

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

*TRE/4232/2008, de 15 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Assistència Sanitària (IMAS) per als anys 2008 i 2009 (codi de conveni núm. 0802612).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Assistència Sanitària (IMAS), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de setembre de 2008, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Assistència Sanitària (IMAS) per als anys 2008 i 2009 (codi de conveni núm. 0802612) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 15 d'octubre de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Assistència Sanitària per als anys 2008 i 2009*

#### CAPÍTOL 1

##### *Condicions generals*

#### Article 1

##### *Prelació de normes*

Les normes contingudes en el present Conveni regulen les relacions entre l'Institut Municipal d'Assistència Sanitària (IMAS) i els/les treballadors/es assenyalats en l'article següent.

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

#### Article 2

##### *Àmbit funcional i personal*

Els presents acords seran d'aplicació al personal amb vinculació contractual laboral amb l'IMAS.

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.

### Article 3

#### *Àmbit temporal*

El present Conveni entrarà en vigor el dia següent a la data de signatura, i els seus efectes s'extingiran el 31 de desembre de 2009. Pel que fa els efectes econòmics, es retrocediran el dia 1 de gener de 2008, llevat que s'estableixi una altra cosa.

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 3 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 1 mes d'antelació a l'extinció dels efectes del present Conveni.

Finalitzat l'àmbit temporal del present Conveni ambdues parts seran responsables 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.

### Article 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. Per això, aquestes i qualsevol altres queden absorbides i compensades amb la nova regulació pactada, independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

### Article 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.

### Article 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.

### Article 7

#### *Comissió Paritària*

En el termini màxim de 2 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.

La Comissió estarà formada per 12 membres: 6 en representació de l'empresa i 6 en representació del Comitè d'Empresa, un dels quals serà el president de l'esmentat òrgan representatiu; quant a la resta, en formarà part un representant d'UGT, CCOO, MC, SATSE i API que hagin estat membres de la Comissió Negociadora d'aquest Conveni i que l'hagin signat.

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 l'empresa.

La Comissió celebrarà reunions ordinàries cada 3 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 la interpretació del present Conveni es tindran en compte per la Comissió els criteris establerts als seus annexos .

## CAPÍTOL 2

*Condicions econòmiques*

## Article 8

*Règim retributiu*

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 1, i en allò que no estigui previst caldrà atènyer-se al que es disposa en els articles següents.

## Article 9

*Condicions econòmiques*

1. L'increment retributiu per als treballadors d'aquest Institut per a l'any 2008 serà del 2% de les retribucions en tots els conceptes. Per a l'any 2009 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 1).

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 euros per any per al personal assistencial (titulats grau superior); i de 1000 euros per any per a la resta del personal d'aquest grup no assistencial.

Grup A2: 2 punts, més un increment de 1300 euros per any per al personal d'infermeria i assistencial (titulats grau mitjà); i de 750 euros per 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.

## Article 10

*Retribucions dels contractes formatius*

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 1), i les guàrdies pactades en l'article 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. Al personal investigador en formació de tercer i quart any (PIF) Reial decret 63/2006, de 27 de gener, amb contracte laboral vigent, se li aplicaran exclusivament les retribucions corresponents a la beca de recerca que tinguin concedida.

#### Article 11

##### *Contractes finalistes d'investigació*

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

#### Article 12

##### *Antiguitat*

El complement personal d'antiguitat s'aplicarà en base als triennis de prestació de serveis efectius i continuats a l'IMAS. 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 1.

#### Article 13

##### *Complement personal*

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 1 d'aquest Conveni.

#### Article 14

##### *Complement específic de dedicació horària*

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

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del complement específic de jornada partida regulat en l'article 15.

No obstant, als tècnics superiors que tinguin dret a percebre el complement d'assistència i puntualitat d'horari, calculat segons s'estableix en l'article 26, se'ls computarà a efectes del mateix, en lloc del complement de jornada partida el de dedicació horària.

#### Article 15

##### *Complement de jornada partida per al grup A1*

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

S'entendrà per jornada partida aquella en la qual existeix un descans ininterromput d'1 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 1.

#### Article 16

##### *Complement de prolongació horària per als grups A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals*

Aquest complement salarial de gratificació per prolongació horària remunerarà la prestació habitual de serveis del personal amb interrupció de jornada d'1 hora diària per dinar, excepte als tècnics superiors (grup A1) quedant establerta la seva quantia en l'annex 1.

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.

#### Article 17

##### *Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE)*

1. El personal que cobra aquest complement, suprimit en el Conveni 2004-2007, el continuarà percebent ad personam mentre compleixi les condicions per a la seva concessió i gaudiment. El/la treballador/a que deixi de percebre-ho no podrà tornar a gaudir d'aquest complement.

2. La percepció d'aquest complement és incompatible amb l'exercici de qualsevol activitat pública o privada, per compte propi o aliè, excepte amb la docent.

3. L'import per a l'any 2008 és de 741,68 euros i una vegada assignat el nivell corresponent de carrera professional el valor d'aquest complement serà de 275,09 euros, que és la diferència entre la quantitat assenyalada amb anterioritat i la corresponent a adjunt 2, que ascendeix a 466,59 euros.

#### Article 18

##### *Complement de responsabilitat de gestió de caps de servei i caps de secció*

És el complement especial per als caps de servei i caps de secció, responsables assistencials que realitzen tasques de gestió. L'import d'aquest complement queda establert en l'annex 1.

#### Article 19

##### *Complements de productivitat dels tècnics superiors*

1. Els complements de productivitat fixa i variable, que van quedar extingits a 31/12/2004, el 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 1.

#### Article 20

##### *Complement de docència dels tècnics superiors assistencials*

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 1.

#### Article 20 bis

##### *Complement de docència d'infermeria*

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 1.

#### Article 21

##### *Complement productivitat dels grups professionals A2, C1, C2 i altres agrupacions professionals*

Aquest complement s'aplicarà proporcionalment a la jornada establerta amb caràcter general a les taules salarials (annex 1).

#### Article 22

##### *Complement específic d'equiparació*

1. Aquest complement està destinat a homologar determinades categories pro-

fessionals 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 1.

#### Article 23

##### *Complement específic per a tècnics mitjans en sanitat*

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

Distribució dels nivells:

Nivell 1 Consultes Externes

Nivell 2 Rehabilitació

Exploracions Complementàries

Consultes Externes de Traumatologia, Cirurgia i Urologia

Nivell 3 Unitats d'Hospitalització (torns matí)

Esterilització

Radiologia

Rehabilitació (torn tarda)

Laboratori i preparació de citostàtics

Equips de complement (corretorns)

Hospital de Dia

CAS de la Barceloneta

PADES

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

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

Els imports d'aquests nivells s'estableixen a l'annex 1.

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.

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

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 1.

2. En el supòsit que no es contempli cap altre servei en el qual exerceixin les seves funcions com a tècnics mitjans en sanitat, s'abonarà el corresponent al nivell 1, fins que la Comissió Paritària determini el seu nivell específic.

3. Les quanties mensuals corresponents queden establertes en l'annex 1.

4. L'assignació del nivell no tindrà el caràcter de consolidable i podrà modificar-se quan el tècnic mitjà en sanitat sigui destinat a un lloc de treball en un servei que tingui assignat un nivell diferent.

5. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la gratificació per prolongació horària establerta en l'article 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.

**Article 24***Complement específic especial de perillositat*

Aquest complement de lloc de treball es reconeixerà als treballadors, excepte als tècnics mitjans en sanitat 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 reuneixin les condicions que originen la percepció del mateix.

Les quanties mensuals corresponents queden establertes en l'annex 1.

**Article 25***Complement específic de penositat*

Aquest complement integra els factors següents:

**1. Festivitat**

Afecta al personal que el seu horari habitual de manera regular inclou dies festius.

La quantia es concreta en l'annex 1.

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 prorrateig corresponent al mes de vacances.

**2. 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 1.

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".

**3. 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 1.

**Article 26***Complement d'assistència i puntualitat d'horari*

Es regeix pels següents criteris:

- a) Cobrada en la seva totalitat, la prima constarà d'1 mensualitat íntegra de l'any

anterior. S'exclou expressament d'aquest concepte la retribució per jornada partida, productivitat, dedicació exclusiva, docència, complement específic de tècnic mitjà en sanitat, guàrdies, l'ajuda de guarderia, penositat, carreres professionals i desenvolupament professional i incentivació dels grups C1, C2 i altres agrupacions professionals.

b) La prima es pagarà amb caràcter anual, juntament amb la nòmina del mes d'abril, en forma de paga extra, o bé quan es realitzi la liquidació o quitança de la relació laboral, i el seu còmput es realitzarà per dotzenes parts, cadascuna de les quals correspondrà a l'assistència i compliment de l'horari d'1 mes.

c) La prima s'estableix per tal d'incentivar l'assistència i el compliment d'horari sense perjudici de la penalització de les faltes que aquests conceptes puguin comportar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix reglamentàriament i amb el que es preveu en el present acord.

d) Cadascun dels conceptes d'assistència i de compliment d'horari computarà per un 50% de la prima mensual.

e) Es computarà i abonarà la totalitat de la prima d'assistència quan el treballador no falti cap dia al treball, exceptuant:

Tots aquells permisos, llicències o dispenses que explícitament no suposin una pèrdua d'aquesta prima d'acord amb l'article 48 del present Conveni.

Baixa per accident laboral o malaltia professional en tota la seva extensió.

Baixa per malaltia fins el desè dia inclòs. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies donen lloc al descompte corresponent a 1 mes, excepte que, per la seva durada, excedeixin de 10 dies en cadascun dels períodes mensuals correlatius, cas en el qual el descompte s'efectuarà per cadascun dels esmentats períodes.

Retards documentalment justificats en transports públics.

Qualsevol falta al marge de les assenyalades o per sobre d'aquestes implicarà la supressió de la part mensual corresponent.

f) La prima mensual de compliment d'horari es computarà i s'abonarà en la seva totalitat quan el treballador compleixi els requisits establerts en l'apartat anterior amb els marges de tolerància admesos en l'apartat segon de l'article 46.3.

Es perdrà el 100% de la prima mensual de compliment d'horari quan s'ultrapassi per una vegada i per qualsevol motiu aquesta tolerància i sempre que es perdi la prima d'assistència.

g) En cas de vaga legal, únicament es descomptarà l'import de la prima proporcionalment al dia o dies durant els quals s'exerceixi aquest dret.

h) La resta de llicències o permisos comporten la corresponent pèrdua de la prima d'assistència i compliment.

El personal que treballi tot 1 mes natural, encara que sigui amb més d'un contracte, tindrà dret a percebre la part proporcional de paga de d'assistència i puntualitat.

## Article 27

### *Hores extraordinàries*

Es conceptuen com a hores extraordinàries aquelles que, excepcionalment i mitjançant la deguda autorització, puguin prestar-se per sobre de l'horari habitual de cada treballador i que sobrepassin la jornada anual. A efectes de la seva retribució, les seves quanties venen assenyalades en l'annex 1. 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'article 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.



**Article 28***Pagues extraordinàries*

1. Seran satisfetes conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.
2. A més del salari base i antiguitat integraran les pagues extraordinàries la quantitat que resulti de dividir per 14 mensualitats el conjunt de percepcions periòdiques en base anual. S'exclou expressament d'aquest concepte la retribució per dedicació exclusiva, carrera professional, desenvolupament professional i incentivació, ajuda guarderia, subvenció per fills disminuïts i guàrdies.

**Article 29***Indemnitzacions per raó del servei*

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

**Article 30***Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques)*

1. La jornada complementària d'atenció continuada del personal mèdic es retribuirà al 2008 segons els preus hores següents:

Metges especialistes adjunts:

Guàrdia realitzada en dia laborable: 24,45 euros per hora.

Guàrdia realitzada en dissabte, diumenge o festiu: 27,62 euros 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 assenyalsades en el paràgraf anterior. Es consideraran de presència en el cas 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 excloent, 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 Recursos Humans als efectes oportuns. Durant el permís maternal s'abonarà un prorrateig de guàrdies calculat segons les guàrdies realitzades durant els 6 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 6 mesos immediatament anteriors a la data de la baixa.

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 l'IMAS.

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 3 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.

Es crea una Comissió de treball durant la vigència del Conveni que permeti trobar fórmules perquè el que deixi de fer guàrdies a partir dels 55 anys pugui tenir determinades compensacions econòmiques.

12. El personal contractat eventualment per 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'1 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 euros per als facultatius que hagin realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. Aquesta jornada màxima serà de 666 hores (2.290-1.624) 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 superar 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 2 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 1.624 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, 2 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, 2 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.

#### Article 31

##### *Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat)*

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

Aquestes guàrdies no entren a formar part de la meritació de les 3 pagues extraordinàries, i es retribuïran de la següent manera per a l'any 2008, en un únic pagament al mes següent a la seva realització:

##### Tècnics mitjans sanitat

Preu hora brut	Laborable	Dissabte	Fes./Diumenge
Presència	19,22	22,61	22,61
Localització	7,69	9,04	9,04

La percepció d'ambdós tipus de guàrdia és excoent, 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 1 hora al marcatge que efectui el treballador (que també es considerarà de presència i no de localització).

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

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

El personal femení durant el permís maternal, se li abonarà un prorrateig de guàrdies calculat segons les guàrdies realitzades durant els 6 mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.

#### Article 32

##### *Cap de guàrdia*

##### 1. Cap de guàrdia mèdica:

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

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

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

Les guàrdies que realitzin els tècnics mitjans en sanitat amb el càrrec de supervisora o cap d'àrea hospitalària s'abonaran per dia de guàrdia, mòdul de 14.30 hores, quedant establert el seu horari entre les 7.30 hores i les 22.00 hores 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.

#### Article 33

##### *Percepcions de caràcter no regular*

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

#### Article 34

##### *Data d'ingrés de la nòmina*

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents serà el dia 28 de cada mes, abonant-se conjuntament amb les pagues extraordinàries pertinents, amb excepció de la nòmina de desembre, l'abonament de la qual serà avançat de manera que es pugui percebre abans del dia 23.

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.

### CAPÍTOL 3

#### *Condicions de treball*

#### Article 35

##### *Pla d'igualtat*

D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, l'IMAS 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, l'IMAS es compromet a elaborar i aplicar un pla d'igualtat on es garanteix l'accés dels representants legals dels treballadors.

#### Article 36

##### *Contractació*

La contractació del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es realitzarà exclusivament d'acord amb la normativa vigent en cada moment i tenint en compte les disposicions dictades per aquest motiu pels òrgans de l'Institut 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'article 41 del present Conveni.

Per tal de fer més efectius els principis de transparència i objectivitat en l'adjudicació de la contractació interina i eventual, l'IMAS 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 de l'Institut. 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, l'IMAS es compromet a disminuir el nombre total de contractes, de forma que la durada mitja augmenti al llarg de la vigència del Conveni.

#### Article 37

##### *Borsa de treball*

La borsa de treball és única per a tot l'IMAS i té com a objectius principals:

Facilitar als directius i responsables de l'IMAS 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 l'IMAS, 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 l'IMAS.

Els usuaris de la borsa de treball són directius i responsables de les diferents àrees de l'IMAS.

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.

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.

#### Article 38

##### *Període de prova*

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.

#### Article 39

##### *Preavis de cessament*

El treballador que desitgi cessar voluntàriament a l'IMAS haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans de l'IMAS 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.

#### Article 40

##### *Classificació professional*

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

Grup A: A1 i A2

Grup C: C1 i C2

Resta d'agrupacions professionals

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

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

Grup A: A1 títol universitari (licenciats)

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

#### Article 41

##### *Proveïment de places i promoció interna*

1. Els llocs de treball de l'Institut 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 el procediment legal de selecció per concurs de mèrits. S'exceptuen les places de titulats superiors, l'elecció i accés dels quals es realitzarà pel sistema de convocatòria externa.

En l'oferta pública externa de treball es reservarà un percentatge d'un mínim del 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 continus o 8 mesos discontinus i durant un període computat bianualment, es donarà prioritat al personal contractat per l'IMAS 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'article 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 de la vigència del Conveni es convocaran els concursos de selecció corresponents per tal d'assegurar que els contractes d'interinitat per vacant no ultrapassin el 6,5% de la plantilla fixa.

3. Es reserva un percentatge general del 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.

5. L'IMAS 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.

#### Article 42

*Carrera professional de tècnics superiors en medicina, tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials i investigadors (CPTSM)*

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

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

- Voluntària.
- Individual.
- No automàtica.
- Desenvolupada en el temps.
- Irreversible.
- Transparent.

Reconeixedora dels mèrits professionals, diferenciada de la carrera jeràrquica i no alternativa a la mateixa.

Potenciadora d'allò que realment interessa als professionals.

Dins del marc de cada especialitat i dins el marc de l'IMAS.

2. L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'annex 1.

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 2 del present Conveni.

#### Article 43

*Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat (CPTMS)*

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

2. La CPTMS és :

- Voluntària.
- Irreversible.
- Remunerada econòmicament.
- No automàtica.
- Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.
- Una eina de desenvolupament professional.

Una via per aprendre des de l'experiència, es a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.

Una eina de motivació dels professionals.

Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.

Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.

Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.

Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

3. Els requisits per assolir els diferents nivells de la carrera professional, així com la composició del Comitè Avaluador de la CPTMS, el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a l'annex 3 del present Conveni.

4. L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'annex 1.

#### Article 44

##### *Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i A2*

Les carreres professionals del personal de les escoles de l'IMAS 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 de l'IMAS dels grups A1 i A2 s'assimilaran els barems i quantitats econòmiques a les actuals carreres de tècnics superiors en medicina i tècnics mitjans en sanitat, respectivament.

L'import dels nivells s'abonarà en 12 mensualitats que queden recollits a l'annex 1.

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.

#### Article 45

##### *Desenvolupament professional i incentivació grups C1, C2 i altres agrupacions professionals*

Figura com annex 5 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 1.

