



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

**ANYS 2012-2014**

Desembre de 2012

Versió 3



## I CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA

### **CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS**

Preàmbul

Art.1 Prelació de normes

Art.2 Àmbit funcional i personal

Art.3 Àmbit temporal

Art.4 Compensació i absorció

Art.5 Vinculació a la totalitat

Art.6 Garantia "ad personam"

Art.7 Comissió Paritària

### **CAPÍTOL II. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, I MOBILITAT FUNCIONAL**

Art.8 Classificació professional ([abans art. 40](#))

Art. 9 Comissió tècnica de classificació professional i estructura salarial

Art.10 Mobilitat funcional ([abans art. 52](#))

### **CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI, VACANCES**

Art.11 Jornada i horari ([abans art. 46](#))

Art.12 Vacances ([abans art. 47](#))

### **CAPÍTOL IV. CONDICIONS RETRIBUTIVES**

Art.13 Règim retributiu ([abans art.8](#))

Art.14 Condicions econòmiques ([abans art.9](#))

Art.15 Complement personal d'antiguitat ([abans art.12](#))

Art.16 Complement personal ([abans art.13](#))

Art.17 Complement específic de dedicació horària ([abans art.14](#))

Art.18 Complement de jornada partida per al grup A1 ([abans art.15](#))

Art.19 Complement de prolongació horària per als grups A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals ([abans art.16](#))

Art.20 Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE) ([abans art.17](#))

Art.21 Complement de responsabilitat de gestió de caps de servei i caps de secció ([abans art.18](#))

Art.22 Complement de productivitat dels tècnics superiors([abans art.19](#))

Art.23 Complement de docència dels tècnics superiors assistencials ([abans art.20](#))

Art.23bis Complement de docència d'infermeria ([abans art.20bis](#))

Art.24 Complement de productivitat dels grups professionals A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals ([abans art.21](#))



- Art.25 Complement específic d'equiparació ([abans art.22](#))
- Art.26 Complement específic per a tècnics mitjans en sanitat assistencials([abans art.23](#))
- Art.27 Complement específic especial de perillositat ([abans art.24](#))
- Art.28 Complement específic de penositat ([abans art.25](#))
- Art.29 Retribució variable en funció dels objectius (DPO) ([abans art. 26 Complement d'assistència i puntualitat d'horari](#))
- Art.30 Hores extraordinàries ([abans art. 27](#))
- Art.31 Pagues extraordinàries ([abans art.28](#))
- Art.32 Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques) ([abans art.30](#))
- Art.33 Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat assistencials) ([abans art.31](#))
- Art.34 Cap de guàrdia ([abans art.32](#))
- Art.35 Comissió Tècnica de l'àmbit mèdic
- Art.36 Indemnitzacions per raó del servei ([abans art.29](#))
- Art.37 Premis d'antiguitat ([abans art.68](#))
- Art.38 Percepcions de caràcter no regular ([abans art.33](#))
- Art.39 Data d'ingrés de la nòmina ([abans art.34](#))

#### **CAPÍTOL V. CONTRACTACIÓ**

- Art.40 Contractes formatius ([abans art.10](#))
- Art.41 Contractes finalistes d'investigació ([abans art.11](#))
- Art.42 Contractació ([abans art.36](#))
- Art.43 Període de prova ([abans art. 38](#))
- Art.44 Preavis de cessament ([abans art. 39](#))
- Art.45 Borsa de treball ([abans art.37](#))
- Art.46 Comissió tècnica borsa de treball
- Art.47 Noves tecnologies ([abans art.71](#))
- Art.48 Identificació i roba de treball i identificació ([abans art.64 i art. 66](#))
- Art.49 Pla d'igualtat ([abans art.35](#))
- Art.50 Assistència jurídica i responsabilitat civil ([abans art.61](#))

#### **CAPÍTOL VI. PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS**

- Art.51 Permisos retribuïts ([abans art.48](#))
- Art.52 Excedència forçosa ([abans art.49](#))
- Art.53 Excedència voluntària ([abans art.50](#))
- Art.54 Excedència voluntària per assumptes propis i/o pers motius de justificada necessitat
- Art.55 Excedència per cura de familiars ([abans art.51](#))
- Art.56 Ajut per fills amb discapacitat
- Art.57 Ajut per a treballadors que tinguin al seu càrrec fills menors de 2 anys
- Art.58 Compensació menjar ([abans art.70](#))
- Art.59 Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació . ([abans art.63](#))
- Art.60 Fons de formació ([abans art.62](#))
- Art.61 Fons social de cultura i esports ([abans art.65](#))

## **CAPÍTOL VII.**

### **MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL, DEFUNCIÓ, JUBILACIÓ.**

Art.62 Complement per prestació per maternitat i complement per prestació d'incapacitat temporal (IT) ([abans art.54](#))

Art.63 Indemnització per mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei ([abans art.56](#))

Art.64 Jubilació ([abans art.69](#))

## **CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL**

Art.65 Comitè de seguretat i salut ([abans art.55](#))

Art.66 Vigilància i control de la salut ([abans art.59](#))

Art.67 Mobilitat per raons de salut ([abans art.60](#))

## **CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL**

Art.68 Llibertat sindical ([abans art.72](#))

Art.69 Garanties i facultats del Comitè d'empresa ([abans art.73](#))

Art.70 Acumulació d'hores sindicals ([abans art.74](#))

Art.71 Mitjans materials ([abans art.75](#))

Art.72 Competències del Comitè d'empresa ([abans art.76](#))

Art.73 Capacitat ([abans art.77](#))

Art.74 Obligacions sindicals ([abans art.79](#))

Art.75 Seccions Sindicals ([abans art.80](#))

Art.76 Quota sindical ([abans art.81](#))

Art.77 Representants amb manament d'àmbit autonòmic o superior ([abans art.82](#))

Art.78 Crèdit horari dels delegats de prevenció ([abans art.83](#))

## **CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI**

Art.79 Faltes i sancions ([abans art.53](#))

## **CAPÍTOL XI.**

### **CARRERA PROFESSIONAL, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ, PROVEÏMENT DE PLACES I PROMOCIÓ INTERNA**

Art.80 Carrera professional de tècnics superiors en medicina, tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors (CPTSM) ([abans art.42](#))

Art. 81 Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat assistencials (CPTMS) ([abans art.43](#))

Art.82 Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i A2 ([abans art.44](#))

Art.83 Desenvolupament professional i incentivació grups C1,C2 i altres agrupacions professionals ([abans art.45](#))

Art.84 Proveïment de places i promoció interna ([abans art.41](#))

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA**

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA**



## **CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS**

### **PREÀMBUL**

#### **NOU REDACTAT. TEXT DEL PREACORD**

El Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (CMPSB) es va constituir com a resultat de l'acord de la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona, en data 26 de gener de 2010 (GOV/10/2010), subrogant-se entre d'altres, les condicions laborals del Conveni Col·lectiu de l'antic Institut Municipal d'Assistència Sanitària de Barcelona (IMAS).

