



IMAS

Institut Municipal  
d'Assistència Sanitària

# **CONVENI COL·LECTIU**

## **IMAS**

### **2004-2007**

## **CAPÍTOL I: CONDICIONS GENERALS**

### **Art.1 Prelació de normes**

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

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

### **Art.2 Àmbit funcional i personal**

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

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

### **Art.3 Àmbit temporal**

El present Conveni entrarà en vigor el dia següent a la data de signatura, i els seus efectes s'extingiran el 31 de desembre de 2007. Pel que fa els efectes econòmics, es retrotrauran al dia 1 de gener de 2004, 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 tres mesos d'antelació a la data de venciment del Conveni o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

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

### **Art.4 Compensació i absorció**

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

### **Art.5 Vinculació a la totalitat**

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

## **Art.6 Garantia "ad personam"**

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

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

## **Art.7 Comissió Paritària**

En el termini màxim de dos mesos comptats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni es constituirà una Comissió Paritària de Control, Seguiment i Interpretació de les normes contingudes en aquest Conveni.

La comissió estarà formada per dotze membres: sis en representació de l'empresa i sis 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 de CCOO, un de la UGT, un de SATSE, un de l'APMI, i un de l'API, que hagin estat membres de la Comissió Negociadora d'aquest Conveni.

A les reunions de la Comissió Paritària hi podrà assistir un assessor per cada secció sindical a petició d'aquestes.

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

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

## **CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES**

### **Art.8 Règim retributiu**

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

### **Art.9 Condicions econòmiques**

1. L'increment retributiu per als treballadors d'aquest Institut per l'any 2004 serà del 2 per cent de les retribucions del 2003 en tots els conceptes. Per l'any 2005, 2006 i 2007 serà l'augment que estableixi la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat amb caràcter general pel personal laboral al servei de les Administracions Públiques.
2. A banda dels esmentats augments, es dota per cada un dels anys 2005, 2006 i 2007 d'un fons, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització, així com de millorar la prestació dels serveis, la qualitat del treball públic i la incentivació de la productivitat.
3. La plasmació dels arguments exposats en el paràgraf precedent es fixa directament en les taules salarials, complements i conceptes econòmics previstos en el present Conveni (annex I).
4. Un cop coneguda l'evolució dels índex oficials d'inflació estatals dels exercicis 2005, 2006 i 2007, si aquests índex són superiors als previstos a l'apartat 9.1. s'aplicaran les diferències 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.

### **Art.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. Les retribucions del treballador contractat per a la formació seran les mateixes que les de l'apartat anterior.

El temps de dedicació a la formació teòrica serà del 15% quan la jornada setmanal sigui de 40 hores. La distribució del temps dedicat a la formació podrà alternar-se o concentrar-se en funció de les necessitats del servei i el treball efectiu que presti el treballador estarà relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

3. Els MIR solament percebran les retribucions corresponents al salari base que consta en les taules retributives (annex I), i les guàrdies pactades en l'art. 27 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.

### **Art.11 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 (A, B, C, D o E) quedant establerta la seva quantia en l'annex I.

### **Art.12 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 I d'aquest Conveni.

### **Art.13 Complement específic de dedicació horària**

El complement específic de dedicació horària retribueix els llocs de treball amb jornada setmanal de 40 hores.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del complement específic de jornada partida regulat en l'art. 14.

No obstant, als tècnics superiors que tinguin dret a percebre el complement d'assistència i puntualitat d'horari, calculat segons s'estableix en l'art.23, se'ls computarà a efectes del mateix, en lloc del complement de jornada partida el de dedicació horària.