#### Article 46

##### *Jornada i horari*

###### a) Jornada anual

Per al personal amb jornada setmanal de 40 hores, dels torns de matí i tarda, i jornada partida serà de 1.624 hores/any. Per al personal amb jornada setmanal de 40 hores, adscrit al torn de nit, serà de 1.445 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, vacances de Setmana Santa i Nadal, els 14 festius intersetmanals, així com els dies de lliurança de festiu i intersetmanal. Amb l'objecte d'ajustar les esmentades jornades setmanals al personal adscrit als torns amb jornada setmanal de 40 hores diürnes, gaudiran de 5 dies de lliure disposició a gaudir al llarg de tot l'any i d'acord amb les necessitats del servei. Aquests dies es concediran proporcionalment als mesos treballats.

Els treballadors tindran dret a gaudir de 2 dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementat-se en 1 dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Aquests dies de permís addicional establerts en l'article 48.2 de la Llei 7/2007 (EBEP) seran d'aplicació en funció del que estableixi aquesta Llei.

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 hores o 35 hores, 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 40 hores.

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: 1 treballat i 2 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 4 mesos abans de fer-la efectiva.

El personal que hagi reduït la seva jornada en caps de setmana, acollint-se a l'article 46.b).2 del Conveni col·lectiu anterior, 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 per l'IMAS.

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'indisidències 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.

b) Calendari laboral

1. El calendari laboral aplicable a l'IMAS, serà el que s'estableix amb caràcter general per a Catalunya pel Departament de Treball de la Generalitat, 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 hores se'ls podrà autoritzar la reducció a 35 hores 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 5 minuts

diaris a l'entrada, amb l'excepció de 4 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, distribuïnt-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 hores.

8. Jornada d'estiu

8.1 Durant els 3 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 de l'IMAS un canvi en l'horari que afecta al personal que treballa subjecte a torns.

Aquest 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 2 caps de setmana i es treballi 1, en períodes de 3 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.

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'article 46.3.

#### Article 47

##### *Vacances*

La durada de les vacances d'estiu serà de 31 dies naturals, amb la possibilitat de dividir-les en 2 períodes, 1 d'ells de 7 dies com a mínim i a realitzar durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

S'estableix 1 prima d'1 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.

Els torns de vacances de Nadal i Setmana Santa seran assignats amb l'antelació mínima d'1 mes al seu començament.

Per Nadal i Setmana Santa es concediran 4 dies laborables de vacances, excepte quan no correspongui per la jornada setmanal i el manteniment de la proporcionalitat corresponent amb la resta d'horaris.

Quan el període de vacances d'estiu, de Setmana Santa i Nadal fixat per l'empresa 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.

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.

#### Article 48

##### *Llicències*

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

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) De 3 a 6 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 3 dies, quan el fet causant tingui lloc en el mateix municipi on el treballador tingui el seu domicili; 4 dies si té lloc fora del domicili del treballador, però dins la província de Barcelona; 5 dies si té lloc fora de la província de Barcelona, però dins de Catalunya, i 6 dies, si té lloc fora de Catalunya.

c) 3 dies naturals en cas d'intervenció quirúrgica major o cirurgia major ambulatoria de pares, fills, cònjuge o parella de fet.

d) De 2 a 4 dies naturals, en els supòsits i amb la distribució següent:

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 2 dies naturals si el fet causant té lloc en el mateix municipi on el treballador tingui el seu domicili, 3 dies si té lloc dins de Catalunya i 4 si té lloc fora de Catalunya.

e) 1 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 del director de Recursos Humans que podrà consultar amb el metge d'empresa. El llistat actualitzat de les proves cruentes més freqüents apareixerà a la intranet de l'IMAS.

f) Per trasllat de domicili, 1 dia si té lloc dins de la mateixa localitat o dins l'àmbit metropolità, 2 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) 1 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 10/1998, 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 48.d) o malaltia greu a què es refereix l'article 48.b.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 1 hora diària d'absència del treball, que podran dividir en 2 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 9 mesos, el treballador/a tindrà dret a una llicència de 16 setmanes ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiples en 2 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 6 anys i més gran de 9 mesos, la llicència té una durada màxima de 16 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 16 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 13 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 12 hores trimestrals per al personal amb jornada setmanal de 35 i 40 hores, i a 5 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 2 hores i la seva recuperació es realitzarà amb el mateix fraccionament i abans que finalitzi el mes següent a aquell en què hagin estat utilitzades.

9. Podran concedir-se permisos per assumptes propis i per motius de justificada necessitat, únicament, en el supòsit que no representin perjudici al normal desenvolupament dels serveis a criteri de la Direcció corresponent. La duració dels permisos no podrà ésser superior a 30 dies naturals, si bé, excepcionalment, i amb caràcter extraordinari, es podran concedir per períodes superiors, essent el màxim d'un any.

Aquests permisos sense sou comporten el descompte de la part proporcional del salari, del 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.

#### Article 49

##### *Excedència forçosa*

L'excedència forçosa que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat de la seva vigència es concedirà prèvia comunicació escrita de l'interessat amb l'oportuna justificació, a la Direcció de Recursos Humans de l'IMAS, 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 quan 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 a l'IMAS.

Al personal funcionari, que passi a ocupar llocs de treball de contracte laboral amb l'IMAS, 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 30/1984, de 2 d'agost.

#### Article 50

##### *Excedència voluntària*

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

a) Antiguitat mínima d'1 any.

b) Que no hagi gaudit d'excedència voluntària durant els 4 anys anteriors.

Haurà d'instar-se mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de Recursos Humans, amb una antelació mínima de 2 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 5 anys.

El treballador amb excedència voluntària conserva només el dret preferent al reingrés a l'IMAS, en les vacants d'igual categoria que es poguessin produir, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés 1 mes abans que caduqui el període d'excedència. Si el treballador no sol·licita el reingrés o la pròrroga 1 mes abans d'acabar la seva excedència causarà baixa definitiva i automàtica a l'IMAS.

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

#### Article 51

##### *Excedència per cura de familiars*

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a 3 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 romangui en situació d'excedència per aquesta causa serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional.

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

Pel que fa a la resta de familiars previstos en la Llei de conciliació de la vida familiar i la laboral, els treballadors podran demanar excedència en els termes i supòsits establerts a la pròpia llei.

#### Article 52

##### *Mobilitat funcional*

La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de l'IMAS 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 de l'IMAS 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 de l'IMAS 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 6 mesos durant un any o de 8 durant 2 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 informarà trimestralment a la Comissió Paritària dels canvis de llocs de treball realitzats.

#### Article 53

##### *Faltes i sancions*

Per al coneixement, aplicació i garantia del personal en l'annex 4 es recullen les normes sobre faltes i sancions.

#### Article 54

##### *Complement per incapacitat temporal(IT) i maternitat*

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 treballador i amb el límit màxim 18 mesos des de l'inici de la incapacitat temporal. Tot això, sense perjudici del què estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors.

En els supòsits de maternitat i risc durant l'embaràs l'IMAS 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.

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

Si es comprova una simulació de malaltia o accident, el treballador pagarà a l'IMAS 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.

#### CAPÍTOL 4

##### *Condicions socials*

#### Article 55

##### *Comitè de Seguretat i Salut*

1. És l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

2. El Comitè estarà format en representació dels treballadors per 6 delegats de prevenció designats pel Comitè d'Empresa, i per part de l'IMAS 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.

#### Article 56

##### *Indemnització per mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei*

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a una indemnització alçada de 25.000 euros 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.

#### Article 57

##### *Subvenció per fills disminuïts*

1. La subvenció per als treballadors pares de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials es fixa a l'annex 1. En el supòsit que es demani, per prescripció mèdica, degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter onerós, 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. La subvenció per minusvalidesa es farà extensiva, fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisin amb el treballador.

3. Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà que la minusvalidesa hagi estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar disminuït estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que sigui perceptor d'uns ingressos anuals superiors al salari mínim interprofessional, ja sigui per rendiments del treball per compte propi o aliè, o bé per ser causant d'una pensió contributiva o no, a càrrec d'un règim públic, diferent de la pensió d'orfanat.

#### Article 58

##### *Ajuda guarderia*

L'IMAS abonarà als treballadors amb fills menors de 5 anys una ajuda econòmica per utilització de guarderies infantils, la quantia mensual està recollida a l'annex 1.

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

- a) Que es trobi en situació d'actiu.
- b) Que el cònjuge o parella de fet estable no rebi cap ajuda per aquest mateix concepte, ni tant sols en espècie.
- c) Que acreditin documentalment que efectivament utilitzen una guarderia infantil o escola infantil.
- d) Que presentin sol·licitud per escrit i degudament emplenada a l'oficina de Recursos Humans del centre en el qual presten els seus serveis.

L'ajuda de guarderia s'abonarà a partir del primer mes següent a la seva concessió. Així mateix, el perceptor de l'ajuda haurà de presentar justificació acreditativa dels rebuts pagats en concepte de guarderia a la finalització del curs acadèmic (juliol) a l'oficina de Recursos Humans del centre en el que estigui adscrit. El rebut del mes de juliol podrà presentar-se durant tot el mes de setembre. El personal de suplències els haurà de presentar amb caràcter mensual i com a data màxima el dia 20 de cada mes vençut.

L'IMAS 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 no s'utilitza la guarderia, o el treballador deixi de reunir els requisits assenyalats amb anterioritat, l'IMAS podrà descomptar automàticament les quantitats indegudament abonades en la nòmina del treballador.

L'import de l'esmentada ajuda no podrà ser superior a la despesa justificada pel treballador.

El contingut d'aquest article compensa la supressió, el setembre de 1989, de la guarderia ubicada a l'Hospital del Mar. L'ajuda de guarderia no s'abonarà en la nòmina corresponent al mes d'agost, ni en les pagues extraordinàries ni tampoc en el complement de puntualitat i assistència.

#### Article 59

##### *Vigilància i control de la salut*

Els treballadors 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. L'IMAS garantirà mitjançant la intranet la publicitat del mateix.

#### Article 60

##### *Mobilitat per raons de salut*

Quan es comprovi, sota control del Servei de Salut Laboral d'empresa de l'IMAS, 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.

#### Article 61

##### *Assistència jurídica i responsabilitat civil*

L'IMAS garanteix l'assistència jurídica gratuïta als treballadors que la necessitin degut a conflictes derivats de la prestació del servei.

L'IMAS ha subscrit els corresponents contractes de cobertura de responsabilitat civil per a tots els treballadors.

#### Article 62

##### *Fons de formació*

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

Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels treballadors i garantir una millora en els serveis que presta l'IMAS, la Comissió Mixta formada per un màxim de 5 membres en representació de l'empresa i 5 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 40.484,26 euros per als anys 2008-2009 amb l'increment de LGPE i seran acumulables.

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

#### Article 63

##### *Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació*

Amb la finalitat de garantir el desenvolupament de la competència professional a través de la formació:

1. L'IMAS garanteix que el personal tindrà accés a una formació continuada, per això es garanteixen 40 hores anuals de formació continuada per treballador fix o interí, que durà a terme el personal de l'IMAS 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. En els fixos i interins 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 l'IMAS 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 1.624 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 treballadors.

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.

7. La Comissió Mixta de formació de l'IMAS 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 l'IMAS, la Comissió Mixta formada per un màxim de 5 membres en representació de l'empresa i 5 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 treballadors 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 de l'IMAS, a proposta dels caps de servei, i d'acord amb la Direcció de Recursos Humans de l'IMAS. 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, al fer la sol·licitud d'aquest, a complir l'obligació de mantenir la seva vinculació amb l'IMAS 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.

#### Article 64

##### *Roba de treball i identificació*

L'IMAS facilitarà als treballadors 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 de l'IMAS.

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

#### Article 65

##### *Fons Social de Cultura i Esports*

El Fons Social de Cultura i Esports estarà dotat de 3.300 euros per a cada exercici. Els possibles romanents es traspassaran al Fons de formació.

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

#### Article 66

##### *Identificació*

Tots els treballadors, 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.

#### Article 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.

#### Article 68

##### *Premis d'antiguitat*

S'estableixen els premis especials d'antiguitat per la prestació de serveis efectius i continuats a l'empresa que s'atorgaran per una sola vegada i que són els següents:

Als 25 anys de serveis, 1 mes adicional de vacances, a les quals se'ls hi donarà idèntic tractament que a les vacances estivals anuals, però el seu gaudiment haurà d'efectuar-se en els 12 mesos següents al compliment, i en cas de discrepàncies amb les necessitats del servei, prevaldrà el gaudiment de les vacances d'estiu en el període que estableix el Conveni a l'article 47, ajornant-se en aquest cas el gaudiment de vacances per premi d'antiguitat, que no es concedirà durant els mesos de juliol, agost i setembre.

Als 30 anys de serveis, 1 setmana adicional de vacances i 1 paga especial consistent en el 20% de l'import d'1 paga extraordinària.

Als 35 anys de serveis, 1 setmana adicional de vacances i 1 paga especial consistent en el 40% de l'import d'una paga extraordinària.

#### Article 69

##### *Jubilació*

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

Unicament 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 treballador afectat compleixi el període mínim de carència legalment exigida.

Per afavorir la qualitat i l'estabilitat de l'ocupació en l'IMAS, la jubilació forçosa 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 complert d'un altre treballador de la plantilla, dins del mateix any natural en què la jubilació amb caràcter forçós 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.

**Article 70***Compensació menjar*

El treballador que realitzi el seu treball en el règim de jornada partida establert en els articles 14 i 15 del present Conveni se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu en la quantitat de 3,55 euros per a l'any 2008.

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.

**Article 71***Noves tecnologies*

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

**CAPÍTOL 5***Condicions sindicals***Article 72***Llibertat sindical*

L'IMAS 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.

**Article 73***Garanties i facultats del Comitè d'Empresa*

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties i facultats:

a) Obertura d'expedient disciplinari contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, cas en què s'ha d'escoltar a part de l'interessat al Comitè d'Empresa.

b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que concerneixen a l'esfera de la seva representació.

c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral o social.

d) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció 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'1 membre del Comitè, dins de la mateixa àrea, es segueix el procediment administratiu utilitzat per als trasllats realitzats entre 2 àrees diferents. L'esmentada garantia s'estendrà a 1 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 refe-

reixin a la seva relació laboral amb l'IMAS, i als drets i obligacions derivats d'aquesta relació.

#### Article 74

##### *Acumulació d'hores sindicals*

Podran acumular hores sindicals:

1. Els representants sindicals electes podran acumular hores sindicals, sempre que especifiquin les que cedeixen i a qui les cedeixen, en aquest cas, als primers se'ls minvarà el seu crèdit en el mateix nombre d'hores que les cedides, i s'haurà d'establir o comunicar les cessions amb una antelació mínima de 30 dies naturals.
2. El president i el secretari del Comitè d'Empresa i 1 representant de cada secció sindical podran acumular hores sindicals, fins al total de la seva jornada laboral, en les mateixes condicions del paràgraf anterior.

#### Article 75

##### *Mitjans materials*

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

L'IMAS 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.

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.

#### Article 76

##### *Competències del Comitè d'Empresa*

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

1. Rebre informació en aquells afers de personal que afectin al conjunt, a un o diversos col·lectius, i que suposin variacions respecte al règim anteriorment existent.
2. Emetre informe amb caràcter previ en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, excepte en el cas que l'adopció de l'acord o resolució s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els supòsits següents:
  - a) Acords del Consell d'administració de l'IMAS 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 l'IMAS 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 de l'IMAS.
6. Rebre periòdicament estadístiques sobre trasllats intercentres.
7. Conèixer abans de la seva publicació l'oferta pública de treball anual que realitzi l'IMAS.
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 de l'IMAS, amb una antelació de 2 dies hàbils, per a la seva autorització.

b) Indicar en aquest escrit l'hora i el lloc de la celebració, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

#### Article 77

##### *Capacitat*

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

#### Article 78

##### *Negociació col·lectiva*

1. La representació dels membres del Comitè d'Empresa dins la Comissió negociadora del Conveni s'ajustarà, sempre que sigui possible, a la representativitat que les organitzacions sindicals ostentin dins el Comitè d'Empresa.

2. Les hores dedicades a negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres del Comitè d'Empresa.

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

#### Article 79

##### *Obligacions sindicals*

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

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

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

3. Notificar a l'IMAS qualsevol canvi de membres que es produeixi en la seva organització.

#### Article 80

##### *Seccions Sindicals*

L'IMAS 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 a l'IMAS 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 l'IMAS.

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 repartit 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.

#### Article 81

##### *Quota sindical*

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

#### Article 82

##### *Representants amb manament d'àmbit autonòmic o superior*

1. Els representants del personal subjecte a aquest acord que tinguin càrrecs en organitzacions d'àmbit autonòmic o superior podran disposar d'un nombre d'hores sindicals addicionals per tal d'ocupar-se de l'esmentada representació i, en aquest cas, disposaran del temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les que siguin citats oficialment sense que això els suposi cap pèrdua en la 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.

#### Article 83

##### *Crèdit horari dels delegats de Prevenció*

El temps utilitzat pels delegats de Prevenció pel desenvolupament de les funcions previstes en la LPRL es considera com a exercici de funcions de representació a efectes de la utilització d'hores mensuals retribuïdes previst en l'article 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.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

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.

#### ANNEX 1

##### *Taules retributives any 2008*

NP: nombre pagues; H: hores; G: grup; NCE: nivell CETMS; NC: nivell carrera; SB: sou base; N: nivell; CD: complement destinació; EQ: esp. equip; ED: esp. dedicació; R: responsabilitat; CDO: complement docència; JP: jornada partida; CP: carrera professional; E: exclusiva (a extingir); RG: responsable gestió; T: total; TR: trienni.