En data 22 de desembre de 2010, els representants dels treballadors i la direcció del CMPSB van arribar a l'acord de prorrogar les condicions laborals del Conveni Col·lectiu de l'IMAS 2008-2009, fins el 31 de desembre de 2011.

Així mateix en data 29 de setembre del 2011, a l'empara de l'article 3 del mateix Conveni, la gerència va presentar la denúncia del conveni per tal d'iniciar les noves negociacions dins els terminis establerts.

Cal dir que com a conseqüència de la reducció d'un 6,3% del finançament del CatSalut en el pressupost 2011, el CMPSB es va veure obligat a establir un pla de mesures extraordinàries de contenció de la despesa, amb l'objectiu de garantir la sostenibilitat econòmica de la institució. A banda de mesures de reorganització i eficiència, i després d'un intens procés de negociació amb el Comitè d'Empresa, en data 29 de juliol de 2011 i per majoria dels representants dels treballadors, es va acordar un Expedient de Regulació d'Ocupació i un ajust de condicions laborals, amb caràcter suspensiu des de l'1 de setembre de 2011 i fins el 31 de desembre de 2012. Aquestes mesures pactades asseguraven l'equilibri pressupostari i la sostenibilitat financera per a l'exercici 2012, i s'afegien i acumulaven, al conjunt de mesures adoptades en el marc de la legislació pressupostària de la Generalitat de Catalunya i de l'Estat Espanyol en l'àmbit de les seves respectives competències.

El procés de negociació del nou conveni, que durant **l'any 2012** ambdues parts han mantingut, ha estat emmarcat doncs, en la necessitat de garantir l'estabilitat pressupostària a partir de l'any 2012, però també en la necessitat d'incorporar les contínues novetats en matèria de reducció del dèficit públic i de reformes de la legislació laboral.

Malgrat la gran incertesa del moment però amb l'objectiu compartit de garantir la sostenibilitat financera del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona, que li ha de permetre la plena autonomia de gestió per establir les pròpies polítiques de personal entre d'altres, els representants dels treballadors i la direcció presenten **aquest Conveni** per establir les condicions laborals que han de marcar les relacions laborals els propers anys.



### **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.

La revisió i adequació d'aquest Conveni està subjecte a la legislació laboral i normatives aplicables en cada cas, atenent a la nova situació jurídica de l'entitat i a la corresponent actualització legislativa. – PROPOSTA NOU TEXT-

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 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014. Pel que fa els efectes econòmics, es retrocediran el dia 1 de gener de 2008, llevat que s'estableixi una altra cosa –SUPRIMIR-

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.

Finalitzat l'àmbit temporal del present Conveni ambdues parts seran corresponsables per assolir una millor qualitat assistencial per a la ciutadania, i majors nivells de competència assistencial, i a tal finalitat negociaran les mesures d'homologació laborals del personal que presta serveis en els centres concertats amb el sistema sanitari públic de Catalunya

### **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 –PROPOSTA NOU TEXT-** 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. ADEQUACIÓ DEL REDACTAT.**

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 co-lectiva (abans art. 78)**

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.

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.



## **CAPÍTOL II: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, I MOBILITAT FUNCIONAL**

### **Art.8 Classificació professional (abans art. 40)**

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 (llicenciats)
- Grup B: A2 títol universitari (diplomats)
- Grup C: C1 títol batxiller o tècnic
- Grup D: C2 títol de graduat en educació secundària obligatori
- Grup E: Altres agrupacions professionals

### **Art. 9 NOU ARTICLE. Comissió tècnica de classificació professional i estructura salarial**

#### **NOU REDACTAT. TEXT PREACORD**

**Es crea una Comissió tècnica de classificació professional i estructura salarial, constituïda per un membre de cada sindicat signant del conveni i el mateix número de representats de la direcció, i presidida per l'adjunt a la Direcció de Recursos Humans.**

**La Comissió tindrà l'objectiu inicial de definir una nova classificació professional, que incorpori el concepte "grup professional" com a criteri bàsic de classificació, i posteriorment l'objectiu de revisar l'actual estructura salarial derivada de l'articulat d'aquesta Conveni, de manera que es simplifiqui i es relacioni amb la nova classificació professional acordada, però sense modificar el nivell retributiu dels treballadors.**

**Els treballs d'aquesta comissió es realitzaran al llarg de l'any 2013 i finalitzaran amb la presentació d'una proposta definitiva a la Comissió Paritària del I Conveni Col·lectiu del Consorci, per a la seva aprovació i incorporació al clausurat del nou conveni.**

### **Art.10 Mobilitat funcional (abans art. 52)**

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 autoorganitzativa 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 treballador 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 (abans art. 46)**

##### 1A) Jornada anual

##### **- NOU REDACTAT TEXT DEL PREACORD -**

**S' incrementa la jornada de treball en còmput anual en 36 hores/any per a la jornada diürna (torns matí, tarda i jornada partida) i 32 hores/any per a la jornada nocturna (torns de nit), restant la següent jornada anual efectiva:**

- **Jornada diürna: 1660 hores/any (abans 1624 hores/any)**
- **Jornada nocturna: 1477 hores/any (abans 1445 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.

**A partir de l'1 de gener de 2013 s'elimina els dies de lliure disposició addicionals per raó de serveis prestats assimilats als establerts per la Llei 7/2007 EBEP, Art. 48.2.**



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.

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 13. 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 dels/ de les treballadors/es 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, els/les treballadors/es 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 els/les treballadores que dona dret al naixement dels anteriors drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.

Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'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 treballador que per raó de guarda legal tingui sota la seva cura directa algun menor de 8 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 treballadors 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 treballadors 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. Es formarà una Comissió encarregada de proposar a la Comissió Paritària de Control, Seguiment i Interpretació del Conveni col·lectiu del Consorci un canvi en l'horari que afecta al personal que treballa subjecte a torns.