### **Art.14 Complement de jornada partida pels grups A**

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

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

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

### **Art.14.bis Complement per prolongació horària pels grups B,C,D,E**

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

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

### **Art.15 Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE)**

1. Queda suprimit el complement específic de dedicació exclusiva. El personal que el cobra a la signatura del present conveni, el continuarà percebent "ad personam" mentre compleixi les condicions per a la seva concessió i gaudiment.
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 l'any 2004 és de 648,88 euros i una vegada assignat el nivell corresponent de carrera professional el valor d'aquest complement serà de 240,68 euros, que és la diferència entre la quantitat assenyalada amb anterioritat i la corresponent a adjunt 2, que ascendeix a 408,2 euros.

### **Art.16 Complement especial caps de servei i caps de secció**

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

### **Art.17 Complementos de productivitat**

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

### **Art.17.bis Complement de docència**

Es crea a 1/1/2005 el complement de docència de postgraduats (MIR, BIR, FIR, PIR) per als tècnics superiors. Aquest complement absorirà els complements de productivitat fixa i/o variable, que es suprimeixen, amb un increment total de 15 € mensuals al 2005 i de 15 € més al 2006.

### **Art.18 Complement productivitat dels grups professionals B,C, D i E.**

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

### **Art.19 Complement específic d'equiparació**

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

## **Art.20 Complement específic per a tècnics mitjos en sanitat**

1. Aquest complement per als tècnics mitjos en sanitat compensa i absorbeix el complement específic de perillositat. Consten de 4 nivells que s'assignen en funció dels serveis i torns als quals estigui adscrit l'esmentat personal i que són els següents:

Nivell 1..... Consultes Externes

Nivell 2..... Unitats d'Hospitalització (torn matí)  
Rehabilitació  
Escoles  
Exploracions Complementàries  
Consultes Externes de Traumatologia, Cirurgia i Urologia  
PADES

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

Nivell 4..... 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  
Parts  
Nefrologia (a partir de l'1 de gener de 2005)

Els tècnics mitjos en sanitat que tenen el càrrec de supervisor/a o cap d'àrea percebran la mateixa quantitat que la resta de llocs de treball del nivell 4.

2. En el supòsit que no es contempli cap altre servei en el qual exerceixin les seves funcions com a tècnics mitjos en sanitat, s'abonarà el corresponent al nivell 1, fins que la Comissió Paritària determini el seu nivell específic.
3. Les quanties mensuals corresponents queden establertes en l'annex I.
4. L'assignació del nivell no tindrà el caràcter de consolidable i podrà modificar-se quan el tècnic mig en sanitat sigui destinat a un lloc de treball en un servei que tingui assignat un nivell diferent.
5. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la gratificació per prolongació horària establerta en l'art. 14 bis . Malgrat tot, si l'import assignat al nivell corresponent a un lloc de treball és superior, el treballador podrà optar per la percepció d'aquest últim.
6. L'esmentat complement s'abonarà en 14 mensualitats i s'aplicarà proporcionalment a la jornada setmanal que es realitzi, considerant-se el 100% la jornada setmanal de 40 hores.

## **Art.21 Complement específic especial de perillositat**

Aquest complement de lloc de treball es reconeixerà als treballadors, excepte als tècnics mitjos 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.

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

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

## **Art.22 Complement específic de penositat**

Aquest complement integra els factors següents:

### 1. Festivitat:

Afecta al personal d'horari habitual del qual de manera regular inclou dies festius. La quantia es concreta en l'annex I.

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

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

En la nòmina corresponent al mes de setembre, s'abonarà el prorrateig corresponent al mes de vacances.

### 2. 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. Les quanties mensuals i anuals es concreten en l'annex I.

### 3. Desplaçaments

S'abona als treballadors que prestin serveis a l'Institut Psiquiàtric, ja que està allunyat de la xarxa urbana de transports i en una zona poc transitada.

L'import mensual queda recollit a l'annex I.

## **Art.23 Complement d'assistència i puntualitat d'horari**

Es regeix pels següents criteris:

- a) Cobrada en la seva totalitat, la prima constarà d'una mensualitat íntegra de l'any anterior al seu pagament efectiu. S'exclou expressament d'aquest concepte la retribució per jornada partida, productivitat, dedicació exclusiva, docència, complement específic de tècnic mig en sanitat, guàrdies mèdiques i plus de cap de guàrdia del cos facultatiu, les guàrdies dels tècnics mitjos en sanitat, l'ajuda de guarderia i penositat.
- 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'un 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'art. 42 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 un 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'art. 40.3.