	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	R	CDO	JP	CP	E	RG	T	TR
NP					15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15
<i>Lloc base: TSMH nomenament cap servei</i>																	
30	A1				972,95	28	734,10	337,27		322,60	321,24				253,73		2.941,90
35					1.135,11		856,45	393,48		322,60	374,78				296,02		3.378,45 43,63
40			C-1		1.135,11		856,45	393,48	311,42	322,60	428,33		813,22		338,31		4.598,91
			C-2		1.135,11		856,45	393,48	311,42	322,60	428,33		1.159,83		338,31		4.945,53
			C-3		1.135,11		856,45	393,48	311,42	322,60	428,33		1.506,46		338,31		5.292,15
40P			C-1		1.135,11		856,45	463,34		322,60	428,33	936,33	813,22		338,31		5.293,69
			C-2		1.135,11		856,45	463,34		322,60	428,33	936,33	1.159,83		338,31		5.640,30
			C-3		1.135,11		856,45	463,34		322,60	428,33	936,33	1.506,46		338,31		5.986,93
40PE			C-1		1.135,11		856,45	492,04		322,60	428,33	936,33	813,22	275,09	338,31		5.597,47
			C-2		1.135,11		856,45	492,04		322,60	428,33	936,33	1.159,83	275,09	338,31		5.944,09
			C-3		1.135,11		856,45	492,04		322,60	428,33	936,33	1.506,46	275,09	338,31		6.290,72

	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	R	CDO	JP	CP	E	RG	T	TR
NP					15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15
<i>Lloc base: TSMH nomenament cap secció</i>																	
30	A1				972,95	26	615,75	350,29		248,17	241,10				126,87	2.555,12	
35					1.135,11		718,37	408,67		248,17	281,28				148,01	2.939,61	43,63
40				A-2	1.135,11		718,37	408,67	310,94	248,17	321,46		466,59		169,16	3.778,46	
				C-1	1.135,11		718,37	408,67	310,94	248,17	321,46		813,22		169,16	4.125,09	
				C-2	1.135,11		718,37	408,67	310,94	248,17	321,46		1.159,83		169,16	4.471,70	
				C-3	1.135,11		718,37	408,67	310,94	248,17	321,46		1.506,46		169,16	4.818,33	
40P				A-2	1.135,11		718,37	469,57		248,17	321,46	841,21	466,59		169,16	4.369,64	
				C-1	1.135,11		718,37	469,57		248,17	321,46	841,21	813,22		169,16	4.716,26	
				C-2	1.135,11		718,37	469,57		248,17	321,46	841,21	1.159,83		169,16	5.062,88	
				C-3	1.135,11		718,37	469,57		248,17	321,46	841,21	1.506,46		169,16	5.409,51	
40PE				A-2	1.135,11		718,37	498,24		248,17	321,46	841,21	466,59	275,09	169,16	4.673,40	
				C-1	1.135,11		718,37	498,24		248,17	321,46	841,21	813,22	275,09	169,16	5.020,02	
				C-2	1.135,11		718,37	498,24		248,17	321,46	841,21	1.159,83	275,09	169,16	5.366,64	
				C-3	1.135,11		718,37	498,24		248,17	321,46	841,21	1.506,46	275,09	169,16	5.713,27	

NP: nombre pagues; H: hores; G: grup; NCE: nivell CETMS; NC: nivell carrera; SB: sou base; N: nivell; CD: complement destinació; EQ: esp. equip; ED: esp. dedicació; R: responsabilitat; CDO: complement docència; JP: jornada partida; CP: carrera professional; E: exclusiva (a extingir); RG: responsable gestió; T: total; TR: trienni; HED: hora extra dia, HEN: hora extra nit.

	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	R	CDO	JP	CP	E	RG	T	TR	HED	HEN
NP					15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15		
<i>Lloc base: Tèc. sup. medicina hospitalaria adjunt</i>																			
30	A1				972,95	24	514,08	386,39			225,00					2.098,42			
35					1.135,11		599,76	450,78			262,50					2.448,15	43,63		
40				A-1	1.135,11		599,76	450,78	310,63		300,00					2.796,27			
				A-2	1.135,11		599,76	450,78	310,63		300,00		466,59			3.262,86			
				C-1	1.135,11		599,76	450,78	310,63		300,00		813,22			3.609,49			
				C-2	1.135,11		599,76	450,78	310,63		300,00		1.159,83			3.956,11			
				C-3	1.135,11		599,76	450,78	310,63		300,00		1.506,46			4.302,73			
40P				A-1	1.135,11		599,76	488,34			300,00	758,05				3.281,25			
				A-2	1.135,11		599,76	488,34			300,00	758,05	466,59			3.747,84			
				C-1	1.135,11		599,76	488,34			300,00	758,05	813,22			4.094,47			
				C-2	1.135,11		599,76	488,34			300,00	758,05	1.159,83			4.441,08			
				C-3	1.135,11		599,76	488,34			300,00	758,05	1.506,46			4.787,71			
40PE				A-1	1.135,11		599,76	517,01			300,00	758,05		275,09		3.585,02			
				A-2	1.135,11		599,76	517,01			300,00	758,05	466,59	275,09		4.051,61			
				C-1	1.135,11		599,76	517,01			300,00	758,05	813,22	275,09		4.398,24			
				C-2	1.135,11		599,76	517,01			300,00	758,05	1.159,83	275,09		4.744,85			
				C-3	1.135,11		599,76	517,01			300,00	758,05	1.506,46	275,09		5.091,48			
<i>Lloc base: Tècnic sup. Medicina</i>																			
30	A1				972,95	22	449,62	438,99								1.861,56			
35					1.135,11		524,56	512,15								2.171,82	43,63		
40				A-1	1.135,11		524,56	512,15	309,93							2.481,74			
				A-2	1.135,11		524,56	512,15	309,93				466,59			2.948,33			
				C-1	1.135,11		524,56	512,15	309,93				813,22			3.294,96			
				C-2	1.135,11		524,56	512,15	309,93				1.159,83			3.641,58			
				C-3	1.135,11		524,56	512,15	309,93				1.506,46			3.988,20			
<i>Lloc base: Metge guardia</i>																			
18	A1				583,77	22	269,77	269,79			135,00					1.258,33	22,44		
25					810,79		374,68	374,71			187,50					1.747,69	31,16		
<i>Lloc base: Tec. sup. educació</i>																			
30	A1				972,95	24	514,08	241,82								1.728,85			
35					1.135,11		599,76	282,12								2.016,99	43,63	20,49	22,52
37,5					1.135,11		599,76	282,12	144,07							2.161,06			
<i>Lloc base: Tec. sup. assistencial ciències, farmàcia psicologia</i>																			
30	A1				972,95	22	449,62	481,99								1.904,56			
35					1.135,11		524,56	562,32								2.221,99	43,63		



H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	R	CDO	JP	CP	E	RG	T	TR	HED	HEN	
NP				15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15			
40				1.135,11		524,56	562,32	317,38							2.539,37		25,80	27,60	
40P				1.135,11		524,56	562,32			758,05					2.980,03				
<i>Lloc base: Tec. superior informàtica tècnic sistemes</i>																			
30	A1			972,95	22	449,62	674,25								2.096,81				
35				1.135,11		524,56	786,62								2.446,28	43,63			
40				1.135,11		524,56	786,62	317,38							2.763,66		27,60	27,60	
40P				1.135,11		524,56	786,62			758,05					3.204,33				
<i>Lloc base: Tècnic superior informàtica analista program. A</i>																			
30	A1			972,95	22	449,62	578,11								2.000,68				
35				1.135,11		524,56	674,46								2.334,13	43,63			
40				1.135,11		524,56	674,46	317,38							2.651,51		27,60	27,60	
40P				1.135,11		524,56	674,46			758,05					3.092,17				
<i>Lloc base: Tècnic superior no assistencial admin. econ. dret, analista program. B</i>																			
30	A1			972,95	22	449,62	481,99								1.904,56				
35				1.135,11		524,56	562,33								2.221,99	43,63			
40				1.135,11		524,56	562,33	317,38							2.539,37		25,80	27,60	
40P				1.135,11		524,56	562,33			758,05					2.980,03				

NP: nombre pagues; H: hores; G: grup; NCE: nivell CETMS; NC: nivell carrera; SB: sou base; N: nivell; CD: complement destinació; EQ: esp. equip; ED: esp. dedicació; PH: perllongació horària; P: productivitat; CP: carrera professional; E: exclusiva (a extingir); T: total; TR: trienni; HED: hora extra dia; HEN: hora extra nit.

H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	PH	P	TMS	CP	E	CPT	T	TR	HED	HEN	
NP				15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15			
<i>Lloc base: Tècnic mig en sanitat D.I. fisioterapeutes optometrista</i>																			
21	A2			578,02	21	292,21	97,48			5,89					973,60	20,95			
29				798,22		403,52	134,61			8,14					1.344,50	28,93			
30				825,75		417,44	139,25			8,42					1.390,86				
35				963,37		487,01	162,46			9,82					1.622,67	34,92			
40		1		963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	51,12				1.895,94		19,22	22,37	
		1	1	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	51,12	107,84			2.003,77				
		1	2	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	51,12	179,73			2.075,67				
		1	3	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	51,12	251,62			2.147,56				
		1	4	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	51,12	323,52			2.219,46				
		2		963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	102,21				1.947,03		19,71	22,85	
		2	1	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	102,21	107,84			2.054,87				
		2	2	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	102,21	179,73			2.126,77				
		2	3	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	102,21	251,62			2.198,65				
		2	4	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	102,21	323,52			2.270,55				
		3		963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	127,79				1.972,62		19,95	23,10	
		3	1	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	127,79	107,84			2.080,45				
		3	2	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	127,79	179,73			2.152,35				
		3	3	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	127,79	251,62			2.224,24				
		3	4	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	127,79	323,52			2.296,14				
		4		963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	158,00				2.002,82		20,23	23,38	
		4	1	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	158,00	107,84			2.110,66				
		4	2	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	158,00	179,73			2.182,56				
		4	3	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	158,00	251,62			2.254,44				
		4	4	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	158,00	323,52			2.326,34				
		5		963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	170,38				2.015,20		20,35	23,50	
		5	1	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	170,38	107,84			2.123,04				
		5	2	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	170,38	179,73			2.194,94				
		5	3	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	170,38	251,62			2.266,83				
		5	4	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	170,38	323,52			2.338,73				
		6		963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	190,00				2.034,82		20,54	23,69	
		6	1	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	190,00	107,84			2.142,66				
		6	2	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	190,00	179,73			2.214,56				
		6	3	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	190,00	251,62			2.286,44				
		6	4	963,37		487,01	162,46	220,75		11,23	190,00	323,52			2.358,34				

	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	PH	P	TMS	CP	E	CPT	T	TR	HED	HEN
NP					15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15		
<i>Lloc base: Tècnic mig en sanitat llevadors/res</i>																			
	21	A2			578,02	21	292,21	169,08			5,89	99,75				1.145,85	20,95		
	29				798,22		403,52	234,73			8,14	137,75				1.582,37	28,93		
	30				825,75		417,44	242,83			8,42	142,50				1.636,93			
	35				963,37		487,01	283,30			9,82	166,25				1.909,75	34,92		
40, 40P					963,37		487,01	283,30	240,63		11,23	190,00				2.175,54		21,97	25,12
				1	963,37		487,01	283,30	240,63		11,23	190,00	107,84			2.283,38			
				2	963,37		487,01	283,30	240,63		11,23	190,00	179,73			2.355,28			
				3	963,37		487,01	283,30	240,63		11,23	190,00	251,62			2.427,16			
				4	963,37		487,01	283,30	240,63		11,23	190,00	323,52			2.499,06			
<i>Lloc base: Prof. de FP</i>																			
	30	A2			825,75	24	514,08	381,16			8,42					1.729,40			
	35				963,37		599,76	444,68			9,82					2.017,64	34,92		
	37,5				963,37		599,76	444,68	143,42		10,53					2.161,76		23,42	25,32
<i>Lloc base: Professor escola univ.</i>																			
	30	A2			825,75	24	514,08	381,16			8,42					1.729,40			
	35				963,37		599,76	444,68			9,82					2.017,64	34,92		
	37,5				963,37		599,76	444,68	143,42		10,53					2.161,76		23,42	25,32
<i>Lloc base: Tècnic mig arquitect. engn. organ. informàtica programador B</i>																			
	30	A2			825,75	18	348,15	245,44			8,42					1.427,76			
	35				963,37		406,18	286,35			9,82					1.665,72	34,92		
	40				963,37		406,18	286,35	236,53		11,23					1.903,66		19,33	21,23
	40P				963,37		406,18	286,35	236,53	137,15	11,23					2.040,81			
<i>Lloc base: Tècnic mig informàtica programador A</i>																			
	30	A2			825,75	18	348,15	341,56			8,42					1.523,88			
	35				963,37		406,18	398,49			9,82					1.777,86	34,92		
	40				963,37		406,18	398,49	236,53		11,23					2.015,79		20,47	22,37
	40P				963,37		406,18	398,49	236,53	137,15	11,23					2.152,94			
<i>Lloc base: Tècnic mig en administració, ciències, bibliologia</i>																			
	30	A2			825,75	18	348,15	133,34			8,42					1.315,66			
	35				963,37		406,18	155,56			9,82					1.534,94	34,92		
	40				963,37		406,18	155,56	217,86		11,23					1.754,20		17,82	19,72
	40P				963,37		406,18	155,56	217,86	137,15	11,23					1.891,35			
NP: nombre pagues; H: hores; G: grup; NCE: nivell CETMS; NC: nivell carrera; SB: sou base; N: nivell; CD: complement destinació; EQ: esp. equip; ED: esp. dedicació; R: responsabilitat; CDO: complement docència; PH: perllongació horària; P: productivitat; ET: esp.; CP: carrera professional; E: exclusiva (a extingir); T: total; TR: trienni; HED: hora extra diürna; HEN: hora extra nocturna.																			
	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	PH	P	ET	CP	E	CPT	T	TR	HED	HEN
NP					15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15		
<i>Lloc base: Terapeuta ocupacional</i>																			
	30	A2	2		825,75	18	348,15	133,34			8,42	76,66				1.392,32			
	35		2		963,37		406,18	155,56			9,82	89,43				1.624,37	34,92		
	40		2		963,37		406,18	155,56	217,86		11,23	102,21				1.856,41		18,78	20,68
	40P		5		963,37		406,18	155,56	217,86		11,23	170,38				1.924,58			
<i>Lloc base: Treball social, educador/a social</i>																			
	30	A2	2		825,75	21	417,44	127,57			8,42	76,66				1.455,84			
	35		2		963,37		487,01	148,84			9,82	89,43				1.698,48	34,92		
	40		2		963,37		487,01	148,84	215,30		11,23	102,21				1.927,96		19,51	21,41
	40P		5		963,37		487,01	148,84	215,30		11,23	170,38				1.996,13			
<i>Lloc base: Encarregat/da</i>																			
	30	C1			615,55	17	328,35	213,77			8,42					1.166,08			
	35				718,14		383,07	249,39			9,82					1.360,43	26,22		
	40				718,14		383,07	249,39	192,90		11,23					1.554,73		15,79	17,69
	40P				718,14		383,07	249,39	192,90	137,15	11,23					1.691,88			
<i>Lloc base: Tècnic aux. arq. eng.</i>																			
	30	C1			615,55	17	328,35	190,54			8,42					1.142,85			
	35				718,14		383,07	222,29			9,82					1.333,33	26,22		

	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	PH	P	ET	CP	E	CPT	T	TR	HED	HEN
NP					15		15	15	15	15	14	14	12	12	15		15		
40					718,14		383,07	222,29	186,62		11,23					1.521,34		15,45	17,35
40P					718,14		383,07	222,29	186,62	137,15	11,23					1.658,49			
<i>Lloc base: Tècnic auxiliar informàtica i suport A</i>																			
30	C1				615,55	17	328,35	286,65			8,42					1.238,97			
35					718,14		383,07	334,43			9,82					1.445,47	26,22		
40					718,14		383,07	334,43	186,62		11,23					1.633,48		16,59	18,49
40P					718,14		383,07	334,43	186,62	137,15	11,23					1.770,63			
<i>Lloc base: Tècnic auxiliar informàtica i suport B</i>																			
30	C1				615,55	17	328,35	190,53			8,42					1.142,84			
35					718,14		383,07	222,28			9,82					1.333,31	26,22		
40					718,14		383,07	222,28	186,62		11,23					1.521,33		15,45	17,35
40P					718,14		383,07	222,28	186,62	137,15	11,23					1.658,48			
<i>Lloc base: Administratiu/va</i>																			
30	C1				615,55	17	328,35	213,77			8,42					1.166,08			
35					718,14		383,07	249,39			9,82					1.360,43	26,22		
40					718,14		383,07	249,39	186,62		11,23					1.548,45		15,72	17,62
40P					718,14		383,07	249,39	186,62	137,15	11,23					1.685,60			
<i>Lloc base: Tècnic auxiliar en sanitat</i>																			
30	C1				615,55	17	328,35	213,77			8,42					1.166,08			
35					718,14		383,07	249,39			9,82					1.360,43	26,22		
40					718,14		383,07	249,39	184,06		11,23					1.545,89		15,70	17,60
40P					718,14		383,07	249,39	184,06	137,15	11,23					1.683,04			
<i>Lloc base: Mestre capataç</i>																			
30	C2				503,31	17	328,35	221,80			8,42					1.061,88			
35					587,20		383,07	258,77			9,82					1.238,86	17,52		
40					587,20		383,07	258,77	175,55		11,23					1.415,82		14,38	16,28
40P					587,20		383,07	258,77	175,55	137,15	11,23					1.552,97			
<i>Lloc base: Aux. pràctic arquitecte eng.</i>																			
30	C2				503,31	15	288,76	272,42			8,42				15,74	1.088,66			
35					587,20		336,89	317,83			9,82				18,37	1.270,10	17,52		
40					587,20		336,89	317,83	177,40		11,23				20,99	1.451,53		14,53	16,43
40P					587,20		336,89	317,83	177,40	137,15	11,23				20,99	1.588,68			
<i>Lloc base: Conductor i sanitari conductor</i>																			
30	C2				503,31	15	288,76	223,92			8,42				48,22	1.072,63			
35					587,20		336,89	261,24			9,82				56,25	1.251,40	17,52		
40					587,20		336,89	261,24	166,29		11,23				64,29	1.427,13		13,84	15,74
40P					587,20		336,89	261,24	166,29	137,15	11,23				64,29	1.564,28			

NP: nombre pagues; H: hores; G: grup; NCE: nivell CETMS; NC: nivell carrera; SB: sou base; N: nivell; CD: complement destinació; EQ: esp. equip; ED: esp. dedicació; PH: perllong. horària; P: productivitat; CP: carrera professional; E: exclusiva (a extingir); T: total; TR: trienni; HED: hora extra diürna; HEN: hora extra nocturna.