Aquesta Comissió es reunirà al llarg del segon semestre del 2008 amb la finalitat que a 1 de gener de 2009 es pugui aplicar els acords que s'hagin pres referent al canvi en la jornada que afecta al personal que treballa subjecte a torns sense decrement a la pèrdua de la qualitat assistencial existent.

L'objectiu del canvi és fer possible l'alternança en caps de setmana, de manera que es descansi dos caps de setmana i es treballi un, en períodes de tres setmanes, mantenint en tots els casos el criteri de treballar 5 dies a la setmana.

Igualment aquesta Comissió estudiarà la possibilitat de variar la jornada partida, fent possible la reducció del número de tardes a treballar, mantenint el mateix número d'hores de treball anuals.

~~-SUPRIMIR- AQUEST APARTAT ES VA EXCLOURE DE LA PRÒRROGA DEL CONVENI, I S'HAURIA D'ELIMINAR~~

10. La jornada comença i acaba en el lloc de treball respectiu, lloc en el qual han d'estar els treballadors, tant a l'hora de l'inici com a la de finalització del treball, sense perjudici de l'establert en l'art. 10.3.
11. **NOU REDACTAT. TEXT PREACORD. S'acorda la no aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut del treballadors que fa referència a l'establiment de la distribució irregular de la jornada, i que va ser modificat per la Llei 3/2012 de 6 de juliol de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, durant la vigència del Conveni.**



## Art.12 Vacances (abans art. 47)

### NOU REDACTAT. TEXT DEL PREACORD

A partir de l'1 de gener de 2013 s'acorda reduir les vacances anuals de 31 dies naturals a 22 dies laborables (30 dies naturals per a jornades discontinues i irregulars) o la part proporcional si el temps de treball ha estat inferior a l'any natural.

Es manté la possibilitat de dividir-los 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 i maternitat 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.

**Per Nadal i Setmana Santa es concediran quatre dies laborables de vacances, excepte quan no correspongui per la jornada setmanal i el manteniment de la proporcionalitat corresponent amb la resta d'horis. – SUPRIMIR-**

Quan el període de vacances ( **d'estiu de Setmana Santa i Nadal) fixat per l'empresa) SUPRIMIR** coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de maternitat, part o lactància natural, la treballadora tindrà dret a gaudir d'aquestes vacances, al finalitzar el període, encara que hagi acabat l'any natural que corresponguin.

### NOU REDACTAT. TEX DEL PREACORD

Es redueix els festius per Nadal i Setmana Santa de 4 a 2 dies per a cada període. Es regulen com a festius, 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. –PROPOSTA NOU REDACTAT-**

## **CAPÍTOL IV. CONDICIONS RETRIBUTIVES**

NOU REDACTAT. TEXT PREACORD.

**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, a l'espera de la sentència del Tribunal Suprem sobre la legalitat d'aquesta mesura la qual cosa permetrà actuar en conseqüència ( recurs de cassació 268/2011 interposat davant la Sala Social del Tribunal Suprem ).**

### **Art.13 Règim retributiu (abans art.8)**

#### **PENDENT VALORACIÓ JURÍDICA**

L'estructura i règim de les retribucions, adaptades al sistema establert en el Reial Decret 861/86 modificat pel Reial Decret 158/96 de 2 de febrer i en el Decret 214/90, són les que consten desglossades en conceptes i quantitats en les taules salarials de l'annex I, i en allò que no estigui previst caldrà atènyer-se al que es disposa en els articles següents.

### **Art.14 Condicions econòmiques (abans art.9)**

#### **PENDENT VALORACIÓ JURÍDICA**

**AQUEST ART. ES VA EXCLOURE DE LA PRÒRROGA DEL CONVENI, I S'HAURIA DE SUPRIMIR EN LA SEVA TOTALITAT.**

TEXT ANTERIOR

1. L'increment retributiu per als treballadors d'aquest Consorci per als anys de vigència del Conveni, serà l'augment que estableixi la corresponent LPGE amb caràcter general per al personal laboral al servei de les administracions públiques.
2. A banda dels esmentats augments, es crea un fons per als anys 2008 i 2009, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització, així com de millorar la prestació dels serveis, la qualitat del treball públic i la incentivació de la productivitat.
3. La plasmació dels arguments exposats en el paràgraf precedent es fixa directament en les taules salarials, complements i conceptes econòmics previstos en el present Conveni (annex I).
4. Un cop coneguda l'evolució de l'índex oficial d'inflació estatal dels exercicis 2008 i 2009 si aquest índex és superior al previst a l'apartat 9.1. s'aplicarà la diferència en la massa salarial per assegurar a cada treballador, si és el cas, que les retribucions fixades en aquest Conveni s'adeqüen a l'evolució dels esmentats índexs en les formes concretades en l'apartat 9.2.
5. Amb l'objectiu d'adequar les retribucions per al personal de l'IMAS a les del sector públic sanitari català s'aplicarà un increment d'1 punt percentual per a l'any 2008, prenent com a base les taules retributives de l'any 2007.



6. També sobre les taules retributives de l'any 2007 s'aplicarà per a l'any 2009, a partir de l'1 de gener, un increment salarial amb el següent repartiment:
- Grup A1: 2 punts més un increment de 2080 € /any per al personal assistencial (titulats grau superior); i de 1000 €/any per a la resta del personal d'aquest grup no assistencial.
  - Grup A2: 2 punts, més un increment de 1300 €/any per al personal d'infermeria i assistencial (titulats grau mitjà); i de 750 € /any per a la resta del personal d'aquest grup no assistencial.
  - Grups C1, C2 i altres agrupacions professionals: 4 punts.

S'assegura que el personal tècnic superior assistencial, el personal d'infermeria i tècnics mitjans assistencials cobrarà a l'1 de gener de 2009 com a mínim la xifra que a 31 de desembre de 2008 s'assegura en el Conveni del sector públic concertat. **SUPRIMIR**

#### **Art.15 Complement personal d'antiguitat (abans art.12)**

El complement personal d'antiguitat s'aplicarà en base als triennis de prestació de serveis efectius i continuats al Consorci El valor del trienni serà igual per a cadascuna de les categories professionals integrades en el mateix grup, d'acord amb allò que estableix la **Llei 7/2007** (A1,A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals quedant establerta la seva quantia en l'Annex.