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.

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

#### **Art.24Hores extraordinàries**

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

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

#### **Art.25 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 i incentivació C,D,E i plus del cap de guàrdia del cos facultatiu.

#### **Art.26 Indemnitzacions per raó del servei**

A tot aquell treballador que de forma circumstancial i degudament autoritzat hagi d'exercir la seva feina fora del terme municipal 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 pel personal del sector públic.

#### **Art.27 Guàrdies mèdiques**

1. Les guàrdies del personal mèdic es retribuïran de conformitat amb les taules salarials de l'annex 1.
2. Les guàrdies localitzables s'abonaran amb una reducció del 50% sobre les quanties assenyalades en el paràgraf anterior. En consideraran de presència en el cas de que el facultatiu corresponent hagi estat físicament en el centre un mínim del 30% del temps de la guàrdia.
3. La percepció d'ambdós tipus de guàrdia és 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. Les quanties mensuals i anuals a percebre pels metges interns residents (MIR) en concepte de guàrdies queden establertes en l'annex I.
5. En el cas que s'utilitzin mòduls de guàrdia inferiors a 24 hores la seva retribució serà proporcional al mòdul.
6. 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 178,60 euros per als metges. En els MIR aquest plus serà de de 89,30 euros .
7. En les pagues extraordinàries i en vacances s'abonarà el prorrateig de les guàrdies realitzades en el decurs dels darrers 6 mesos anteriors al seu pagament, quedant expressament exclòs el plus assenyalat en l'apartat anterior.
8. 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 fins a 18 mesos des de l'inici de la incapacitat un prorrateig de guàrdies, que es calcularà en funció de les efectivament realitzades en els sis mesos immediatament anteriors a la data de la baixa.
9. Les guàrdies queden excloses de la jornada màxima pactada i no es consideraran com a hores extraordinàries.
10. 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'art. 40. 8.1 apartats 4 i 5.
11. Per substituir les guàrdies dels facultatius que per raó d'edat haguessin optat temporal o definitivament per no realitzar guàrdies, s'efectuarà un contracte interí per substitució de guàrdies. Aquest tipus de contracte s'extingirà quan la persona suplida opti per la realització de guàrdies mèdiques o bé extingeixi la seva relació laboral o administrativa amb l'IMAS.
12. S'establirà una clàusula d'obligatorietat de realització de guàrdies mèdiques suplementàries que en cap cas superaran la jornada de 48 hores setmanals en el còmput anual establert en la Directiva 93/104/CE.
13. El personal contractat eventualment per la realització de guàrdies mèdiques percebrà les seves retribucions de conformitat amb el que estableix l'annex I.

#### **Art.28 Plus de cap de guàrdia**

El plus de prefectura de guàrdia mèdica el percebrà exclusivament el metge que hagi estat designat a proposta del cap del Servei d'Urgències, 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.

La seva quantia serà l'establerta a l'annex I.

L'esmentat plus no computarà a efectes de prorratejos de guàrdies, ni en les pagues extraordinàries, ni en vacances. Tampoc s'abonarà en la prima de puntualitat i assistència.