	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	PH	P	CP	E	CPT	T	TR	HED	HEN	
NP					15		15	15	15	15	14	12	12	15		15			
<i>Lloc base: Aux. adm. A.P. serv. socials</i>																			
30	C2				503,31	15	288,76	247,89			8,42				1.048,39				
35					587,20		336,89	289,21			9,82				1.223,12	17,52			
40					587,20		336,89	289,21	168,92		11,23				1.393,44		14,15	16,05	
40P					587,20		336,89	289,21	168,92	137,15	11,23				1.530,59				
<i>Lloc base: Oficial oficis</i>																			
30	C2				503,31	15	288,76	247,89			8,42				1.048,39				
35					587,20		336,89	289,21			9,82				1.223,12	17,52			
40					587,20		336,89	289,21	161,01		11,23				1.385,53		14,07	15,97	
40P					587,20		336,89	289,21	161,01	137,15	11,23				1.522,68				
<i>Lloc base: Aux. clínica i pràctic sanitari</i>																			
30	C2				503,31	15	288,76	247,89			8,42				1.048,39				
35					587,20		336,89	289,21			9,82				1.223,12	17,52			

	H	G	NCE	NC	SB	N	CD	EQ	ED	PH	P	CP	E	CPT	T	TR	HED	HEN
NP					15		15	15	15	15	14	12	12	15		15		
40					587,20		336,89	289,21	157,91		11,23				1.382,43		14,04	15,94
40P					587,20		336,89	289,21	157,91	137,15	11,23				1.519,58			
<i>Lloc base: Telefonista</i>																		
30	C2				503,31	15	288,76	247,89			8,42			32,03	1.080,42			
35					587,20		336,89	289,21			9,82			37,37	1.260,48	17,52		
40					587,20		336,89	289,21	159,78		11,23			42,71	1.427,01		14,06	15,96
40P					587,20		336,89	289,21	159,78	137,15	11,23			42,71	1.564,16			
<i>LLloc base: ubaltern d'adm. gen. adj. of. ofic</i>																		
30					459,51	14	268,98	229,03			8,42				965,94			
35					536,09		313,81	267,20			9,82				1.126,93	13,15		
40					536,09		313,81	267,20	159,54		11,23			1.287,87		13,08	14,98	
40P					536,09		313,81	267,20	159,54	137,15	11,23			1.425,02				
<i>Lloc base: Operari</i>																		
30					459,51	13	249,15	227,17			8,42				944,25			
35					536,09		290,68	265,03			9,82				1.101,62	13,15		
40					536,09		290,68	265,03	150,39		11,23			1.253,42		12,73	14,63	
40P					536,09		290,68	265,03	150,39	137,15	11,23			1.390,57				
<i>Lloc base: MIR 1r</i>																		
40					1.246,52										1.246,52			
<i>Lloc base: MIR 2n</i>																		
40					1.318,72										1.318,72			
<i>Lloc base: MIR 3r</i>																		
40					1.405,51										1.405,51			
<i>Lloc base: MIR 4t</i>																		
40					1.470,46										1.470,46			
<i>Lloc base: MIR 5è</i>																		
40					1.571,10										1.571,10			
<i>Lloc base: DI/llevador/ra R-1</i>																		
40					907,96										907,96			
<i>Lloc base: DI/llevador/ra R-2</i>																		
40					980,60										980,60			

Altres conceptes retributius		2008
Produc. fixa (*)	Cap servei	310,50
	Cap secció	203,63
	Adjunt	138,26
Produc. variable (*)		84,81
Responsabilitat	Cap servei	322,60
	Cap secció	248,17
	Cap d'àrea	753,72
	Supervisor/a	376,85
Plus docència	DI. i llevadors/res	35,00
	TS medicina cap servei	428,33
	TS medicina cap secció	321,46
	TS medicina adjunt	300,00
	TS medicina, farmàcia	300,00
	TS ciències, psicologia	175,05
Perillositat		29,97
Festivitat	TMS	56,80
	resta categ.	45,48
Plus dissabte	TMS	19,99
	resta categ.	15,78

Altres conceptes retributius	2008
Nocturnitat	TSM 312,87
	TMS 275,77
	resta categ. 166,38
Subvenció minusvàlids	304,04
Ajuda guarderia	69,99
Compensació menjar	3,59

(\*) Observacions: a extingir. No compatible amb complement docència.

Retribució guàrdies	2008
	euros/hora
Guàrdies adjunts	laborables 24,45
	dissabtes i festius 27,62
Guàrdies MIR	
MIR 1r	laborables 12,22
(50% preu adjunt)	dissabtes i festius 13,81
MIR 2n	laborables 14,66
(60% preu adjunt)	dissabtes i festius 16,57
MIR 3r	laborables 17,11
(70% preu adjunt)	dissabtes i festius 19,33
MIR 4t i 5è	laborables 18,33
(75% preu adjunt)	dissabtes i festius 20,71
Guàrdies localitzables	40% preu presència –

CI: carrera professional i incentivació;

IS: import corresponent a 40 hores setmanals

CI	IS
Grup A1	Adjunt 2 466,59
	Consultor 1 813,22
	Consultor 2 1.159,83
	Consultor 3 1.506,46
Grup A2	Nivell 1 107,84
	Nivell 2 179,73
	Nivell 3 251,62
	Nivell 4 323,52
Grup C1	Nivell incent 31,53
	Nivell 1 52,56
	Nivell 2 116,78
	Nivell 3 163,50
Grup C2	Nivell incent 24,52
	Nivell 1 40,87
	Nivell 2 87,59
	Nivell 3 116,78
Agrupac. professionals	Nivell incent 17,52
	Nivell 1 29,19
	Nivell 2 46,72
	Nivell 3 58,40
Carrera escola FP	Nivell 1 117,13
	Nivell 2 240,31
	Nivell 3 379,99
	Nivell 4 531,24
	Nivell 5 620,40
Carrera escola infermeria	Nivell 1 100,43
	Nivell 2 200,87
	Nivell 3 301,30
	Nivell 4 401,74
	Nivell 5 502,17

## ANNEX 2

*Carrera professional tècnics superiors**1. Denominació, desenvolupament en el temps i retribucions de la carrera professional de tècnics superiors*

A partir de la posada en marxa de la carrera professional, la denominació dels tècnics superiors en medicina i els tècnics superiors assistencials serà la següent.

## Adjunt 1

És el professional especialista que s'incorpora al lloc base d'aquesta categoria. Retribució segons la taula salarial (annex 1).

## Adjunt 2

Per ascendir a aquest nivell de la carrera professional es requeriran un mínim de 4 anys d'antiguitat com a Adjunt 1 i l'aprovació del Comitè, la composició del qual es detalla posteriorment. Així mateix, els punts del barem a exigir en cada pas de la carrera es detallen en l'apartat posterior.

Condicions salarials: les mateixes que les de l'Adjunt 1 + import nivell adjunt 2 per 12 mensualitats.

## Consultor 1

Per ascendir a aquest nivell es requeriran un mínim de 6 anys d'antiguitat com a adjunt 2 i l'aprovació del Comitè, segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 1 per 12 mensualitats.

## Consultor 2

Per ascendir a aquest nivell es necessitaran un mínim de 6 anys com a consultor 1 i l'aprovació del Comitè segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 2 per 12 mensualitats.

## Consultor 3

Per accedir a aquest nivell es necessitaran un mínim de 6 anys com a consultor 2 i l'aprovació del Comitè segons la norma de l'apartat posterior.

Condicions salarials: les mateixes que les de l'adjunt 1 + import nivell consultor 3 per 12 mensualitats.

*1.1 Puntuació imprescindible per als diferents passos de la carrera professional dels tècnics superiors assistencials*

## D'adjunt 1 a adjunt 2

Mínim de 4 anys d'antiguitat com a adjunt 1.

Mínim de 50 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 25 en l'apartat 1, 20 en l'apartat 2, i 5 en l'apartat 3 del mateix.

## D'adjunt 2 a consultor 1

Mínim de 6 anys d'antiguitat com a adjunt 2.

Mínim de 60 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 20 en l'apartat 1, 20 en l'apartat 2 i 10 en l'apartat 3 del mateix.

## De consultor 1 a consultor 2

Mínim de 6 anys com a consultor 1.

Mínim de 70 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 15 en l'apartat 1, 20 punts en l'apartat 2 i 20 punts en l'apartat 3 del mateix.

De consultor 2 a consultor 3

Mínim de 6 anys com a consultor 2.

Mínim de 80 punts sobre els 100 possibles del barem, obtinguts durant tot el temps de permanència en el nivell d'origen, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 10 en l'apartat 1, 20 en l'apartat 2 i 30 en l'apartat 3 del mateix.

*Quadre resum:*

N: nivell; An/Ae\*: Antiguitat nivell/Antiguitat empresa\*; MAQ: Mínim Assit. Quantitativa; MAQL: Mínim Assit. Qualitativa; MCC: Mínim currículum científic; MT: Mínim total.; a.: anys.

N	An/Ae*	MAQ	MAQL	MCC	MT
Adjunt 1	<4 anys				
Adjunt 2	4 anys/4 anys	25	20	5	50
Consultor 1	6 anys/10 a.	20	20	10	60
Consultor 2	6 a./16-17a.	15	20	20	70
Consultor 3	6 a./22-23-24-25a	10	20	30	80

\* Donat que els canvis de nivell es poden sol·licitar quan el professional porti un mínim de temps en el nivell inferior, però no es concreta un màxim de temps, la valoració del temps per arribar a consultor 2 o 3 dependrà del temps que estiguin al nivell inferior.

#### 1.2 Requeriments de la puntuació

Els punts de cada pas de la carrera professional abans esmentats s'hauran d'aconseguir en els anys immediatament anteriors a cada pas i no seran acumulatius tal i com indica el punt 1.1.

#### 1.3 Carrera professional del personal amb jornades inferiors a 40 hores

Els mèrits i la consideració a tenir en compte són independents de la jornada setmanal. No obstant, la remuneració esmentada de cada pas de la carrera professional serà calculada com la part proporcional que els hi pertocaria al personal que realitzi jornades inferiors a 40 hores setmanals.

#### 1.4 Carrera professional de caps de secció i de servei

Els caps de secció partiran de la consideració d'adjunt 2 més les diferències de salari com remuneració de la seva responsabilitat (que consten en taules salarials, annex 1). Amb els mateixos terminis de temps i requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 1, 2 o 3.

Els caps de servei partiran de la categoria de consultor 1, més les diferències actuals entre un consultor 1 i un cap de servei com a remuneració de la seva responsabilitat que consten en les taules salarials (annex 1). Amb els mateixos terminis de temps i requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 2 o 3.

Les especificacions realitzades en l'apartat 1.1 sobre la puntuació mínima a aconseguir en cada pas de la carrera, seran d'igual aplicació pels diferents passos de la carrera professional de caps de secció i servei. No obstant, en l'apartat 1 del barem s'ha inclòs la puntuació per gestió que és d'aplicació només a caps de secció i de servei.

#### 1.5 Darrer pas de carrera professional

Com a darrer pas de la carrera professional, per tal d'estimular la natural renovació de l'hospital, així com per donar expectatives a partir de determinades edats, es proposa que tot el personal tècnic superior des del moment de complir els 60 anys passi a la categoria que té en condició :

D'Emèrit en casos de caps de servei o de secció o consultors 3.

De consultor sènior en casos de consultors 1 i 2.

D'adjunt sènior en casos d'adjunts 1 i 2.

Els càrrecs de cap de servei i de secció es renovaran, mantenint les remuneracions i categories aconseguides en aquell moment.

Excepte en categories de cap de servei, si es garanteix que la tasca assistencial queda garantida i no implica un augment automàtic de plantilla, s'intentarà que aquests últims anys de treball es dediquin a tasques diferents de les realitzades fins aleshores i així mateix s'acompanyarà d'una reducció horària, amb el mateix

salari, que ajudarà a preparar als professionals per a la situació de jubilació, de la forma següent:

Reducció a 35 hores del personal amb 40 hores ( amb o sense jornada partida).

Reducció a 30 hores del personal amb 35 hores.

Conservació de les jornades inferiors a les esmentades en horari.

En cas de futures variacions en l'edat legal de jubilació amb tots els drets, que actualment és als 65 anys i sempre que per Conveni no s'hagin aconseguit altres acords, aquest apartat s'aplicaria els últims 5 anys abans de l'edat de jubilació. La sol·licitud d'emeritació anirà acompanyada de la sol·licitud de jubilació als 65 anys.

En casos excepcionals de càrrecs de gestió (caps de servei o de secció), i sempre i quan l'empresa i el cap de servei o de secció afectat hi estiguin d'acord, podran continuar amb aquest càrrec sense la condició d'emèrit durant el temps que pactin fins la jubilació. En tots els altres casos s'aplicarà aquesta norma i si no existeix l'aquiescència de les dues parts també imperarà la norma assenyalada.

#### 1.6 Noves contractacions

Generalment, les noves places fixes o temporals que convoqui l'IMAS seran majoritàriament d'adjunt 1 o bé de cap de secció o de servei en la categoria ja establerta.

El personal de nova contractació amb caràcter indefinit o interí per vacant un cop transcorregut 1 any, excepte els caps de servei/secció convocats per concurs de mèrits, podrà aportar la documentació que acrediti la seva experiència professional i sol·licitar el nivell de carrera que el pogués correspondre en temps i barem exigits segons el present document. L'experiència en institucions alienes a l'IMAS, a aquests efectes, hauran de ser d'entitats hospitalàries públiques i universitàries.

### 2. *Aplicació normalitzada de la carrera professional per al personal ja contractat*

El personal que estigui en condicions d'assolir passos de la carrera, haurà de presentar la sol·licitud durant el mes d'octubre (de l'1 al 31) de l'any anterior, per tal de ser valorat pel Comitè durant el quart trimestre i aplicar-se els canvis a l'any següent en la data de compliment de la seva antiguitat a l'IMAS.

#### 2.1 Antiguitat

L'antiguitat com a resident de la institució no comptarà en el còmput de l'antiguitat de la carrera professional. Sí comptarà en el còmput d'antiguitat el temps que un membre de la plantilla hagi passat amb contractes d'interinitat per vacant o relleu perquè l'IMAS no hagi convocat la plaça de forma oficial.

#### 2.2 Exclusions

Metges Residents.

Becaris.

Contractes de guàrdies no indefinits o suplències temporals.

### 3. *Composició i funcionament intern del comitè de valoració de la carrera professional*

#### 3.1 Composició Comitè

El Comitè, únic per a tot l'IMAS, amb l'objecte de que els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres es compondrà de 9 membres:

3 membres per part de l'empresa: president del Comitè: director mèdic de l'IMAS, director de Recursos Humans de l'IMAS i coordinador de carreres professionals.

6 membres per part del cos facultatiu elegits cada 4 anys complint-se les normes i requisits:

1 representant de l'àrea mèdica

1 representant de l'àrea quirúrgica

1 representant dels serveis comuns i maternoinfantil

1 representant dels caps de servei

1 representant dels caps de secció

1 representant d'adjunts



S'escolliran nous membres del Comitè cada 4 anys, coincidint amb les eleccions de la resta de comitès del cos facultatiu. Es renovaran per meitat per tal de garantir la continuïtat en els criteris de matisació i interpretació del sentit dels acords seguits en els anteriors comitès.

Cap membre podrà participar en la decisió quan hagi d'avaluar-se ell mateix o algun dels seus superiors jeràrquics del mateix servei.

Es requerirà el mínim dels punts descrits en l'apartat 1.1 de la carrera professional i el Comitè prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se almenys 6 dels 9 vots possibles. Dels 6 vots és condició indispensable que almenys 1 sigui dels membres representants de l'empresa.

### 3.2 Reclamacions

El Comitè estudiarà les reclamacions, en el cas que algun o alguns dels professionals que hagin sol·licitat passos a la carrera els hagin estat denegats. En les reunions en que es tractin aquestes, podrà assistir 1 representat del Comitè d'Empresa amb veu però sense vot.

### 4. *Barem dels tècnics superiors assistencials*

El barem proposat a continuació regirà amb una freqüència quatrianual fins que el Comitè i una Comissió Paritària, creada a tal efecte, proposin variacions en el barem a aplicar.

Es proposa un barem amb puntuació per 4 apartats específics:

1. Assistència quantitativa i gestió: des de 0 fins a 30 punts.
2. Assistència qualitativa: des de 0 fins a 30 punts.
3. Currículum científic: des de 0 fins a 30 punts.
4. Altres activitats: des de 0 fins a 10 punts.

Total: des de 0 fins a 100 punts.