#### **Art.16 Complement personal (abans art.13)**

Els complements personals genèrics, sorgits de l'aplicació del sistema retributiu establert pel **Reial Decret 861/86** estan subjectes als increments retributius pertinents i s'aplicaran exclusivament a les categories professionals que els tenen assignats i que consten en l'Annex I d'aquest Conveni.

#### **Art.17 Complement específic de dedicació horària (abans art.14)**

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**.

No obstant, als tècnics superiors que tinguin dret a percebre el complement d'assistència i puntualitat d'horari, calculat segons s'estableix en l'art.26 **de l'anterior Conveni col·lectiu IMAS 2008-2009 vigent fins al 31/12/2012**, se'ls computarà a efectes del mateix, en lloc del complement de jornada partida el de dedicació horària.

#### **Art.18 Complement de jornada partida per al grup A1 (abans art.15)**

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 (abans art.16)**

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.

Qui per necessitats del servei o per causes organitzatives hagi d'efectuar la prolongació de jornada algun dia a la setmana se li abonarà proporcionalment aquesta gratificació.

#### **Art.20 Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE) (abans art.17)**

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 a l'anys 2012-2014 és de 773,52 euros i una vegada assignat el nivell corresponent de carrera professional el valor d'aquest complement serà de 286,90 euros, que és la diferència entre la quantitat assenyalada amb anterioritat i la corresponent a adjunt 2, que ascendeix a 486,62 euros.

#### **Art.21 Complement de responsabilitat de gestió de caps de servei i caps de secció (abans art.18)**

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 Complement de productivitat dels tècnics superiors (abans art.19)**

1. Els complements 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 complements de productivitat fixa i productivitat variable queden establerts en l'Annex I.

#### **Art.23 Complement de docència dels tècnics superiors assistencials (abans art.20)**

Aquest complement retribueix la docència de postgraduats (MIR, BIR, FIR, PIR) efectuada pels tècnics superiors assistencials (grup A1). Aquest complement absorbeix els complements de productivitat fixa i/o variable que van quedar suprimits al Conveni 2004-2007. L'import d'aquest complement durant la vigència del Conveni queda establert en les taules salarials de l'Annex I.





#### **Art.23bis Complement de docència d'infermeria (abans art.20bis)**

Aquest complement retribueix la docència de postgraduats d'infermeria (LLIR,DIR) efectuada pels tècnics mitjans en sanitat (grup A2). L'import d'aquest complement queda establert en l'Annex I.

#### **Art.24 Complement productivitat dels grups professionals A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals (abans art.21)**

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

#### **Art.25 Complement específic d'equiparació (abans art.22)**

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 assistencials (abans art.23)**

1. Aquest complement per als tècnics mitjans en sanitat **assistencials** 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  
**Terapeutes ocupacionals**  
**Logopedes**  
**Educadors/res Socials**  
**Treball Social**

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  
**PADES –passar al NIVELL 5-**

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



Nivell 5... Parts  
Nefrologia  
Hemodinàmica  
Àrea quirúrgica  
Personal que realitza jornada partida  
Atenció i hospitalització domiciliària i **PADES**  
**Supervisors/res i caps d'Àrea**

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  
Urgències  
**Llevadors/res**

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

**Els tècnics mitjans en sanitat que tenen el càrrec de supervisor/ora o cap d'àrea percebran la mateixa quantitat que la resta de llocs de treball del nivell 5. SUPRIMIR.**

**S'atorga per les categories professionals de terapeuta ocupacional, educador social i treballador social el CETM corresponent al nivell 2 anteriorment descrit. SUPRIMIR**

**Es crea la categoria professional de llevadora diferenciada de la infermera amb CETM equivalent al nivell 6 d'infermeria, l'import d'aquest complement s'estableix a l'annex I. SUPRIMIR.**

2. En el supòsit que no es contempli cap altre servei en el qual exerceixin les seves funcions com a tècnics mitjans **en sanitat assistencials**, 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 assistencial** 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. 16 . 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 (abans art.24)**

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

Es reconeixerà exclusivament al personal assistencial adscrit als Serveis de Radiodiagnòstic, Radioteràpia, Medicina Nuclear, Cuina, Mossos de Necròpsies, Esterilització, Quiròfan, Urgències, UCI i Coronàries



Es reconeixerà 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.

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 reunixin les condicions que originen la percepció del mateix.

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

#### **Art.28 Complement específic de penositat (abans art.25)**

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.

**En la nòmina corresponent al mes de setembre, s'abonarà el porrateig corresponent al mes de vacances.- SUPRIMIR-**

##### 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".



### 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.

### **NOU REDACTAT. TEXT PREACORD**

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

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

**Art.29 Retribució variable en funció dels objectius (DPO) (abans art. 26 Complement d'assistència i puntualitat d'horari)**

### **NOU REDACTAT. TEXT PREACORD**

Es transforma una part del complement d'assistència i puntualitat, en una retribució variable en funció d'un únic objectiu per a tota la institució que serà, el compliment de l'equilibri pressupostari entès com ho estableix la Llei 7/2011 de mesures fiscals i financeres (art. 68,69 i 70) per assolir la plena autonomia de gestió de les institucions sanitàries.

Es retribuirà amb el concepte de DpO (Direcció per Objectius) en el mes d'abril de l'any següent a la seva meritació, i serà un percentatge del complement d'assistència i puntualitat **de l'art. 26 de l'anterior Conveni col·lectiu IMAS 2008-2009 :**

- Tècnics superiors assistencials i no assistencials – retribució variable del 30% de l'import del complement actual
- Tècnics mitjans assistencials i no assistencials – retribució variable del 25% de l'import del complement actual
- Resta de categories assistencials i no assistencials – retribució variable del 20% de l'import del complement actual

Les parts acorden així mateix, que el 70%, 75% i 80% restant segons cada col·lectiu, s'incorpori en l'estructura de retributiva fixa, com a complement personal per 14 mensualitats, i per a aquelles professionals amb contractacions estables i temporals que treballin tot un mes natural, encara que sigui amb més d'un contracte.