#### **Art.29 Guàrdies tècnics mitjos en sanitat (supervisors/caps d'àrea).**

1. Les guàrdies que realitzin els tècnics mitjos en sanitat amb el càrrec de supervisor o cap d'àrea hospitalària s'abonaran per dia de guàrdia –mòdul de 14 hores– segons taules salarials.
2. Sense perjudici d'allò establert en el punt anterior, aquells que realitzin guàrdia els dies 24, 25, 31 de desembre i 1 de gener, per tractar-se de dies festius d'especial significació se'ls hi abonarà un plus especial recollit a l'annex I.
3. En les pagues extraordinàries i en vacances s'abonarà el prorrateig de les guàrdies realitzades en el decurs dels darrers sis mesos anteriors del seu pagament, excloent el plus de l'apartat 2. Així mateix, s'abonarà en les pagues extraordinàries i en vacances 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 amb un màxim de 18 mesos des de l'inici de la IT, un prorrateig de guàrdies que es calcularà en funció de les efectivament realitzades en el decurs dels darrers 6 mesos immediatament anteriors a la data de la baixa.

#### **Art.30 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.

#### **Art.31 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 2n 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 III: CONDICIONS DE TREBALL**

### **Art.32 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 i es regirà pels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat.

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.

### **Art.32 bis Borsa de treball**

El objectius de la borsa de treball són:

- 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 esta adreçada a les persones que vulguin accedir a una contractació temporal a l'IMAS.

Els usuaris de la borsa de treball son 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.

#### **1. Criteris de selecció:**

Es crearà una comissió per tal de concretar els criteris de selecció, en la que es consideraran els següents punts:

- Qualsevol contractació ha de procedir de la borsa de treball.

- En el cas de la selecció d'un nou professional, aquesta s'ha de realitzar tenint en compte aquest punts:
  - a) Perfil del lloc de treball de la vacant a cobrir  
El perfil del lloc de treball tindrà dos àmbits prèviament seleccionats i classificats:
    - Àrea funcional: administrativa, mèdica, infermeria, serveis generals, centrals,..
    - Categoria professional requerida: titulació acadèmica corresponent
  - b) Perfil del candidat:  
El perfil del candidat vindrà definit per les competències professionals(habilitats, actituds, aptituds) i l'experiència en el lloc a cobrir.
  - c) Antiguitat a la borsa de treball:  
S'entén com el període des de la seva inclusió a la borsa de treball.
- En el cas que hagin estat contractats amb anterioritat a l'IMAS, s'haurà de contemplar també:
  - d) Avaluació professional de les contractacions anteriors:  
Document que contempli l'avaluació de competències per cada període de contractació (pendent revisió).
  - e) Vinculació laboral a l'IMAS  
S'entén com el nombre de dies de les contractacions anteriors.

## 2. Seguiment de la borsa de treball

S'establirà una comissió de seguiment de la borsa de treball integrada per representants de la Institució i els representants sindicals.

### **Art.33 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 A, B i C : 4 mesos.
- b) Treballadors grups D i E : 2 mesos.

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

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

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

### **Art.34 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) Treballadors grups A, B i C: 1 mes.
- b) Treballadors grups D i E : 15 dies.

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

### **Art.35 Classificació professional**

La classificació professional dels treballadors s'enquadra en cinc grups professionals: A, B, C, D i E en funció de la titulació exigida per a l'ingrés. Cada grup engloba diverses categories professionals tal i com consta en l'annex I.

### **Art.36 Proveïment de places i promoció interna**

1. Els llocs de treball de l'Institut es cobriran de conformitat amb la normativa que per a tal efecte va aprovar la Comissió Municipal Permanent en data 8 de juny de 1984.

La promoció interna del personal de plantilla, consistent en el canvi de categoria professional, es realitzarà mitjançant els procediments legals de selecció: concurs, oposició o concurs-oposició. S'exceptuen les places de titulats superiors, l'elecció i accés dels quals es realitzarà pel sistema de convocatòria externa.

En l'oferta pública externa de treball, es reservarà un percentatge d'un mínim del 50% de les places convocades per a promoció interna del personal de plaça fixa i per als de règim de contractació temporal.

Per a la cobertura de places vacants temporals durant un màxim de 6 mesos continuats o 8 mesos discontinus i durant un període computat bianualment, es donarà prioritat al personal contractat 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 la cobertura reglamentària de les places, sempre i quan superi el període de prova establert en l'art. 33.