#### 4.1 Barem assistencial quantitatiu i de gestió

Es valoraran totes les activitats assistencials desenvolupades en els serveis i ja computades en les estadístiques, incloent-se el número de primeres visites, visites successives, malalts hospitalitzats, residents assignats, guàrdies, exploracions complementàries, interconsultes, programa RAE, activitats de quiròfan, o les pròpies de serveis centrals tal com radiologia, anatomia patològica, farmàcia i les tasques dels centres de primària com ara els centres del SASSIR o els CAS.

L'informe de cap de servei haurà d'explicitar detalladament les tasques assistencials de manera quantitativa que justifica la seva puntuació comparant-les percentualment amb les estadístiques del servei. Així mateix, el sol·licitant haurà de presentar un informe de les mateixes característiques descrivint les seves tasques assistencials. El Comitè analitzarà les discrepàncies i decidirà el procediment a seguir per decidir la puntuació final.

La participació activa en Comitès o comissions tècniques de l'IMAS: serà valorada amb puntuació suplementària:

< de 10 hores / mes: 1 punt

10-20 hores/mes: 2 punts

>20 hores/mes: 3 punts

Serà valorat amb 5 punts suplementaris la funció de cap d'estudis i dels tutors residents previ informe vinculant de la Comissió de Docència.

#### 4.1.1 Gestió

Pel fet de que els facultatius amb càrrec de gestió com a caps de servei o de secció han de dedicar bona part del seu temps a aquests tipus de tasques i no aconseguiran, tret de contades excepcions, la mateixa valoració quantitativa que la resta d'staff en aquest apartat, s'aplicarà una puntuació entre 0 i 15 punts per aquests càrrecs, que valoraran, per part de la Direcció Mèdica, aspectes tal com:

Acompliment dels objectius (ingressos, altes, CCEE, exploracions, despeses de farmàcia o laboratori, reducció de llistes d'espera).

Organització del servei i del personal al seu càrrec.

Relacions i assumpte de l'Assistència Primària.

Qualitat del treball del servei (complimentació correcta d'informes d'alta, mortalitat, taxa d'infeccions hospitalàries, estada mitja, producció científica).

Resposta a les demandes d'altres serveis relacionats.

La valoració i puntuació d'aquest apartat de gestió la realitzarà el director mèdic.

#### 4.2 Barem assistencial qualitatiu

S'elaborarà sobre la base dels ítems assenyalats a continuació, en un total de 10 i cadascun dels quals conté 3 preguntes, amb valor d'1 punt cadascú, aconseguint un màxim de 30 punts.

La puntuació s'obtindrà com a resultat de realitzar la mitja dels 2 informes quantificats:

Informe del cap de servei corresponent o del director mèdic en cas de valorar a un cap de servei.

Informe del representant de l'àrea a la qual pertanyi el professional a valorar, que es confeccionarà recollint la informació d'un nombre de 3 a 5 professionals de serveis relacionats; aquest informe quedarà registrat de forma confidencial.

4.2.1 Competència diagnòstica: en relació al seu lloc de treball els seus coneixements són:

Acceptables: 1 punt.

Bons: 2 punts.

Molt bons: 3 punts.

4.2.2 Competència terapèutica: la qualitat d'atenció que ofereix és:

Acceptable: 1 punt.

Bona: 2 punts.

Molt bona: 3 punts.

4.2.3 Millora continuada: en relació amb períodes anteriors els seus coneixements i l'atenció al pacient són:

No ha millorat: 0 punt.

Han millorat normalment: 2 punts.

Han millorat molt: 3 punts.

4.2.4 Treball en equip: el nivell de relació amb el propi servei és:

Col·labora amb els companys.

Prepara sessions del servei.

Participa en les sessions i activitats del servei.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

4.2.5 Treball en el marc de l'organització(1): elaboració i compliment de protocols.

Compleix els protocols establerts.

Participa en l'elaboració de protocols.

Té la responsabilitat d'un o varis protocols.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

4.2.6 Treball en el marc de l'organització(2):

Resposta adequada a les demandes d'altres serveis (interconsultes).

Participa en les sessions amb altres serveis.

Correcta relació amb altres serveis (facilita el treball dels altres).

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

4.2.7 Obertura als requeriments de l'empresa:

Participa en la consecució dels objectius del servei.

Compleix les programacions.

Compleix les normes de prevenció i salut laboral.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

4.2.8 Obertura als requeriments del sector:

Participa en sessions clíniques professionals fora de l'àmbit hospitalari.

Participa en estudis multicèntrics.

Respon adequadament a les necessitats de formació dels MIR i a les de l'Assistència Primària.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

4.2.9 Ús adequat dels sistemes d'informació i tecnologies:

Acceptable: 1 punt.

Bo (aprèn nova tecnologia): 2 punts.

Molt bo (incorpora nova tecnologia): 3 punts.

4.2.10 Informació als pacients i familiars:

Compleix el procés de consentiment informat.

Compleix l'horari i utilitza els espais d'informació a malalts i familiars.

Preserva la intimitat i confidencialitat i dóna informació comprensible a malalts i familiars.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

A aquesta puntuació se li podran restar fins a 3 punts per:

Informe del Servei d'Atenció a l'Usuari sobre les reclamacions, si no fan referència a l'espera en temps de visita, sinó de qualitat o actitud, en cas que es repeteixin sobre el mateix facultatiu en el període analitzat.

També se li podran restar fins a 3 punts:

En el cas de que existeixi sanció del Departament de Recursos Humans en el període analitzat en relació al incompliment de l'horari assignat.

I per últim també se li podran restar fins a 3 punts per:

Informe negatiu del Comitè de Qualitat en el període analitzat en relació a la manca de complimentació de la història clínica i/o l'informe d'alta a proposta del Comitè de Documentació.

#### 4.3 Currículum científic

Nota prèvia: la carrera docent no comptarà, entre els mèrits a valorar en aquest punt del barem, ja que desenvolupa aquesta tasca en hores habitualment dedicades a l'assistència i té carrera i remuneració pròpies.

Tot el conjunt de punts obtinguts en aquest apartat no podrà superar el màxim de 30 punts.

N: Nacional; I: Internacional; SIF: Sense Impact Factor; AIF: Amb Impact Factor; CL: Cum Laude; IP: Investig. Pral; IC: Investig. Col.

	N	I
Comunicacions a congressos acceptades	0,4	0,8
Oral/pòster: 1,2 i últim signants	0,2	0,4
<u>Altres signants</u>		
Llibres o capítols (1)		
Autor capítol	0,5	1,5
Editor llibre	1,25	2,5
Ponències convidats a congressos	0,4	0,8
	SIF	AIF
Articles originals revistes		
1,2 i últim signants	1,5	3
<u>Altres signants</u>	0,8	1,25
Notes clíniques o cartes		
Tots els signants	0,3	0,6
Articles de revisió o editorials	0,3	1,25
Tesi doctoral llegida	5	Cl 6
	IP	IC
FISS i altres beques oficials	1	0,75
Estudis de societats científiques	0,5	0,5
Estudis patrocinats de la indústria(2)	0,30	0,20

Que es tinguin el ISBN (2) Únicament en el cas que no sigui remunerat.

Únicament s'acceptaran com a congressos, els de les societats catalanes, espanyoles i internacionals acreditades i reconegudes. No s'acceptaran jornades, reunions

i congressos d'altres característiques. Els congressos nacionals d'altres països es consideraran nacionals.

#### 4.4 Altres mèrits i activitats

Fins un màxim de 10 punts en tot l'apartat.

Crèdits de formació continuada: fins un màxim de 4 punts en tot el període avaluat.

Presidència de Societat Científica de l'especialitat: 2 punts.

Participació en tasques d'organització d'activitats de l'especialitat: 2 punts.

(Acadèmia de Ciències Mèdiques, Societat Catalana, nacional, internacional,...)

Docència de Postgraduats:

A l'hospital: 1,5 punts.

Fora de l'hospital: 2 punts.

Docència de pregraduats: 1 punt.

### 5. Barem dels tècnics superiors no assistencials

El barem proposat a continuació regirà amb una freqüència quatrianual fins que el Comitè i una Comissió Paritària, creada a tal efecte, proposin variacions en el barem a aplicar.

Es proposa un barem amb puntuació per 3 apartats específics:

1. Assistència quantitativa i gestió: des de 0 fins a 30 punts.
  2. Assistència qualitativa: des de 0 fins a 30 punts.
  3. Currículum científic i altres activitats: des de 0 fins a 30 punts.
- Total: des de 0 fins a 90 punts.

#### Quadre resum:

N: Nivell; An/Ae\*: Antiguitat nivell/Antiguitat empresa\*; MAQ: Mínim Assit. Quantitativa; MAQL: Mínim Assit. Qualitativa; MCial: Mínim currículum científic i altres; MT: Mínim Total; a: anys.

N	An/Ae*	MAQ	MAQL	MCial	MT
Adjunt 1	<4 anys				
Adjunt 2	4 anys/4 anys	25	20		45
Consultor 1	6 anys/10 a.	20	20	5	45
Consultor 2	6 anys/16-17 a.	15	20	10	55
Consultor 3	6 a./22-23-24-25 a.	10	20	15	60

\* Donat que els canvis de nivell es poden sol·licitar quan el professional porti un mínim de temps en el nivell inferior, però no es concreta un màxim de temps, la valoració del temps per arribar a consultor 2 o 3 dependrà del temps que estiguin al nivell inferior.

#### 5.1. Barem assistencial quantitatiu i de gestió

Es valoraran totes les activitats desenvolupades en els serveis/departaments.

L'informe del responsable del servei/departament haurà d'explicitar el volum i quantitat de la feina que justifica la seva puntuació. Així mateix, el sol·licitant haurà de presentar un informe de les mateixes característiques sobre el volum i qualitat de la seva feina.

##### 5.1.1 Gestió

Degut a que els tècnics superiors no assistencials amb càrrec de gestió han de dedicar bona part del seu temps a aquests tipus de tasques i no aconseguiran, tret de contades excepcions, la mateixa valoració quantitativa que la resta d'staff en aquest apartat, s'aplicarà una puntuació entre 0 i 15 punts per aquests càrrecs, que valorarà aspectes tal com:

Acompliment dels objectius

Organització del departament/servei i del personal al seu càrrec

Relacions i assumptió de l'Assistència Primària.

Qualitat del treball del departament/servei.

Resposta a les demandes d'altres departaments o serveis relacionats.

La valoració i puntuació d'aquest apartat de gestió la realitzarà el director de l'àrea pertinent.

#### 5.2 Barem assistencial qualitatiu

S'elaborarà sobre la base dels ítems assenyalats a continuació, en un total de 10 i cadascun dels quals conté 3 preguntes, amb valor d'1 punt cadascú, aconseguint un màxim de 30 punts.

La puntuació s'obté com a resultat de realitzar la mitja dels 2 informes quantificats:

Informe del responsable de departament/servei corresponent o del directiu en cas de valorar a un cap de departament.

Informe que es confeccionarà recollint la informació d'un nombre de 3 a 5 professionals de serveis relacionats, quedant registrat de forma confidencial.

5.2.1 Competència professional: en relació al seu lloc de treball els seus coneixements són:

Acceptables: 1 punt.

Bons: 2 punts.

Molt bons: 3 punts.

5.2.2 Competència en l'atenció: la qualitat d'atenció que ofereix és:

Acceptable: 1 punt.

Bona: 2 punts.

Molt bona: 3 punts.

5.2.3 Millora continuada: en relació amb períodes anteriors els seus coneixements i atenció són:

Iguals: 1 punt.

Han millorat normalment: 2 punts.

Han millorat molt: 3 punts.

5.2.4 Treball en equip: el nivell de relació amb el propi departament/servei és:

Col·labora amb els companys.

Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com personal.

Participa activament assumint els acords presos en equip.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

5.2.5 Treball en el marc de l'organització(1): elaboració i compliment de normatives i circuits

Realitza les tasques segons indica el procediment normalitzat de treball.

Aplica el procediment normalitzat de treball necessari en cada cas.

Participa en l'elaboració de normatives/circuits.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

5.2.6 Treball en el marc de l'organització(2):

Resposta adequada a les demandes d'altres serveis o departaments.

Es replanteja les planificacions de treball diàries del seu lloc de treball o departament proposant millores.

Correcta relació amb altres departaments/serveis (facilita el treball dels altres).

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

5.2.7 Obertura als requeriments de l'empresa:

Participa en la consecució dels objectius del departament/servei.

Compleix els calendaris d'objectius.

Compleix les normes de prevenció i salut laboral.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

5.2.8 Obertura als requeriments del sector:

Participa en sessions formatives, cursos, fora de l'àmbit hospitalari.

Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp.

Respon adequadament a les necessitats de formació del personal de nova incorporació o d'estudiants.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

5.2.9 Ús adequat dels sistemes d'informació, tecnologies i metodologies:

Acceptable: 1 punt.

Bo(aprèn nova tecnologia/metodologia): 2 punts.

Molt bo(incorpora nova tecnologia/metodologia): 3 punts.

5.2.10 Informació als clients interns:

Facilita la comunicació entre les persones del seu entorn.

Facilita, contrasta i assumeix la responsabilitat quan transmet la informació.

Preserva la intimitat i confidencialitat i dóna informació comprensible a clients i usuaris.

(1 punt per cada resposta, cap resposta 0 punts).

5.3 Currículum científic i altres activitats

N: Nacional; I: Internacional; SIF: Sense Impact Factor;  
AIF: Amb Impact Factor; CL: Cum laude

	N	I
Comunicacions a congressos acceptades		
Oral/pòster: 1, 2 i últim signants	0,4	0,8
Altres signants	0,2	0,4
Llibres o capítols(1)		
Autor capítol	0,5	1,5
Editor llibre	1,25	2,5
	SIF	AIF
Articles originals revistes		
1,2 i últim signants	1,5	3
altres signants	0,8	1,5
Notes clíniques o cartes		
Tots els signants	0,3	0,6
Tesi doctoral llegida	5	CL 6
Assistència a: Seminari	0,2	
Cursos	0,5	
Postgraus	1	
Mestratges	2	
Cursos informàtica	0,5	
Jornades, congressos, simposiums	0,1	
Docència: sessions pregraduats	0,5	

*Participació activa en comitès o comissions:*

< de 10 hores/mes: 1 punt

10-20 hores/mes: 2 punts

20-30 hores/mes: 3 punts

30-40 hores/mes: 4 punts

> de 40 hores/mes: 5 punts

*Docència de postgraduats:*

A l'hospital: 1 punt

Fora de l'hospital: 1 punt

Docència de pregraduats (no professors contractats): 1 punt.

Tot el conjunt de punts obtinguts en els apartats de currículum científic i altres activitats no podrà superar la màxima de 30 punts.

### ANNEX 3

#### *Carrera professional tècnics mitjans en sanitat*

1. *Què és la carrera professional?*

*Quin és el concepte de carrera professional?*

La carrera professional és la manera com el professional d'infermeria aconsegueix

millorar contínuament la seva actuació. També podem dir que és la manera com el professional manté i millora els estàndards de qualitat en el seu treball, i com la institució reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

*Quina és la filosofia de la carrera professional?*

La carrera professional 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. És 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.

*2. Nivells de la carrera professional*

L'avenç en la carrera professional suposa el reconeixement d'una millora progressiva al llarg de la vida professional. En cap cas pot suposar una vinculació als llocs de treball.

La carrera professional pretén reconèixer el valor afegit al treball considerat com a estàndard, de manera que no té com a objectiu saber si un professional compleix els mínims exigits per l'organització i la professió a fi de desenvolupar una feina. El que es vol és una constatació de la millora progressiva a partir del nivell mínim exigint.

Per altra banda també se suposa que la valoració de carrera professional no ha d'estar "contaminada" per l'avaluació de rendiment pròpia de la productivitat.

La durada de la carrera professional s'estableix com a mínim en 23 anys i estan reconeguts 4 nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats:

*Infermera nivell 1*

És el professional que s'incorpora al primer graó de la carrera professional.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida o d'interinitat per vacant i acreditats 7 anys d'antiguitat amb experiència com a infermera a l'IMAS, computant-se tots els períodes d'interinitat i/o relleu previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

*Infermera nivell 2*

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys d'infermera de nivell 1.

*Infermera nivell 3*

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys d'infermera de nivell 2.

*Infermera nivell 4*

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys d'infermera de nivell 3.

En el cas d'aquells professionals que no hagin pogut ser avaluats en el període d'implementació per excedències, càrrec polítics o sindicals, etc. podran ser catalogats sempre que acreditin 7 anys d'experiència com a infermers, dels quals, com a mínim 3 anys, s'hauran d'haver desenvolupat des de la seva reincorporació.

### 3. *El comitè avaluador*

Es constituirà un únic comitè per a tot l'IMAS, amb l'objecte de què els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres.

#### *Composició del Comitè Avaluador*

El Comitè Avaluador de la carrera professional tindrà la composició següent:

Direcció de Recursos Humans: 1 representant.

Direcció d'Infermeria: 1 representant.

Caps d'àrea: 2 representant.

Infermeres: 4 representants\*.

Representants sindicals: 4 representants\*\*.

\*2 membres de l'Hospital del Mar i 1 per l'Hospital de l'Esperança i 1 pel Centre Fòrum.

\*\* amb veu i sense vot.

#### *Funcions del Comitè Avaluador*

El Comitè Avaluador és responsable de:

Coordinar el procés de recollida dels instruments d'avaluació del factor competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor formació (certificacions i títols diversos):

Valorar i quantificar els documents segons la norma.

Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.

Comunicar els resultats als interessats.

#### *Competències del Comitè Avaluador*

Facultat per recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte, bé sigui demanant documentació complementària, invitant al cap o a l'interessat.

Delegar accions específiques en experts / professionals.

#### *Normes d'actuació del Comitè Avaluador*

Amb caràcter general, el Comitè Avaluador prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys 5 dels 8 vots possibles. Dels 5 vots, és condició indispensable que almenys 1 siguin dels membres representants de la Direcció de Recursos Humans o d'Infermeria.