**Aquest acord s'aplicarà a partir de l'1 de gener de 2013, mantenint-se per a l'any 2012 el complement d'assistència segons els criteris de l'anterior Conveni Col·lectiu de l'IMAS 2008-2009.**

#### **Art.30 Hores extraordinàries (abans art. 27)**

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 (abans art.28)**

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, ajuda guarderia, **ajut per fills amb discapacitat** i guàrdies.

#### **Art.32 Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques) (abans art.30)**

1. La jornada complementària d'atenció continuada del personal mèdic es retribuirà al **2012-2014** segons els preus hores següents :

Metges especialistes adjunts:

Guàrdia realitzada en dia laborable: **25,01** € per hora.

Guàrdia realitzada en dissabte, diumenge o festiu: **28,26** € per hora.

Metges interns residents (MIR):

- Per als R1 un 50% de l'import de la guàrdia del metge especialista
- Per als R2 un 60% d'aquests imports
- Per als R3 un 70% d'aquests imports
- Per als R4 i R5 un 75% d'aquests imports

2. L'import de les guàrdies localitzables serà d'un 40% de les quanties assenyalades en el paràgraf anterior. 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 exclouent, 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. El preu establert en els apartats 1 i 2 absorbeix i compensa els anteriors prorrateigs regulats a l'anterior Conveni en les pagues extres i vacances.
6. El personal femení amb contracte laboral fix, podrà deixar de fer guàrdies en cas d'embaràs notificant-ho, per escrit, a la Direcció de RRHH als efectes oportuns. Durant el permís maternal s'abonarà un prorrateig de guàrdies calculat segons les guàrdies realitzades durant els sis mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.
7. Així mateix, s'abonarà al personal mèdic fix de plantilla, als interins per vacant i als MIR, a partir de l'onzè dia d'IT per malaltia comú o accident no laboral, i des del primer dia per accident de treball o malaltia professional fins l'alta del treballador i per un màxim de 18 mesos des de l'inici de la incapacitat un prorrateig de guàrdies, que es calcularà en funció de les efectivament realitzades en els sis mesos immediatament anteriors a la data de la baixa. - SUPRIMIR-
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 tindran categoria professional de metge de guàrdia. Al personal d'aquesta categoria no se l'aplicarà l'escala d'edat de l'apartat 11 d'aquest article.
10. 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 .
11. 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.  
  
La jornada d'atenció continuada tindrà caràcter obligatori. No obstant, qui hagi complert 43 anys i prèvia petició per escrit amb tres mesos d'antelació, podrà optar a no realitzar guàrdies, o també 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.
12. El personal contractat eventualment per a la realització de guàrdies mèdiques percebrà les seves retribucions de conformitat amb el que estableix l'apartat 1.
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 1.900 € per als facultatius que hagin realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. Aquesta jornada màxima serà de 630 hores (2.290 –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 2.290 hores per ser la referència del sector sanitari, excepte pacte individual.

15. Mòduls bàsics de guàrdies:

15.1 Mòduls guàrdies:

15.1.1.1.- 17 hores per als dies laborables (de dilluns a divendres) que s'estendrà des de les 15 hores fins a les 8 hores del dia següent.

15.1.1.2.- 14 hores per als dissabtes, diumenges i festius que s'estendrà des de les 8 hores fins a les 22 hores.

15.1.1.3.- 24 hores per als dissabtes, diumenges i festius i que s'estendrà des de les 8 hores fins a la mateixa hora del dia següent.

15.1.1.4.- 7 hores de 15 a 22 hores, de dilluns a divendres.

15.1.1.5.- 24 hores per als dies laborables (de dilluns a divendres).

15.1.2.1.- S'autoritzen les lliurances la jornada següent immediata a la realització de les guàrdies en mòduls de 17 i 24 hores, a partir de les 9 hores. En el cas que la guàrdia sigui en dissabte, la lliurança es realitzarà el dilluns següent.

15.1.2.2.- Els mòduls de 7 hores i 14 hores de diumenges i festius lliuraran dues hores al dia següent de la guàrdia.

15.1.2.3.- Es podrà pactar el preu per a l'hora de jornada complementària d'atenció continuada que voluntàriament realitzi el facultatiu i que excedeixi de les 2.290 hores anuals. Preu que serà superior a la jornada complementària d'atenció continuada que es realitza entre les **1.660 hores** ( jornada ordinària ) i les 2.290 hores anuals.

15.2 Jornada d'atenció continuada dels MIR (guàrdies):

15.2.1. Mòduls de guàrdies:

15.2.1.1.- 17 hores per als dies laborables (de dilluns a divendres), que s'estendrà des de les 15 hores fins a les 8 hores del dia següent.

15.2.1.2.- 24 hores per als dissabtes, diumenges i festius i que s'estendrà des de les 8 hores, fins a la mateixa hora del dia següent.

15.2.2.- Als MIR se'ls assignaran 5 guàrdies mensuals com a màxim, dues de les quals podran ser en dissabtes, diumenges o festius.

15.2.3.- Durant el període estiuenc se'ls assignaran 6 guàrdies com a màxim, dues de les quals podran ser en dissabtes, diumenges o festius.

15.2.4.- Als MIR no els serà d'aplicació l'escala d'edat establerta ni la bonificació establerta al punt 11.

L'empresa i els representants dels treballadors podran negociar l'establiment de nous mòduls de guàrdies, tant per al personal mèdic com per als MIR, atenent a criteris d'organització, eficàcia i qualitat assistencial.



**Art.33 Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat **assistencials**)**  
(abans art.31)

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 3 pagues extraordinàries, i es retribuiran de la següent manera per a l'any **2012-2014**, en un únic pagament al mes següent a la seva realització:

Tècnics mitjans sanitat **assistencials**

Preu hora brut	Laborable	Dissabte	Fes./Dium.
Presència	19,67	23,14	23,14
Localització	7,87	9,25	9,25

La percepció d'ambdós tipus de guàrdia és exclouent, és a dir, 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 efectuï 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 complets 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 Cap de guàrdia (abans art.32)**

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 **assistencial** 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 prima de puntualitat i assistència, ni en la DpO, ni en el complement personal que estableix l'art.29 –PROPOSTA NOU REDACTAT-**

### **Art. 35 NOU ARTICLE. Comissió Tècnica de l'àmbit mèdic**

#### **NOU REDACTAT. TEXT PREACORD**

Es crea una Comissió Tècnica de l'àmbit mèdic, constituïda per 5 membres en representació dels professionals mèdics, en funció de la distribució proporcional de cada sindicat signant del conveni i que tinguin o puguin tenir representació d'aquests professionals (3 de MC, 1 d'UGT i 1 de CCOO) i el mateix número de representats de la direcció, i presidida pel Director de Recursos Humans.