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 pels sistemes de selecció: concurs, oposició o concurs-oposició.

2. Al llarg del 2005 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. Es prepararà un índex de matèries per tal que el personal pugui preparar els exàmens corresponents.

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 del primer semestre del 2005 es realitzarà una convocatòria específica de promoció interna per a la categoria d'administratiu.
5. En el darrer any de vigència del Conveni, l'IMAS convocarà els oportuns processos de selecció per tal de garantir que el nombre de places vacants a 31 de desembre de 2007 no ultrapassi el 6,5% de la plantilla.

### **Art.37 Carrera professional de tècnics superiors en medicina i tècnics superiors assistencials (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'abonara en 12 mensualitats que queden recollits a l'annex I.
3. Els requisits per assolir els diferents nivells de la carrera professional, així com la composició de la Comissió de Valoració Tècnica de la CPTSM, el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a l'annex II del present Conveni.
4. La comissió paritària de Seguiment i Interpretació del Conveni determinarà la modificació, si s'escau, del document d'accés i canvi de nivell de la Carrera Professional dels TSM, tenint en compte que a partir de l'any 2005 podran presentar-se a consultor 2 els professionals que hagin consolidat el nivell inferior amb un mínim de 6 anys, per a consultor 3 el mínim serà també de 6 anys.

### **Art 38. Carrera professional de tècnics mitjos 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 III del present Conveni.
4. L'import dels nivells s'abonara en 12 mensualitats que queden recollits a l'annex I.
5. La comissió paritària de Seguiment i Interpretació del Conveni determinarà la modificació, si s'escau, del document d'accés i canvi de nivell de la Carrera Professionals dels TMS tenint en compte que:
  - Per accedir a la carrera en el període normalitzat caldrà tenir la condició de personal laboral fix. A efectes de computar els set anys de contractació indefinida, es tindrà en compte, els períodes de vinculació laboral temporal a l'IMAS sempre i quant aquest períodes estiguin reconeguts com a antiguitat
  - Per accedir a la carrera en el període normalitzat al nivell I a l'apartat de formació es valorarà la acreditació formativa realitzada durant els últims set anys. L'excedent de puntuació en el currículum respecte al nivell aconseguit per competències comptabilitzarà en un 25% pel següent canvi de nivell.
  - La formació realitzada amb els alumnes d'infermeria s'inclourà en el barem del factor formatiu.
6. En el mes de gener de 2005 es crearà una Comissió Tècnica per la revisió i/o modificació del document de carrera. Al febrer de 2005 es convocaran eleccions pel Comitè Avaluador de la Carrera Professional d'Infermeria.

### **Art. 38 bis. Carreres Professionals de la resta del personal dels grups A i B**

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 la resta de professionals de l'IMAS dels grups A i B s'assimilaran els barems i quantitats econòmiques a les actuals carreres de tècnics superiors en medicina i tècnics mitjos en sanitat, respectivament.

La comissió paritària de Seguiment i Interpretació del Conveni determinarà la modificació, si s'escau, dels documents d'accés i canvi de nivell de la Carrera Professionals d'aquests grups.

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

### **Art.39 Desenvolupament professional i incentivació grups C, D i E**

La Comissió de Desenvolupament, Promoció i Incentivació Professional dels treballadors dels grups C, D i E, presentarà un document que elevarà a la Comissió Negociadora d'aquest Conveni, als efectes de la seva incorporació al mateix.

La retribució dels nivells actuals corresponents apareixen a les taules salarials de l'annex I.

### **Art.40 Jornada i horari**

1. Jornada i calendari laboral

A) Jornada anual:

Per al personal amb jornada setmanal de 40 h., dels torns de matí i tarda, i jornada partida serà de 1.624 h./any. Per al personal amb jornada setmanal de 40 h., adscrit al torn de nit, serà de 1.445 h./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 amb jornada setmanal de 35, 30 i 21 h. 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 h./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 a partir de l'1 de gener de 2005.