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

Cap dels membres podrà participar en la reunió o reunions en què hagi d'avaluar-se ell mateix o el seu responsable.

#### *Elecció del Comitè Avaluador*

L'elecció del Comitè Avaluador es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de tècnic mitjans en sanitat.

Cada elector podrà escollir, d'entre els candidats del seu centre, a 1 persona, excepte en l'Hospital del Mar que seran 2. Les persones més votades seran les titulars i les següents les suplents. El suplent tan sols passarà a titular en cas de baixa definitiva del mateix.

Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador. Els que hagin estat elegits titulars no podran ser elegits novament fins que hagi passat un nou període d'almenys 4 anys.

#### *Comitè de garanties*

El Comitè Avaluador elegirà d'entre els seus membres un òrgan estable, que tindrà com a funció primordial resoldre, amb caràcter inapel·lable, totes les reclamacions que es puguin plantejar per part dels professionals.

La composició serà de 3 persones i com a mínim 1 d'elles de la Direcció.

### 4. *Avaluació i carrera professional*

La carrera professional requereix un element crític com és l'avaluació dels professionals. Així doncs:



### *Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?*

Els factors a avaluar han de ser aquells que estiguin estretament relacionats amb la raó de ser de la professió i que permetin conèixer en quina mesura les infermeres han evolucionat a partir del nivell mínim exigít.

En aquest sentit, és important diferenciar entre 2 factors que estan relacionats i que seran avaluable en la carrera professional. Aquests són:

Factor competències

Factor formació

El factor competències reuneix tots aquells comportaments desitjables de què apareguin en el desenvolupament de les funcions que realitza una infermera a l'IMAS. Aquests comportaments es concreten en una sèrie d'indicadors observables i afins a estar agrupats en 10 competències diferents:

Recollida d'informació.

Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Planificació de les actuacions d'infermeria.

Comunicar-se amb la família i el malalt.

Treball en equip.

Dur a terme el pla d'acció.

Estar obert als requeriments de la Institució.

Realitzar docència.

Aprendre durant la vida professional.

Dur a terme activitats de recerca.

El factor formació atén a la formació i perfeccionament realitzat amb vista a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

### *5. Definició i indicadors del factor competències*

#### *Definició de les competències*

Les competències d'infermeria són comportaments desitjables d'aparèixer en el desenvolupament de les funcions d'infermeria de l'IMAS. L'aparició d'aquests comportaments no s'ha de veure de forma independent sinó que cada competència pot funcionar, i de fet funciona, de forma conjunta. Això però, no treu l'opció de poder-les mesurar separatament.

Cada competència es mesura en comportaments observables externament i que, més endavant estan concretats en indicadors.

Les competències que vénen a continuació són les identificades en l'àmbit més general d'Infermeria assistencial. Els àmbits més específics, com per exemple la Infermeria de gestió, la Infermeria de docència i d'altres, requeriran competències específiques d'aquests àmbits.

A continuació es defineixen doncs, les competències pròpies de la Infermeria assistencial:

#### *Recollida d'informació*

Grau de qualitat dels registres existents, rellevància i coherència amb els d'altres professionals de l'equip assistencial.

#### *Coneixement i utilització dels sistemes d'informació*

Grau d'utilització de les eines que el professional té al seu abast per proporcionar i utilitzar la informació del sistema.

Planificació de les actuacions d'infermeria

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions d'infermeria d'acord a les observacions realitzades i a la informació recollida, amb l'objectiu d'assolir un increment en l'eficàcia i eficiència de les seves activitats diàries.

#### *Comunicar-se amb el malalt i la família*

Grau de qualitat de la informació que el professional d'infermeria ofereix al malalt i a la família, en referència a l'atenció i evolució del seu procés.

*Treball en equip*

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional d'infermeria amb els altres membres de l'equip assistencial.

*Dur a terme el pla d'acció*

Grau d'habilitat i utilització de les tècniques i cures administrades, així com de la seva realització segons les indicacions dels protocols.

La valoració es realitzarà sobre grans grups de cures: higiene, confort, tècniques i atenció al tractament, tècniques i atenció al diagnòstic, informació i educació sanitària, solució de cures i ferides.

*Estar obert als requeriments de la Institució*

Grau de participació, dinamisme i flexibilitat en allò que la Institució, centre i unitat requereixen, així com el grau d'adaptació i contribució a millorar les activitats de la unitat.

*Realitzar docència*

Grau de qualitat en la transmissió de coneixements i habilitats cap als alumnes, personal de nova incorporació i altres professionals.

*Aprendre durant la vida professional*

Grau d'iniciativa, dinamisme i participació front a noves tecnologies, mètodes o eines i activitats formatives i de reciclatge professional.

*Dur a terme activitats de recerca*

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica regular de les funcions i la consegüent realització d'activitats de recerca que aquestes poden portar amb vista per aconseguir una millor eficàcia i eficiència de les activitats diàries.

*Indicadors de les competències*

Els indicadors seran aquells comportaments observables externament i precisament objecte d'avaluació de la persona que es presenta a la carrera professional.

*Recollida d'informació*

Signa de forma llegible els registres.

Anota data del registre, hora/torn.

Identifica tota la documentació del malalt (nom, cognoms).

Els fets que enregistra són rellevants (transmet la informació necessària per garantir la continuïtat de l'atenció al malalt).

Els fets que enregistra són coherents amb d'altres professionals que atenen al malalt.

Omple la documentació pròpia d'infermeria.

*Coneixement i utilització dels sistemes d'informació*

Utilitza els següents sistemes d'informació quan cal:

Sistema informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre d'infermeria.

Normatives generals de funcionament (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, normes d'emergència).

*Planificació de les actuacions d'infermeria*

Sap reaccionar davant de l'imprevist assignant tasques a realitzar i no deixant cap necessitat habitual pendent.

Té disponible a temps el material necessari per fer una tècnica específica (per exemple no requereix fer viatges addicionals en busca de material).

Es replanteja les planificacions de treball diàries de la unitat mitjançant la seva observació i proposant millores a la seva supervisió.

Sap realitzar una valoració integral de les necessitats del malalt (físiques, psicosocials).

Organitza el treball a realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri (utilitza de forma eficient els recursos de què disposa).

#### *Comunicar-se amb la família i el malalt*

Es presenta, saluda i s'acomiada del malalt i/o família.

Explica als malalts/família allò que se'ls farà abans i durant les cures (exploracions, tècniques, altres).

Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió del malalt/família. Facilita la comunicació del malalt amb la família (per exemple, facilitant espais i moments de comunicació amb el malalt, responent amb explicacions raonades a trucades telefòniques externes de familiars).

Facilita el rol/l'espai de la família o persones properes en el procés de la malaltia (per exemple, si és necessari, deixant participar a la família en la higiene del malalt, fent educació sanitària en base a la patologia del malalt).

#### *Treball en equip*

Reporta els fets més rellevants del malalt als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals (assistent social, psicòleg, etc.).

Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip (per exemple: amb els objectius de caire assistencial).

Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys quan les circumstàncies ho requereixen.

Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.

Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers als altres membres de l'equip assistencial.

#### *Dur a terme el pla d'acció*

Aplica i realitza les tècniques i cures, segons indica el protocol.

Demostra habilitat per realitzar les tècniques, no havent de fer successius intents per finalitzar-les.

Té incorporada l'educació sanitària en les seves activitats diàries.

Té incorporada l'actitud de facilitar la continuïtat de l'atenció al malalt, mitjançant l'alta d'infermeria, si s'escau.

Fomenta i respecta l'autonomia del malalt en relació a les activitats de la vida diària (alimentació, higiene, cura del seu aspecte físic,...).

#### *Estar obert als requeriments de la institució*

Participa en la consecució dels objectius de la institució (Institució, centre i unitat).

Participa davant de la posada en marxa de noves accions (Institució, centre i unitat).

Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (per exemple facilita el funcionament de la unitat/centre).

Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de fer la feina de la unitat (protocols, guies d'actuació,..).

#### *Realitzar docència*

Acull i facilita l'aprenentatge als alumnes.

Fomenta la independència de l'alumne buscant els moments on l'alumne pot actuar per si mateix.

Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat.

Dóna les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació a la unitat.

Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.  
Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

#### *Aprendre durant la vida professional*

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora de l'IMAS.

Té iniciatives per mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu camp (llegint, parlant amb altres, formant-se o experimentant amb nous enfocaments).

Té iniciatives en incorporar els coneixements adquirits en la millora de la seva pràctica diària.

#### *Dur a terme activitats de recerca*

Mitjançant el pensament crític proposa iniciatives que contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball.

Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la vessant infermera.

Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals.

### *6. Avaluació de les competències*

El sistema d'avaluació del factor competències tindrà en compte 3 tipus d'avaluacions:

1. L'autoavaluació de la pròpia persona.
2. L'avaluació horitzontal: d'infermeres/rs i companys de l'equip assistencial.
3. L'avaluació vertical: de supervidores o caps jeràrquics de l'equip de Direcció.

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Aquest aspecte és crític per tal de no banalitzar l'avaluació. Quan no hagi suficient informació no s'ha d'avaluar.

En els professionals que hagin canviat de servei o unitat, els avaluadors seran infermeres/rs, preferentment, del servei en el que hagi tingut una estabilitat mínima de 3 anys. Tenint en compte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinats. A continuació es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opinió que emeten.

#### *Quins seran els instruments d'avaluació?*

Els instruments d'avaluació són tots aquells a l'abast de l'organització que permetin apreciar i estimar el grau de desenvolupament, per part dels professionals d'infermeria, de les competències definides.

El qüestionari de competències es converteix en l'instrument principal d'avaluació del factor competències. Aquest qüestionari està adjunt en l'annex d'aquest informe i té la missió d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments que mostra la persona que es presenta a la carrera professional.

El professional que avalua emet la seva opinió posicionant-se en la freqüència en què la persona es troba habitualment. És a dir, si la persona ha mostrat en alguna ocasió un comportament concret no significa que se li doni ja una freqüència determinada sinó aquella en la qual la persona es comporta habitualment.

#### *Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?*

Els professionals que avaluaran cada competència i el pes corresponent que tindran en cadascuna d'elles es troben a continuació:

#### *Recollida d'informació*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació: 30%

Infermera torn següent (o a decidir per CA): 35%

Supervisora directa: 35%

*Coneixement i utilització dels sistemes d'informació*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació: 20%
- Infermeres de l'equip (mn 1, mx totes): 35%
- Supervisora directa: 45%

*Planificació de les actuacions d'infermeria*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació: 20%
- Infermera del torn (mn1, mx totes): 35%
- Supervisora directa: 45%

*Comunicar-se amb la família i el malalt*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació: 20%
- Infermera de l'equip ( mn 1, mx totes): 40%
- Supervisora directa: 40%

*Treball en equip*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació: 10%
- Infermera de l'equip (mn1, mx totes): 35%
- Supervisora directa: 25%
- Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots): 30%

*Dur a terme el pla d'acció*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació: 20%
- Infermera de l'equip (mn1, mx totes): 35%
- Supervisora directa: 45%

*Estar obert als requeriments de la institució*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació: 20%
- Direcció d'infermeria: 45%
- Supervisora directa: 35%

*Realitzar docència*

Qui avalua i com

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

- Autoavaluació: 25%
- Infermera o altres membres de l'equip (mn1, mx tots): 35%
- Supervisora directa: 40%

*Aprendre durant la vida professional\***Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació: 15%

Infermera de l'equip (mn1, mx totes): 30%

Supervisora directa: 30%

Direcció d'infermeria: 25%

\* Si exclusivament aquesta competència impedeix el canvi de nivell, es tornarà a valorar el seu impacte sobre la matriu de punts mínims.

*Dur a terme activitats de recerca**Qui avalua i com*

Les avaluacions que es tindran en compte en aquesta competència i els seus corresponents pesos en la puntuació final seran les següents:

Autoavaluació: 30%

Infermera de l'equip (mn1, mx totes): 30%

Supervisora directa: 40%

*Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?*

Un membre del Comitè Avaluador lliurarà els qüestionaris als professionals que han d'avaluar en competències a la persona que es presenta a la carrera professional. Els professionals que avaluen reflectiran la seva opinió individual al qüestionari i el remetran a la mateixa persona de forma confidencial (en sobre tancat).

*Quan els qüestionaris ja estan omplerts, quin és el procés següent?*

El Comitè Avaluador és responsable de la recollida de tots els qüestionaris o altres instruments d'avaluació de la carrera professional.

Una vegada recollits, es procedeix a la seva introducció a la base de dades de l'ordinador que ja tindrà creada cada persona que es presenti a la carrera professional.

Els professionals que avaluen cada competència amb els pesos corresponents, ja han estat introduïts prèviament en el full de càlcul creat per a aquest procés. És per això que, una vegada processades totes les opinions, (avaluacions horitzontals, verticals i autoavaluacions), es pot conèixer quina és la puntuació final obtinguda per la persona.

La puntuació final de la persona reflectirà la quantitat de punts obtinguts en cada competència:

Recollida d'informació: X punts

Coneixement i utilització dels sistemes d'informació: X punts

Planificació de les actuacions d'infermeria: X punts

Comunicar-se amb la família i el malalt: X punts

Treball en equip: X punts

Dur a terme el pla d'acció: X punts

Estar obert als requeriments de la institució: X punts

Realitzar docència: X punts

Aprendre durant la vida professional: X punts

Dur a terme activitats de recerca: X punts

Puntuació total: X punts

Aquests punts són comparats amb la matriu de punts mínims per nivells del factor competències i, com a resultat d'aquesta comparació, la persona assolirà un nivell determinat en competències.

La matriu de punts mínims per nivells del factor competències, que es pot veure a continuació, reflecteix les puntuacions mínimes demanades en cadascuna de les competències i en cada nivell concret. Així doncs, per assolir un nivell concret la persona ha de superar les puntuacions mínimes exigides en aquell nivell en cadascuna de les competències.

*Matriu de punts mínims per nivell en factor competències*

C: competència; RI: recollida d'informació; CS: coneixement i utilització dels sistemes d'informació; AI: planificacions de les actuacions d'infermeria; CM: comunicar-se amb el malalt i la família; TE: treball en equip; PA: dur a terme el pla d'acció; RI: estar obert els requeriments de la institució; RD: realitzar docència; VP: aprendre durant la vida professional; AR: dur a terme activitats de recerca; T: totals; N1: nivell 1; N2: nivell 2; N3: nivell 3; N4: nivell 4.

C	N1	N2	N3	N4
RI	54	63	83	88
CS	40	55	70	85
AI	45	55	70	85
CM	40	55	75	85
TE	35	50	75	85
PA	38	50	75	81
RI	31	50	63	75
RD	33	50	67	88
VP	33	50	75	83
AR	17	25	42	58
T	366	503	695	813

Encara que la persona arribi en puntuació total de competències a la puntuació total d'un nivell determinat, si no supera una a una totes les competències, no es podrà assolir el nivell.

*7. Definició del factor formació*

El factor formació atén a la formació rebuda en vistes a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades, docència impartida, treballs científics realitzats, etc.

En base a la forma d'adquisició d'aquests coneixements els desglossarem en:

Activitats acadèmiques.

Activitats docents.

Activitats científiques i d'investigació.

*8. Avaluació del factor formació*

Amb l'avaluació del factor formació es pretén conèixer quines activitats de formació, perfeccionament, docència i investigació realitza la persona en el període de carrera professional dins de l'IMAS.

L'avaluació del factor formació es portarà a terme tenint en compte els diferents requisits que es fan constar a continuació.

La formació valorada pel Comitè Avaluador serà l'exclusivament realitzada dins del període de temps de la carrera professional. És a dir:

Les persones que es presentin a nivell 1 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació a la carrera (mínim 7 anys).

Les persones que es presentin a nivell 2 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).

Les persones que es presentin a nivell 3 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).

Les persones que es presentin a nivell 4 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 6 anys).

L'excedent de puntuació en el currículum respecte al nivell aconseguit per competències comptabilitzarà en un 25 % pel següent canvi de nivell.

Quan un professional es presenti per optar a canvi de nivell de carrera, i en algun apartat de formació li falti la puntuació requerida, el 25% de l'excedent de la formació anterior, se li podrà aplicar en l'apartat que li manqui la puntuació, sempre que hagi fet formació anteriorment en aquest apartat.

Seguint l'estructura esmentada anteriorment, a continuació es concreta el barem que s'aplicarà a cada activitat formativa, docent o d'investigació, realitzada pels professionals que es presentin a la carrera professional.

#### *Activitats acadèmiques*

Cursos de postgrau organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris i altres entitats amb conveni amb la universitat que tinguin relació directa amb les ciències de la salut.

La durada d'aquests cursos ha de ser com a mínim de 15 crèdits (diploma de postgrau) i igual o superior a 30 crèdits (mestratge).

Cada títol de mestratge: 3 punts.

Cada diploma de postgrau: 1,5 punts.

Llicenciatures relacionades amb Ciències de la Salut.

En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 4 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la llicenciatura.

Cada llicenciatura: 8 punts.

Diplomatures relacionades amb ciències de la salut.

En cas de no haver-la finalitzat, es distribuiran 2,5 punts entre els crèdits realitzats, de forma percentual als crèdits que té la diplomatura.

Cada diplomatura: 5 punts.

Títol d'especialitats d'infermeria.

Cada títol d'especialitat: 3 punts.

Cursos de perfeccionament

Cursos de formació acadèmica superior a 2 anys (exclòs masters i postgrau)

Cada hora de curs: 0,01 punts\*

\*Fins a un màxim de 3 punts.

Cursos d'un any acadèmic que no constin hores

Cada curs: 1 punt.

Certificats o diplomes obtinguts en cursos d'infermeria, autoritzats pel MEC, departaments corresponents de les comunitats autònomes, universitat, escoles universitàries d'infermeria, col·legis, associacions professionals, sindicats.