La Comissió tindrà com a objectiu principal revisar el conjunt del clausurat del conveni que regula la jornada complementària d'atenció continuada i dels acords establerts, en funció de les necessitats assistencials, les possibilitats organitzatives i la legislació i la jurisprudència aplicable. Així mateix s'acorda que en el marc d'aquesta comissió, es podran plantejar altres matèries de negociació que afectin en exclusiva al col·lectiu mèdic.

Quan a l'objectiu principal, els treballs d'aquesta comissió es realitzaran durant el primer trimestre de l'any 2013 i finalitzaran amb la presentació d'una proposta definitiva a la Comissió Paritària del I Conveni Col·lectiu del Consorci, per a la seva aprovació i incorporació al clausurat del nou conveni. En funció dels altres temes de negociació proposats, aquesta comissió podrà prorrogar-se i/o tornar-se a convocar al llarg del període de vigència del nou conveni tantes vegades com les parts ho acordin.

### **Art.36 Indemnitzacions per raó del servei (abans art.29)**

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.37 Premis d'antiguitat (abans art.68)**

#### **NOU REDACTAT - TEXT PREACORD-**

**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.38 Percepcions de caràcter no regular (abans art.33)**

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.39 Data d'ingrés de la nòmina (abans art.34)**

#### **NOU REDACTAT –TEXT PREACORD-**

**La data límit per emetre l'ordre de pagament de les nòmines que 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 treballador designi.

### **CAPITOL V. CONTRACTACIÓ**

#### **Art.40 Contractació (abans art.36)**

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 sempre que ho estableixi una normativa d'àmbit superior.

El sistema d'accés a les places de plantilla fixa és el vigent legalment, es regirà pels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat d'acord amb el que estableix **l'art. 84** 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 mitja augmenti al llarg de la vigència del Conveni. SUPRIMIR**

#### **Art.41 Contractes formatius (abans art.10)**

1. La retribució del treballador contractat en pràctiques serà la mateixa que percebi un treballador que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball.
2. La retribució del treballador contractat per a la formació seran les mateixes que les de l'apartat anterior.
3. 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.

4. Els MIR i especialitats d'infermeria residents solament percebran les retribucions corresponents al salari base que consta en les taules retributives (annex I), i les guàrdies pactades en l'art. 30 per a l'esmentat personal. En cap cas podran tenir dret a la percepció de cap altre complement salarial, excepte el complement d'assistència i puntualitat.

#### **5. MOVER AQUEST APARTAT A L'ART 42 (ABANS ART. 11)**

#### **Art.42 Contractes finalistes d'investigació (abans art.11)**

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 -NOU REDACTAT-** amb contracte laboral vigent, se li aplicaran exclusivament les retribucions corresponents a la beca de recerca que tinguin concedida.

#### **Art.43 Període de prova (abans art. 38)**

Tot el personal laboral de nou ingrés i el que hagi aconseguit plaça d'una nova categoria diferent a aquella que gaudia 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.

El treballador que hagi obtingut la mateixa plaça ocupada interinament no estarà sotmès a període de prova si l'hagués superat ja en l'esmentada plaça.

#### **Art.44 Preavis de cessament (abans art. 39)**

El treballador 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: personal titulat de grau superior i mitjà (llicenciats i diplomats) 1 mes.
- b) C2 i resta d'agrupacions professionals: 2 setmanes.

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



#### **Art.45 Borsa de treball (abans art.37)**

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 son 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.

**El text íntegre de l'acord de la borsa de treball única de data 22 de juny de 2006 a tots els efectes forma part del contingut d'aquest Conveni. SUPRIMIR**

**La Comissió de seguiment de la borsa de treball està integrada per representants de la institució i representants sindicals que es reuniran trimestralment des del seu inici. SUPRIMIR**

#### **Art. 46 NOU REDACTAT. TEXT PREACORD. Comissió tècnica de borsa de treball**

**Aquesta 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 cap de Relacions Laborals.**

**La Comissió tindrà l'objectiu de revisar el document aprovat el juny del 2009, que modificava alhora el "Document de borsa de treball de l'IMAS" de data 22 de juny del 2006, de manera que mantenint els criteris generals acordats en el seu dia, sigui una eina adequada per a la gestió de les necessitats de cobertures temporal.**

**Els treballs d'aquesta comissió es realitzaran al llarg de l'any 2013 i finalitzaran amb la presentació d'una proposta definitiva a la Comissió Paritària del I Conveni Col·lectiu del Consorci, per a la seva aprovació i incorporació al clausurat del nou conveni.**



#### **Art.47 Identificació i roba de treball (abans art.64 i art. 66 )**

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.48 Noves tecnologies (abans art.71)**

Es regularà l'accés de tot al personal als mitjans de comunicació informàtica a través de l'internet i la intranet.

#### **Art.49 Pla d'igualtat (abans art.35)**

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 llarg de la vigència d'aquest Conveni, El Consorci es compromet a elaborar i aplicar un pla d'igualtat on es garanteix l'accés dels representants legals dels treballadors. SUPRIMIR

Al Consorci es va aprovar en data 23 de novembre de 2009 el Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. -PROPOSTA NOU REDACTAT-

#### **Art.50 Assistència jurídica i responsabilitat civil (abans art.61)**

El Consorci garanteix l'assistència jurídica gratuïta als treballadors 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.

## **CAPÍTOL VI. PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS**

### **Art.51 Permisos (abans art.48)**

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 treballador tingui el seu domicili; quatre dies si té lloc fora del domicili del treballador, 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.

2. La referència a la parella de fet que consta en els apartats b) i c) del punt anterior és la regulada en la Llei 10/98, de 15 de juliol, d'unions estables de parelles..
3. Els dies es contarán 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 51d)** o malaltia greu a què es refereix **l'art. 51b.3** els dies es contarán 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 intervenció quirúrgica menor, 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, i 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 i acolliment previ.