Cada hora de curs: 0,01 punts.

Cursos de formació continuada interna, acreditada per un mateix o per la Direcció del centre

Cada hora de curs: 0,01 punts.

Certificats de nivells d'idiomes

Nivell A de català: 0,1 punts

Nivell B de català: 0,2 punts

Nivell C de català: 0,3 punts

Nivell D de català: 0,4 punts

Els nivells A,B,C,D no es sumaran, únicament es comptaran els punts assignats al nivell més alt.

Es valorarà el nivell de català, mentre no s'hagi valorat com a requisit d'accés per presentar-se a la convocatòria de plaça fixa.

Certificats oficials de nivell d'altres idiomes: 0,2 punts.



Cursos de català i/o altres idiomes impartits per Formació Continuada de l'IMAS o pels sindicats

Cada curs màxim: 0,1 punts.

Cursos d'informàtica a nivell usuari aplicable a l'hospital

Cada 2 hores de curs: 0,01 punts.

Curs d'informàtica que no constin hores: 0,025 punts.

Assistència a taller, aula, sessió (no es comptabilitzarà l'assistència a les sessions del servei)

Cada hora : 0,01 punts.

En les certificacions en les que no constin hores: 5 hores per dia.

En les certificacions en les que no constin dies ni hores: 0,05 punts.

En tots els cursos es puntuarà fins a un màxim de 1,5 punts (excepte en els cursos acadèmics de 2 anys acadèmics, que serà fins a 3 punts).

La valoració per crèdits serà la següent: 1 crèdit serà equivalent a 10 hores (0,1 punt). Una mateixa acreditació formativa que sigui presentada tant en hores lectives com en crèdits, prevaldrà la valoració en crèdits.

En el cas que de la formació online, 1 crèdit serà igual a 0,05 punts.

La valoració dels postgraus fets a distància amb examen presencial tindran un valor de 0,075 punts per crèdit.

#### *Activitats docents*

Activitats de caràcter docent en cursos de pre i postgrau, autoritzats i/o organitzats per escoles universitàries d'Infermeria, Departament de Sanitat i altres organismes oficials fora de l'horari laboral.

Cada hora 0,2 punts\*.

Per certificació en la qual no constin hores: 0,5 punts.

\*Fins a un màxim de 3 punts.

Activitats de caràcter docent com a professora del practicum fora de l'horari laboral

Cada hora: 0,02 punts.

Per certificació en la qual no constin hores: 0,25 punts.

Participació com a docent en els programes de formació contínua de la institució

Cada hora: 0,2 punts.

Participació com a docent amb els alumnes de les escoles universitàries d'infermeria en horari laboral

Cada certificació: 0,025 punts.

#### *Activitats científiques i d'investigació*

Realització i/o presentació de ponències, participació en taules rodones, publicació d'articles en una revista

De caire nacional: 1,2 punts.

De caire internacional: 1,5 punts.

Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran: 0,1 punt.

Realització i/o presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simposis, etc.

De caire nacional: 0,5 punts.

De caire internacional: 0,75 punts.

En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran: 0,25 punts.

Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran: 0,1 punt.

- Assistència a jornades, congressos, seminaris, simposi  
Cada certificació: 0,1 punts.
- Participant com a membre del Comitè Organitzador o Científic en jornades, congressos, seminaris.  
Cada certificació: 0,6 punts.
- Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic  
Cada certificació: 0,6 punts.
- Participació en l'elaboració de capítols de llibres  
Cada certificació: 2 punts.
- Participació en grups de treball de la Institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols i d'altres  
Cada certificació: 0,5 punts.  
S'entén com a protocol aquells que estiguin revisats i validats com a protocols per la Direcció d'Infermeria i/o comitès pertinents.
- Participació en comissions clinicocientífiques  
Cada certificació: 0,1 punt.
- Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació  
Cada certificació: 5 punts.  
S'entén com a treball d'investigació aquell que compleixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball d'investigació no inclosos en masters, tesines, etc.
- Realització i/o presentació i/o publicació de treballs descriptius  
Cada certificació: 1,5 punts.  
S'entén aquell treball que compleixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball descriptiu.
- Autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per formació continuada  
Cada certificació: 1 punt.
- Participació en treballs d'investigació publicats en una revista de caire institucional  
Cada certificació: 1 punt.
- Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals  
Cada certificació: 0,1 punts.  
Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científics, etc., únicament seran valorats en un dels apartats.
- Premis guanyats convocats per qualsevol institució sanitària:  
Primer premi caire nacional: 1 punt.  
Primer premi caire internacional: 2 punts.  
Segon premi caire nacional: 0,50 punts.  
Segon premi caire internacional: 1 punt.  
Tercer premi caire nacional: 0,25 punts.  
Tercer premi caire internacional: 0,50 punts.  
Primer premi caire institucional: 0,50 punts.  
Segon premi caire institucional: 0,25 punts.
- El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararà aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la matriu de punts mínims per nivells del factor formació que es troba a continuació i reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

*Matriu de punts mínims per nivells del factor formació*

FF: factor formació; AA: activitats acadèmiques; AD: activitats docents; AC: activitats científiques; T: totals;

N1: nivell 1; N2: nivell 2; N3: nivell 3; N4: nivell 4.

FF	N1	N2	N3	N4
AA	1	1	1,9	2
AD	-	-	-	1
AC	-	0,5	1	3
T*	3,50	4,50	6,50	13,50

\* De la puntuació global de cada nivell, com a mínim "X" punts han de correspondre a l'apartat assenyalat. Per exemple: en el nivell 1, dels 3,50 punts necessaris per accedir al nivell, 1 té que correspondre a l'apartat de mèrits acadèmics.

*9. El nivell final*

El nivell final que aconseguirà una persona serà el resultat de l'anàlisi dels 2 factors: factor competències i factor formació.

El Comitè Avaluador és el responsable de valorar cada factor en la persona que es presenta a la carrera professional.

La carrera professional d'infermeria de l'IMAS dona al factor competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, una infermera aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor formació.

*Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions*

En el termini de 15 dies hàbils es presentaran davant el Comitè Avaluador, que en la setmana següent confirmarà o no el nivell assignat. Cas d'estimar totalment la petició del professional, se li assignarà el nivell que li correspongui.

Cas de què es desestimi la petició o únicament s'estimi parcialment, el professional podrà presentar, en el termini de 15 dies hàbils des de què tingui coneixement del resultat de la revisió, escrit fonamentat dirigit al Comitè de Garantia, que resoldrà en els 15 dies següents.

*10. Seguiment de la implementació*

En les persones que s'hagin presentat en el període d'implementació i vulguin presentar-se de nou en el període normalitzat es seguiran aquest criteris:

Podran optar al nou nivell en funció de la data d'assoliment del nivell final anterior i el temps que han demostrat a l'anterior nivell, per exemple:

Si van assolir el nivell 2 final a l'any 1999, tenint un nivell 3 de competències i un nivell 2 de formació i van presentar formació i van assolir el nivell 3 a l'any 2000, haurà de presentar-se per optar al nivell 4 a la convocatòria de 2006 (6 anys).

En el cas d'optar a un nivell superior i aconseguir-ho en competències però no en formació, també es considerarà un termini de 5 anys per assolir el nivell de formació equiparable al de competències.

## ANNEX 4

*Reglament de faltes i sancions**1. Faltes*

Les faltes comeses pels treballadors estaran classificades en lleus, greus i molt greus.

*2. Faltes lleus*

Són faltes lleus:

a) Les faltes de puntualitat, dins el mateix mes, sense causa justificada i fins a

3 dies. S'entendrà manca de puntualitat tant el retard en l'entrada com l'anticipació a l'hora de la sortida.

- b) La falta d'assistència sense causa justificada d'1 dia al mes.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La no comunicació amb l'antelació deguda de la falta al treball per causa justificada, si no es comprova la impossibilitat de fer-ho.
- e) L'oblit reiterat del marcatge en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos semestrals. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat al punt 5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.
- f) La manca de registre als rellotges de control de l'entrada o sortida o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas que se'n faci ús, així com les comissions de servei i permisos.
- g) L'indisposat durant les hores de servei o de baixa per malaltia o accident que sigui absent del seu domicili per causa no justificada.
- h) La no tramitació del comunicat de baixa o confirmació per malaltia o accident, en el termini de 48 hores, llevat es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- i) La incorrecció o descortesia amb el públic o companys de treball, qualsevol que sigui la seva situació dins l'estructura de l'IMAS.
- j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- k) L'incompliment dels deures professionals per negligència o descurança.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre i quan no causés un perjudici greu al servei.
- m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins les seves atribucions, sempre i quan no repercuteixi greument en el servei.
- n) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili, telèfons o dades personals en el termini màxim de 5 dies després d'haver-se produït.
- o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre i quan no sigui per raons del propi servei.
- q) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense sol·licitar autorització de compatibilitat.
- r) L'incompliment de normes de prevenció de riscos o la no utilització dels equips de protecció individual, ja sigui per negligència o oblit, sempre que no ocasioni accidents o danys a altres treballadors, a tercers, o a elements del treball.
- s) Fumar en aquells llocs on estigui prohibit.
- t) La realització de bromes o gestos de contingut sexual.
- u) La manca de pulcritud personal.

### 3. Faltes greus

Són faltes greus:

- a) La reincidència per 3 vegades en falta lleu en 2 anys, sempre i quan no sigui falta de puntualitat.
- b) Les faltes reiterades d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandonament del lloc de treball, si causés perjudici al municipi o als seus ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei en el decurs de la jornada de treball.
- e) La simulació de presència d'altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
- g) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dins les atribucions del seu càrrec i deontologia professional.

- h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en les hores de servei.
- i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
- j) La manca de l'obligat sigil pel què fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
  - l) L'incompliment del rendiment legalment exigible.
  - m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
  - n) L'exercici de les activitats professionals o privades legalment incompatibles amb l'acompliment de la seva funció.
  - o) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
  - p) L'embriaguesa en hores de servei.
  - q) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures o absència del treball, o la no utilització dels equips de protecció individual dels treballadors al seu càrrec.
  - r) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes, que suposi una negligència greu comesa pel treballador quan pugui ocasionar risc o perill per la vida, la salut i la integritat física del treballador o la de l'altre, o altres treballadors que prestin serveis en el mateix centre de treball, o la de tercers.
  - s) La simulació de malaltia o accident amb absència al treball durant almenys 3 dies.
  - t) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades legalment incompatibles amb el desenvolupament de la seva funció.
  - u) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitat, quan això signifiqui manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
  - v) La utilització o difusió de dades o assumptes dels quals se'n tingui coneixement per raó del treball i que representin clarament un greu perjudici per l'IMAS.
  - w) Falsejar les dades aportades en les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals pels quals s'utilitzi.
  - x) La negligència que pugui ocasionar danys greus en la conservació de locals, materials o documents dels serveis.
  - z) Les ofenses verbals greus o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador de l'empresa, o sobre altres treballadors o tercers que estiguin en el centre de treball.
  - z') Abandonar xeringues, agulles, bisturís o d'altres elements perillosos, de manera o en circumstàncies que poguessin ocasionar danys a les persones, o bé causar malalties.
  - z'') Conducta abusiva amb paraules, actes intimidatoris, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en el desenvolupament de les seves funcions.

#### 4. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència cometent falta greu en el període de 6 mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos o 20 en un any.
- c) Més de 3 faltes injustificades al treball en el període d'1 mes, més de 6 en un període de 4 mesos, o més de 12 en el període d'1 any.
- d) La indisciplina o desobediència en el treball.

- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballen a l'IMAS o als familiars que convisquin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, com també l'abús de confiança en el desenvolupament del treball o qualsevol altra conducta constitutiva de delictes.
- g) La disminució voluntària i continuada del rendiment exigible en el treball.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- i) L'incompliment de la normativa vigent d'incompatibilitats.
- j) La utilització o difusió de dades o assumptes dels quals se'n tingui coneixement per raó del treball, que afectin al dret a la confidencialitat de les dades de caràcter personal dels pacients o treballadors, i a tota la informació relacionada amb la salut, el procés, l'estada i l'atenció prestada als centres de l'IMAS.
- k) Imprudència greu comesa pels treballadors respecte les normes de prevenció de riscos o la no utilització dels equips de protecció individual, que hagi ocasionat accident, lesions, danys, o bé que hagi posat en perill la seva vida o salut, la dels altres treballadors que prestin serveis en el seu mateix centre, o a la de tercers.
- l) Atemptat a la llibertat sexual existint agressió, abús o assetjament a qualsevol treballador o tercer en el centre de treball.
- m) La denegació d'assistència, o les ofenses verbals a altres treballadors o a tercers, ja sigui per xenofòbia, per religió, per la pertinença a una ètnia o raça, o bé per orientació sexual.
- n) La simulació de malaltia o accident amb absència al treball durant més de 3 dies.
- o) Conducta abusiva amb paraules, actes intimidatoris, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en l'exercici de les seves funcions reiterativa i persistent en el temps.

#### 5. Prescripció:

- a) Les faltes lleus prescriuran als 10 dies hàbils, les faltes greus als 20 dies hàbils i les faltes molt greus als 60 dies hàbils contant des de la data en què l'IMAS tingués coneixement que s'han comès i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.
- b) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant 3 dies, tant pel que fa a les faltes lleus, com a les greus o molt greus, amb l'objecte que pugui formular el treballador les alegacions que convinguin al seu dret, interrompent-se durant tot el període comprès entre la data de la comunicació de la proposta de sanció i la seva recepció per l'interessat, més els 3 dies concedits per l'audiència. En cap cas no es podrà ultrapassar, a efectes de prescripció, en més de 10 dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

#### 6. Sancions

Les sancions que podran aplicar-se, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

#### 7. Sancions per faltes lleus

Seran les següents:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de feina i sou d'1 a 4 dies.

#### 8. Sancions per faltes greus

Les faltes greus seran sancionades amb suspensió de feina i sou de 5 a 20 dies.

#### 9. Sancions per faltes molt greus

Seran les següents:

- a) Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies.
- b) Acomiadament.

#### 10. Procediment

La facultat d'imposar sancions correspon a l'IMAS.

Les sancions de les faltes requeriran comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que les motiven.

#### ANNEX 5

##### *Acord de desenvolupament professional i incentivació per als grups C1, C2 i altres agrupacions professionals de l'IMAS normalitzada*

La representació de l'Institut Municipal d'Assistència Sanitària i el Comitè d'Empresa han arribat al següent acord:

###### 1. *Nivells de la incentivació*

El desenvolupament, promoció i incentivació dels treballadors dels grups C1, C2 i altres agrupacions professionals s'efectuarà entre aquells amb contracte laboral indefinit o funcionari.

Aquest desenvolupament professional és voluntari, irreversible i remunerat econòmicament, s'estableix la seva durada com a mínim en 19 anys i estan reconeguts 3 nivells.

1.1 S'entén com antiguitat la prestació de serveis efectius i continuats a l'IMAS.

1.2 La valoració obtinguda, pel que fa al nivell de competències quedarà consolidada.

1.3 El nivell final que aconseguirà una persona serà el nivell de competències sempre i quan obtingui la puntuació mínima d'aquest nivell en el factor formació.

1.4 Els treballadors amb contracte laboral indefinit o funcionari o interins per vacant que tinguin una antiguitat igual o superior a 7 anys i com a mínim 5 anys d'experiència en la categoria professional es podran presentar al gener de l'any següent a la incentivació professional i obtenir el nivell 1. Es computaran tots els períodes d'interinitat i/o relleu previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

1.5 Per optar al nivell 2, el treballadors han de demostrar 6 anys al nivell 1.

1.6 Per optar al nivell 3, el treballadors han de demostrar 6 anys al nivell 2.

1.7 Quan concorrin causes excepcionals: excedències, IT superiors a 3 mesos o qualsevol altre fet de naturalesa semblant, que s'acrediten degudament i que hagin impedit al treballador efectuar la sol·licitud en els terminis que li corresponia ser valorat, el treballador haurà d'esperar a la convocatòria de l'any següent per tal de poder ésser valorat.

1.8 Aquells professionals que no han pogut ésser avaluats en el període que els hi corresponia per ocupar càrrecs polítics, sindicals, etcètera, podran ésser catalogats i assignats a un nivell quan es reincorporin al seu lloc de treball i acreditin 7 anys d'experiència professional dins de la seva categoria, dels quals, com a mínim 3 anys hauran d'haver estat realitzats des de la seva reincorporació.

###### 2. *Valoració de competències*

La valoració de competències es farà mitjançant un qüestionari adaptat a l'àrea a la qual pertany el treballador (annex 1) que reculli 12 indicadors de les 7 competències a avaluar dels treballadors dels grups C1, C2 i altres agrupacions professionals amb 5 possibles respostes:

- 0 Mai
- 25 A vegades
- 50 Regularment
- 75 Molt freqüentment
- 100 Sempre

Aquests qüestionaris tenen la finalitat d'avaluar la freqüència d'aparició de comportaments de la persona que es presenta a desenvolupament professional.

L'avaluació vertical serà realitzada per un o diferents superiors jeràrquics en funció de les característiques del lloc de treball.

L'avaluació horitzontal serà realitzada per un mínim de 2 companys de l'equip en funció de les característiques del lloc de treball.

En el procediment d'elecció dels avaluadors s'ha de tenir en compte que aquests tinguin coneixement suficient del treball que ha realitzat la persona que es presenta a desenvolupament professional dins el període avaluat. El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici.

També s'ha de considerar, a l'hora de decidir els avaluadors, els canvis d'ubicació i/o servei i per tant, els diferents companys i/o responsables.

En els professionals que hagin canviat de servei o unitat, els avaluadors seran companys del servei en el que hagi tingut una estabilitat mínima de 3 anys.

El sistema d'avaluació serà de 3 tipus:

Avaluació vertical amb una ponderació del 55%

Avaluació horitzontal amb una ponderació del 30%

Autoavaluació amb una ponderació del 15%

El resultat serà el producte obtingut segons la següent fórmula:

Avaluació vertical =  $(X \text{ punts}/12) * 0,55 = A$

Avaluació horitzontal =  $(X \text{ punts}/12) * 0,30 = B$

Autoavaluació =  $(X \text{ punts}/12) * 0,15 = C$

$A + B + C = \text{Puntuació de competències}$

*Puntuació mínima per assolir els nivells de competències:*

Nivell 1: 50

Nivell 2: 70

Nivell 3: 90

El nivell de la competència professional únicament es valorarà i assignarà una vegada i en l'any i període que correspongui, essent aquest nivell el que preval respecte al nivell de formació en el nivell final de desenvolupament professional. En el cas de que transcorregut el període per optar a un nou nivell, aquest no sigui assolit per no tenir la puntuació mínima en el nivell de competències, podrà optar a ser valorat de nou a l'any següent.

### 3. Valoració de formació

La formació exigida, en punts, per assolir un determinat nivell és la següent:

Grup	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3
C1	4	9	15
C2	3	7	14
<i>Altres agrupacions</i>			
professionals	0	2	4

La realització d'aquesta formació s'haurà d'acreditat documentalment i serà la realitzada durant el període previ a la presentació al canvi de nivell de la incentiuació. La valoració queda reflectida en el punt 9.

L'excedent de puntuació de formació que superi el nivell final assolit per competències, comptabilitzarà un 25% per al següent nivell, sempre que en el període a avaluar, el treballador realitzi un currículum que sigui igual o superior al 75% de la puntuació exigida de formació.

És a dir, si un treballador del grup C2 obté un nivell 2 de competències i 23 punts, pot optar al nivell 3, quan hagi demostrat 6 anys a l'anterior nivell i hagi obtingut una puntuació per formació en aquest període, formació equivalent a 14 punts, dels que únicament 3,5 punts els podrà recuperar com a excedent (haurà de demostrar 10,5 punts).

### 4. Sistema de reequilibri

El sistema de reequilibri és el temps màxim per poder assolir el nivell de formació per tal d'obtenir el nivell econòmic corresponent.

Donat que el desenvolupament professional tracta de primar el nivell de competència professional sobre el de formació, únicament en el cas de desajustament



d'aquest es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el professional pugui augmentar la puntuació corresponent al nivell de formació (assistència a cursos, congressos, etc.) als efectes d'intentar ajustar-lo al nivell de competència professional assignat. Els treballadors podran presentar la nova documentació que els hi permeti assolir un nivell superior de formació al que tenen el mes de gener de cada any. La valoració d'aquesta formació s'atorgarà conforme al barem de formació vigent (punt 9).

#### 5. *Comitè Avaluador*

Es constituirà un únic Comitè per a l'IMAS amb l'objecte que els criteris aplicats siguin homogenis per a tothom.

La seva composició serà:

4 membres designats en representació de l'empresa.

4 membres designats en representació del Comitè d'Empresa.

1 president designat en representació de l'empresa.

Si les persones designades tant per l'empresa o el Comitè d'Empresa, han de ser substituïdes, es comunicarà al Comitè Avaluador la data de la baixa i la nova persona designada.

Els acords es prendran per majoria simple dels assistents.

El Comitè es podrà reunir i adoptar vàlidament acords sempre que assisteixin, com a mínim, 2 membres en representació de l'empresa i 2 en representació del Comitè d'Empresa i l'assistència del president del Comitè Avaluador.

Tots els membres del Comitè Avaluador podran delegar l'assistència a la reunió en altra persona.

Davant els acords de valoració adoptats pel Comitè Avaluador, podran els interessats presentar reclamació en el termini de 15 dies hàbils des de la seva notificació.

El Comitè Avaluador serà responsable de:

Valorar i quantificar els documents acreditatius de formació segons la norma.

Recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte demanant documentació complementària al cap o a l'interessat.

Els membres designats en representació de l'empresa seran els responsables de la tramitació dels qüestionaris, d'avaluació de competències i del processament d'aquestes dades.

#### 6. *Quantia econòmica*

Existiran 3 nivells econòmics 1, 2 i 3 en cada grup, referit a 12 mensualitats i a una jornada de 40 hores setmanals, aplicant en altres horaris la reducció proporcional que correspongui.

#### 7. *Canvis de categoria*

En el cas que un treballador que hagi assolit un nivell d'incentivació canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell d'incentivació i l'import econòmic fins al moment que es pugui presentar a la convocatòria de la carrera professional/incentivació que correspongui a la nova categoria professional.

En el cas de no presentar-se a la nova convocatòria, quedarà anul·lat el nivell assolit i per tant la quantia econòmica.

#### 8. *Seguiment de la implantació*

En el cas dels treballadors que hagin assolit un nivell determinat durant el període d'implementació de la incentivació:

Podran presentar-se i optar a un nivell superior en el qual s'ha de realitzar una nova valoració de competències i formació, transcorreguts almenys, el temps mínim a l'anterior nivell (7 o 6 anys de l'anterior convocatòria)

La valoració de competències i formació seguirà els mateixos criteris que en el període normalitzat i per tant la formació que han d'aportar serà la realitzada durant el període previ a la presentació a la nova convocatòria d'incentivació (7 o 6 anys).

El nivell d'incentivació previst al període d'implantació, per aquells treballadors que tinguin nivell de competències però no hagin obtingut nivell de formació, es mantindrà fins que el treballador es torni a presentar a la següent convocatòria.

El document per valorar les acreditacions formatives dels treballadors que han estat valorats en la implantació i que tenen opció a canvi de nivell serà el document vigent en implantació fins al 31 de desembre de 2009.

#### 9. Barem de formació

La formació presentada s'haurà d'acreditat documentalment i es regirà pel següent barem.

Barem de formació	Normalitzada
<i>1. Titulacions acadèmiques</i>	
Tècnic auxiliar 1r grau-cicle mig	0,5 punts
Tècnic auxiliar 2n grau-cicle superior	0,5 punts
Diplomatures	1,25 punts
Llicenciatures	1,5 punts
Postgraus / Mestratge	1 punts
Màxim en aquest apartat	3 punts
<i>2. Idiomes</i>	
Certificació català nivell A	0,2 punts
Certificació català nivell B	0,3 punts
Certificació català nivell C	0,5 punts
Certificació català nivell D	0,6 punts
Curs de català	0,025 punts/hora fins màx.0,6 hora
Certificació oficial idiomes qualsevol altre nivell	0,3 punts
Cursos idiomes	0,02 punts/hora fins màx.0,6 punts per curs
Màxim en aquest apartat	2 punts
<i>3. Cursos de perfeccionament</i>	
Curs perfeccionament presencial	0,03 punts/hora fins màx.2 punts
Curs perfeccionament sense acreditat hores	0,25 punts
Curs a distància	0,015 punts/hora fins màx.2 punts
Crèdits de cursos (1 crèdit equival a 10 hores)	0,3 per crèdit
Tallers	0,05 punts
<i>4. Jornades, congressos i seminaris</i>	
Assistència a jornades, congressos, seminaris	0,1 punts
Membre Comitè organitzador	0,25 punts
Autor pòster/comunicació	0,5 punts
Autor ponència	0,5 punts
Premi a la millor comunicació	0,25 punts
<i>5. Docència</i>	
Docència	0,013 punts/hora fins màx.2 punts
Docència sense hores	0,026 punts
Màxim en aquest apartat	2 punts
<i>6. Publicacions</i>	
Autor de publicacions	0,5 punts
<i>7. Col·laboracions</i>	
Projectes recerca, internacionals, d'investigació	0,25 punts

*Críteris:**1. Titulacions acadèmiques*

Es consideraran únicament titulacions acadèmiques les expedides pel Ministeri d'Educació i Ciència.

Les formacions professionals (primer i segon grau), llicenciatures, diplomatures, postgraus, mestratges i doctorats en la valoració dels administratius i auxiliars administratius únicament es consideraran les de Ciències Socials i en la valoració dels auxiliars i tècnics en sanitat, les de Ciències de la Salut.

En operaris i telefonistes, no es consideraran els tècnics auxiliars en sanitat.

El màxim de puntuació en aquest apartat per titulacions acadèmiques serà de 3 punts.

*2. Idiomes*

Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.

En el cas de cursos de català, únicament es valoraran aquells que no hagin estat realitzats per a la obtenció d'un nivell acadèmic que també es presenti.

El màxim de puntuació en aquest apartat per cursos i/o nivells d'idiomes serà de 2 punts.

*3. Cursos de perfeccionament*

Únicament es puntuaran els cursos que estiguin relacionats amb el lloc de treball i/o categoria professional en el període que ho han realitzat i que tinguin que veure amb el seu desenvolupament professional.

En els cursos que s'inicien abans de la vinculació amb l'IMAS i acaben en el moment que el treballador ja està vinculat es considerarà la part proporcional del temps que correspongui a la seva vinculació a l'IMAS.

Els cursos realitzats (i finalitzats) en diferents anys consecutius, es considerarà a efectes de puntuació, l'any d'inici i no es tindran en compte en les valoracions dels períodes posteriors.

Únicament es consideraran com a cursos els de medicina alternativa que hagin estat reconeguts pels col·legis oficials (Col·legi d'Infermeria: musicoteràpia i reflexologia).

L'assistència a conferències, simposis, sessions, xerrades,... no comptaran com a formació.

Les cartes d'agraïments, col·laboracions, assistència a cursos,... tampoc comptaran com a formació.

Les acreditacions (com per exemple, les emeses pel Consell de Seguretat Nuclear per operar amb aparells de Raigs X amb finalitat diagnòstica) no comptaran com a formació.

*4. Jornades, congressos i seminaris*

Les jornades, congressos i seminaris únicament es contemplaran les de contingut sanitari específic del seu servei en el període avaluat pels treballadors de la branca administrativa.

Si es presenta certificació d'assistència, docència i organització a congrés, o jornades, es sumarà la puntuació.

*5. Docència*

No es contemplarà com a puntuació les acreditacions com a monitors de pràctiques.

El màxim de puntuació en aquest apartat per docència serà de 2 punts.

*6. Publicacions*

Tots els signats de les publicacions tindran la mateixa valoració.

## ANNEX 6

*Competències segons àrees*

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 1

*Per a auxiliars d'infermeria a:*

Hospitalització, urgències, UCI, pal·liatius, sala de parts, bloc quirúrgic

*Dur a terme el pla d'acció:*

Realitza de forma activa l'assistència directa al malalt: higiene, constants vitals, cures bàsiques, ajut menjar,...

Detecta, sap valorar i comunica els canvis en l'estat físic i anímic del malalt.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

*Comunicar-se amb la família i el malalt:*

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/usuaris.

*Confidencialitat i discreció:*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip:*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució:*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació:*

Té una actitud activa per millorar l'atenció als malalts/usuaris.

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 2

*Per a auxiliars d'infermeria a:*

Laboratori, Anatomia Patològica, Farmàcia, Estabulari, Esterilització

*Dur a terme el pla d'acció:*

Realitza les proves i processos seguint les tècniques bàsiques (mostres biològiques, proves, material,...)

Registre les dades dels resultats observats segons els procediments interns (mostres biològiques, proves, material, ..).

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

*Comunicar-se amb la família i el malalt:*

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

*Confidencialitat i discreció:*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip:*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

Estar obert als requeriments de la institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació:*

Té una actitud activa per millorar la atenció als malalts/usuaris.

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 3

*Per a auxiliars d'infermeria a:*

Consultes Externes, Exploracions Complementàries, SASSIR, Gimnàs

*Dur a terme el pla d'acció:*

Es preocupa per tenir els historials dels malalts quan pertoca i sap a quines fonts acudir.

Rep correctament i manté informat al malalt (temps d'espera, proves pendents,...).

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

*Comunicar-se amb la família i el malalt:*

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/usuaris.

*Confidencialitat i discreció:*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip:*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució:*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació:*

Té una actitud activa per millorar la atenció als malalts/usuaris.

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 4

*Pràctics sanitaris**Dur a terme el pla d'acció:*

Posa en pràctica els coneixements adquirits de mobilitat, ergonomia i seguretat per tal de garantir la seguretat del malalts i la pròpia en els trasllats.

Té cura de mantenir ordenat el mobiliari i l'entorn del malalt al fer les mobilitzacions o trasllats.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

*Comunicar-se amb la família i el malalt:*

Comunica al malalt i la família els trasllats i desplaçaments d'aquest.

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/usuaris.

*Confidencialitat i discreció:*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip:*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

Detecta i comunica necessitats i situació del malalt a altres membres de l'equip i/o serveis.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 5 (GRUP C1)

*Tècnic auxiliars en informàtica**Dur a terme el pla d'acció*

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Organitza el seu treball tenint en compte les necessitats de material, suport d'altres persones i temps disponible.

Davant situacions adverses o crítiques reacciona de forma positiva.

*Comunicar-se amb l'usuari*

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats de l'usuari i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió de l'usuari.

*Confidencialitat i discreció*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Té una actitud activa per millorar la atenció als usuaris.

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 6 (GRUP C1)

*Tècnics auxiliars de Radioteràpia, Radiologia, Farmàcia, Laboratori, Anatomia Patològica**Dur a terme el pla d'acció*

Revisa el material (fàrmacs, instrumental, etc.) del servei i controla els estocs i les caducitats dels mateixos.

Revisa i valida els resultats observats segons els procediments interns (mostres biològiques, proves, material,...).

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

*Comunicar-se amb la família i el malalt*

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/ usuaris.

*Confidencialitat i discreció*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip*

Detecta i comunica informació rellevant sobre la exploració/tècnica a la resta de l'equip.

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

#### COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 7 (GRUP C2)

*Auxiliars administratius: Secretària Gerència, Direcció, Servei, Quiròfan, Escola FP, EUI, Unitat de Recerca, Comunicació i Atenció a l'Usuari, RRHH, Tresoreria, Control de Gestió, Compres, Manteniment, Servei Farmàcia, Anatomia Patològica, Comptabilitat, Negociat Contractació, Arxiu Històries Clíniques, Magatzem, Oficina de Servei de l'IMIM*

*Dur a terme el pla d'acció*

Organitza el seu treball tenint en compte les necessitats de material, suport d'altres persones i temps disponible.

Estructura la informació i documentació per facilitar l'accés i la utilització de la mateixa per als altres membres del servei.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.

Davant situacions adverses o crítiques reacciona amb serenitat i tranquil·litat (imprevistos, sobrecàrrega de feina).

*Comunicar-se amb l'usuari*

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del client intern i/o extern i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt i la família/usuaris.

*Confidencialitat i discreció*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 8 (GRUP C2)

*Auxiliars administratius: Admissions, Consultes Externes, Exploracions Complementàries, PCCM, SASSIR*

*Dur a terme el pla d'acció*

Davant de la demanda de visites i proves del malalt dóna resposta sense derivar a altres serveis.

Organitza les visites i proves del malalt per minimitzar els temps d'espera i agilitzar les estades.

Es preocupa per tenir els historials dels malalts quan pertoca tenint en compte les programacions.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant situacions adverses o crítiques reacciona amb serenitat i tranquil·litat (imprevistos, sobrecàrrega de feina).

*Comunicar-se amb l'usuari*

Dóna als malalts la informació que li correspon de forma clara i utilitzant un llenguatge entenedor, sense interferir en la tasca d'altres professionals (temps d'espera, proves pendents,...).

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del malalt i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

*Confidencialitat i discreció*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

Estar obert als requeriments de la institució

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 9 (GRUP C1)

*Administratius**Dur a terme el pla d'acció*

Analitza la informació que processa detectant i comprovant les desviacions que apareixen.

A partir del coneixement i anàlisi de la seva tasca, detecta i s'anticipa els possibles problemes futurs i pren les mesures adequades per minimitzar-los.

Planifica la seva feina establint el calendari d'activitats i les persones implicades per assegurar el compliment dels terminis establerts.

Estructura la informació i documentació per facilitar l'accés i la utilització de la mateixa per als altres membres del servei.

Controla i fa un seguiment dels processos interns del seu servei.

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.



*Comunicar-se amb l'usuari*

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del client intern i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

*Confidencialitat i discreció*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 10 (GRUP C2)

*Radiotelefonistes: Informació, Recepció, Telefonía**Dur a terme el pla d'acció*

Actua i dona resposta amb agilitat i rapidesa, minimitzant el temps d'espera de l'usuari.

Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.

Es fa responsable del correu, missatgeria i claus dintre del seu àmbit.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

*Comunicar-se amb l'usuari*

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats del malalt/usuari i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt/usuari assegurant-se que entén la informació.

*Confidencialitat i discreció*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

## COMPETÈNCIES PROFESSIONALS TIPUS 11

*Col·lectiu altres categories*

Oficial d'oficis (grup C2)

Operaris (altres agrupacions professionals): Cuina, Neteja, Rober

*Dur a terme el pla d'acció*

Utilitza de forma eficient els recursos dels que disposa.

Manté ordenat tot el material del servei, departament, despatx, etc.  
Es fa responsable de la seva feina i resol els problemes sense demanar constantment suport.

Mostra interès pel seu treball i s'implica en el mateix.

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.

Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

*Comunicar-se amb l'usuari*

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats de l'usuari.

*Confidencialitat i discreció*

Manté la confidencialitat i discreció tant amb la informació com amb la documentació que tracta.

*Treball en equip*

Mostra bona predisposició per col·laborar amb altres membres de l'equip, transmeten als seus companys els coneixements adquirits.

*Aprendre al llarg de la vida professional*

Realitza esforços per millorar els seus coneixements professionals i incorporar-los a la seva feina.

*Estar obert als requeriments de la institució*

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

*Iniciativa i participació*

Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei.

(09.078.094)