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. 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. **SUPRIMIR**

Aquests permisos sense sou comporten el descompte de la part proporcional del salari (he suprimit complement d'assistència i puntualitat) 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.52 Excedència forçosa (abans art.49)**

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.53 Excedència voluntària (abans art.50)**

Podrà gaudir d'excedència voluntària el treballador fix que aconsegueixi 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. 54 NOU ARTICLE. -TEXT PREACORD- Excedència voluntària per assumptes propis i/o pers 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.55 Excedència per cura de familiars (abans art.51)**

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment a comptar a partir de la data de naixement d'aquest o 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 romanguí 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.56 Ajut per fills amb discapacitat (abans art.57)**

1. L'ajut per als treballadors pares de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial - **PROPOSTA NOU REDACTAT** - 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 onerosos, 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 amb el reconeixement del grau de discapacitat igual o superior al 33% -**PROPOSTA NOU REDACTAT**-, 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'orfanat.

#### **Art.57. Ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys (abans art.58)**

##### **NOU REDACTAT. - TEXT DEL PREACORD -**

**A partir de l'1 de gener de 2013 es transforma l'ajuda econòmica per compensar despeses de guarderia per a treballadors amb fills menors de 5 anys, en una ajuda mensual per a tots els treballadors amb fills menors de 2 anys i mantenint la mateixa quantia mensual actual establerta a l'Annex I.**

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

- a) Que es trobi en situació d'actiu.
- b) Que el cònjuge o parella de fet estable no rebi cap ajuda per aquest mateix concepte, ni tant sols en espècie.
- c) **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 - PROPOSTA NOU REDACTAT**
- d) Que presenti sol·licitud per escrit i degudament emplenada al Departament de Recursos Humans del centre en el qual presten els seus serveis.

Aquest ajut s'abonarà a partir del primer mes següent a la seva concessió.

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.



#### **Art.58 Compensació menjar (abans art.70)**

El/la treballador/a que realitzi el seu treball en el règim de jornada partida establert en els art. 17 i 18 del present Conveni se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu en la quantitat establerta de **3,75 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.

#### **Art.59 Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació (abans art.63)**

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** 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.

### 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.60 Fons de formació (abans art.62)

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/res i garantir una millora en els serveis que presta el Consorci , la Comissió mixta de formació 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 amb 43.949,09 € per als anys 2013-2014 (amb l'increment de LPGE) SUPRIMIR 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.61 Fons social de cultura i esports (abans art.65)

El Fons social de cultura i esports per als anys 2013 i 2014 estarà dotat de 3.300 euros. Els possibles romanents es traspassaran al Fons de formació.

Aquest Fons estarà gestionat per la Comissió mixta de formació.



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

**Art.62 Complement prestació per maternitat i complement prestació per incapacitat temporal (IT) (abans art.54)- PROPOSTA NOU REDACTAT**

### **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 els supòsits d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'IMAS completarà fins a la data de l'alta, o en el seu cas fins l'extinció de la relació laboral, les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions del/la treballador/a i amb el límit màxim 18 mesos des de l'inici de la incapacitat temporal. Tot això, sense perjudici del que estableix l'art. 20.4 de l'Estatut dels treballadors. **SUPRIMIR**

### **NOU REDACTAT. TEXT PREACORD**

A partir del 15 d'octubre de 2012 es modifica les prestacions econòmiques en situació d'incapacitat temporal regulades en aquest article, segons el que estableix l'article 9 del RDL 20/2012 de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat.

En la regulació anterior del Conveni, es fixava la complementació "fins a l'import íntegre de les retribucions del treballador i amb el límit màxim de 18 mesos des de l'inici de la incapacitat temporal". El nou redactat es modificarà en el sentit següent:

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

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.



Conseqüentment, a partir del 15 d'octubre de 2012, queden sense efectes l'anterior art. 30.7 del Conveni Col·lectiu 2008-2009. AQUEST MATEIX PARÀGRAF ESTÀ INCLÒS EN LA NOTÍCIA PUBLICADA EN LA INTRANET.

La negativa del 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.63 Indemnització per mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei (abans art.56)**

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a una indemnització alçada de **25.000 €-COMPROVAR QUANTITAT-** 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.64 Jubilació (abans art.69)**

##### **PENDENT VALORACIÓ JURÍDICA**

##### TEXT ACTUAL

D'acord amb el que preveu la Llei 14/2005, d'1 de juliol, els treballadors de l'IMAS, independentment del grup o categoria professional que pertanyin hauran de jubilar-se amb caràcter forçós al complir l'edat de 65 anys.

Únicament el treballador no està obligat a jubilar-se al complir els 65 anys, quan no acrediti els preceptius 15 anys de carència per ser creditor de la pensió de jubilació de la Seguretat Social. En aquest supòsit la jubilació tindrà lloc en el moment que el/la treballador afectat compleixi el període mínim de carència legalment exigít.

Per afavorir la qualitat i l'estabilitat de l'ocupació en IIMAS , la jubilació del treballador, encara que l'empresa decideixi amortitzar el seu lloc de treball, haurà d'anar acompanyada per la conversió d'un contracte temporal, a fix, o d'un contracte a temps parcial en un contracte a temps complet d'un altre treballador de la plantilla, dins del mateix any natural en què la jubilació es produeixi.

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.



## **CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL**

### **Art.65 Comitè de seguretat i salut (abans art.55)**

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.66 Vigilància i control de la salut (abans art.59)**

Els/les treballadors/ res tenen dret a la vigilància periòdica del seu estat de salut sotmetent-la a protocols específics.

La periodicitat dels exàmens de la salut s'efectuarà conforme al què estableixin les autoritats competents respecte als factors de risc als quals estigui exposat el treballador.

S'efectuarà una avaluació de la salut dels treballadors abans d'ingressar per prestar serveis a l'empresa i després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut.

El Servei de Prevenció que desenvolupi funcions de vigilància i control de la salut dels treballadors estudiarà i valorarà especialment els riscos que puguin afectar a les treballadores en situació d'embaràs o part recent i als treballadors especialment sensibles a determinats riscos, i proposarà mesures preventives adequades.

El personal sanitari del Servei de Prevenció haurà de conèixer la situació d'embaràs, prèvia comunicació de la interessada, i els riscos durant el mateix de les treballadores, les malalties, accidents i les absències al treball per motius de salut, a fi i efecte de poder identificar qualsevol relació entre la causa de la malaltia, accident o l'absència i els riscos per a la salut que puguin presentar-se en els llocs de treball. Per tal de complir amb això els treballadors 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. Serà d'aplicació per l'empresa i les treballadores el protocol existent per a embarassades. El Consorci garantirà mitjançant la intranet la publicitat del mateix.

### **Art.67 Mobilitat per raons de salut (abans art.60)**

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.68 Llibertat sindical (abans art.72)**

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.69 Garanties i facultats del Comitè d'empresa (abans art.73)**

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 economicoprofessional 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.70 Acumulació d'hores sindicals (abans art.74)**

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.

#### **Art.71 Mitjans materials (abans art.75)**

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 per a despeses generals de cada una de les seccions sindicals signats d'aquest Conveni per al 2013-2014 la quantitat de 802,16 en concepte de fons anual com a despeses a justificar. PROPOSTA NOU REDACTAT**

ANTIC TEXT

L'IMAS destinarà per al 2008 per a despeses generals del Comitè d'empresa la quantitat de 791,1 euros i 3.955,5 euros - a distribuir entre les seccions sindicals signants d'aquest Conveni en concepte de fons anual com a despeses a justificar. Aquestes quantitats s'incrementaran en funció de l'IPC durant la vigència del Conveni. ~~-SUPRIMIR-~~

#### **Art.72 Competències del Comitè d'empresa (abans art.76)**

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.73 Capacitat (abans art.77)**

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.74 Obligacions sindicals (abans art.79)**

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.75 Seccions Sindicals (abans art.80)**

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 economicoprofessional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.
4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.
5. Disposar d'un crèdit de 130 hores mensuals repartir proporcionalment entre el nombre de membres escollits dins del Comitè d'empresa. Aquestes hores no seran acumulables a les dels membres electes del Comitè d'empresa. Per tal de gaudir d'aquestes hores hauran de designar-se les persones que faran ús de les mateixes. ~~SUPRIMIR- (TEXT PREACORD)~~

#### **Art.76 Quota sindical (abans art.81)**

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

#### **Art.77 Representants amb manament d'àmbit autonòmic o superior (abans art.82)**

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 prima d'assistència i compliment d'horari.
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.78 Crèdit horari dels delegats de prevenció (abans art.83)**

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 delegats 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.79 Faltes i sancions (abans art.53)**

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

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

### **Art.80 Carrera professional de tècnics superiors en medicina, tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors (CPTSM) (abans art.42)**

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 II** del present Conveni.

### **Art. 81 Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat **assistencials** (CPTMS) (abans art.43)**

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 Avaluator de la CPTMS, el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a l'**Annex III** del present Conveni.
4. L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'Annex I.

#### **Art.82 Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i A2 (abans art.44)**

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.

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 **assistencials**, 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 socials, tècnics mitjans en administració, EFP i EUI signats en dates 8 de novembre 2005 i abril de 2005, respectivament, a tots els efectes formen part del contingut d'aquest Conveni.

#### **Art.83 Desenvolupament professional i incentivació grups C1,C2 i altres agrupacions professionals (abans art.45)**

Figura com **Annex V** 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.84 Proveïment de places i promoció interna (abans art.41)**

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 procediments 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 50% de les places convocades per a promoció interna del personal de plaça fixa 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. 38**.

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. SUPRIMIR**
3. Es reserva un percentatge general del 5% 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 places reservades 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. Dins de la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, per resolució de Gerència i d'acord amb l'estudi sobre anàlisi i descripció de llocs de treball a l'àrea administrativa es realitzarà una requalificació de categoria professional. Es passarà de la categoria professional d'auxiliar administratiu a administratiu conforme els resultats obtinguts.

El nombre de places a cobrir mitjançant aquest procediment s'establirà per la Comissió paritària.

Les persones que accedeixin a aquesta promoció no perdran el nivell d'incentivació assolit com auxiliar administratiu fins que poguessin ser valorats en la nova categoria professional, segons el vigent document d'incentivació per als grups C, D i E, garantint els efectes econòmics més favorables en cada cas.

~~AQUEST APARTAT 4 ES VA EXCLOURE DE LA PRÒRROGA DEL CONVENI 2008-2009, -SUPRIMIR-~~

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 al·lusions a treballador i /o treballadora s'han d'entendre referides a qualsevol persona amb independència del sexe, tenint el masculí plural la declinació del genèric d'acord amb les regles de construcció gramatical de les llengües romàniques.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA (abans art.67)**

##### **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**

##### **NOU REDACTAT. - TEXT PREACORD-**

Atenent a l'acord del Consell Rector del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona de data 19 de novembre de 2012, pel qual s'autoritza a la direcció per establir en el marc de la negociació del nou conveni, mesures de caràcter indemnitzatori per pèrdua o modificació de les condicions / drets laborals vigents, condicionada a la disponibilitat financera i a l'informe favorable del Preacord del I Conveni Col·lectiu de Treball del Consorci Mar Parc de Salut Barcelona, per part de la Comissió de Retribucions de la Despesa de Personal del Consell per a l'Impuls i l'Ordenació de la Reforma de l'Administració, la representació dels treballadors i la direcció pacten:



- Indemnitzar amb una mensualitat i per una sola vegada, al conjunt de la plantilla de personal estable, amb contracte vigent i en situació de servei actiu a la data de signatura del conveni, inclòs en l'àmbit personal d'aplicació del I Conveni Col·lectiu del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona, amb un import que correspondrà al percentatge màxim del 91,65%, del sumatori d'una mensualitat del salari base, antiguitat, més el conjunt de les percepcions periòdiques en base anual, excloent la retribució per dedicació exclusiva, carrera professional, desenvolupament professional i incentivació, ajuda guarderia, subvenció per fills disminuïts, guàrdies, festius i dissabtes.
- Aquesta indemnització compensa la pèrdua i/o modificació de drets i condicions laborals, que suposa la incorporació en el conveni de les mesures d'acompanyament adoptades, amb caràcter temporal, amb ocasió de la regulació d'ocupació que s'ha estat executant durant la segona meitat de l'any 2011 i tot l'any 2012, i altres que han estat incorporades durant la negociació d'aquest nou Conveni.
- El compliment d'aquest acord serà condició essencial per a l'eficàcia del conjunt dels acords d'aquest document que conformarà el I Conveni Col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona. Per tant, l'obtenció d'un informe no favorable de l'òrgan competent, comportarà deixar sense efecte el conjunt d'aquest preacord i l'obligació d'iniciar de nou les negociacions, per arribar a un nou acord de conveni en el termini màxim d'un mes.