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

En aquells casos en que, 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.

Les parts signants regularan en un acta de seguiment i interpretació amb anterioritat, en tot cas, al 31 de desembre del 2005, una millora per al personal que treballa en els torns diürns consistent en incrementar el nombre de dies festius programats a l'any, mantenint la mateixa jornada anual pactada en el Conveni.

El personal major de 50 anys podrà, voluntàriament, fer la següent seqüència en caps de setmana: un treballat i dos lliurats, mantenint el mateix nombre d'hores anuals treballades. A tal efecte, s'acumularà en dies l'hora setmanal.

El personal que vulgui acollir-se a l'acord anterior haurà d'exercitar aquesta opció quatre mesos abans de fer-la efectiva.

El personal que hagi reduït la seva jornada en caps de setmana, acollint-se a l'article 40. 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. El personal que a l'entrada en vigor del present pacte tingui 50 o més anys i gaudeixi de la referida reducció de jornada de l'article 40.B) 2 esmentat podrà exercitar l'opció fins al 30 de juny de 2005. Excepcionalment el personal que no estigui en servei actiu durant aquest període podrà exercitar aquesta opció en el moment de la incorporació. Es crearà una comissió mixta que estudiarà l'afectació d'aquest acord al personal de nit.

#### B) Calendari laboral:

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 h. se'ls podrà autoritzar la reducció a 35 h. amb lliurament en caps de setmana, amb l'oportuna reducció proporcional del salari, i fins el 12,5% de la plantilla, donant-se prioritat als que es trobin en les situacions següents:

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

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

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

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

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

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

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

4. El treballador que per raó de guarda legal tingui sota la seva cura directa algun menor de 6 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 en un terç o un mig, 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 i les 16 hores.

## 8. Guàrdies mèdiques:

### 8.1. Mòduls bàsics de guàrdies:

#### 1. Mòduls guàrdies:

1.1.- 17 hores per als dies laborables (de dilluns a divendres), que s'estendrà des de les 15 hores fins les 8 hores del dia següent.

1.2.- 14 hores per als dissabtes, diumenges i festius que s'estendrà des de les 8 hores fins a les 22 hores.

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.

1.4.- 7 hores de 15 a 22 hores, de dilluns a divendres.

1.5.- 24 hores per als dies laborables (de dilluns a divendres).

2. 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.

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

4. Les guàrdies mèdiques tindran caràcter obligatori. No obstant, qui hagi complert 43 anys i prèvia petició per escrit amb tres mesos d'antelació, podrà optar a no realitzar guàrdies, o també si ho desitja podrà continuar fent guàrdies, tenint dret a que se li assignin en menor nombre.

5. El programa de guàrdies mèdiques s'efectuarà tenint en compte la següent escala:

a) Fins els 37 anys, s'assignaran 5 guàrdies mensuals, de les quals 4 seran en dies laborables i una en festiu o cap de setmana (dissabte o diumenge).

b) De 38 a 40 anys, s'assignaran 4 guàrdies mensuals, de les quals 3 seran en dies laborables i una en festiu o cap de setmana (dissabte o diumenge).

c) De 41 a 42 anys, s'assignaran 3 guàrdies mensuals, de les quals 2 seran en dies laborables i una en festiu o cap de setmana (dissabte o diumenge).

## 8.2 Guàrdies MIR:

### 1. Mòduls de guàrdies:

1.1.-17 hores per als dies laborables (de dilluns a divendres), que s'estendrà des de les 15 hores fins les 8 hores del dia següent.

1.2.- 24 hores per als dissabtes, diumenges i festius i que s'estendrà des de les 8 hores, fins la mateixa hora del dia següent.

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

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

4. Als MIR no els serà d'aplicació l'escala d'edat establerta ni la bonificació establerta al punt 8.1.5.

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

## 9. Guàrdies dels càrrecs d'Infermeria (supervisors/caps d'àrea).

Les guàrdies dels tècnics mitjos en sanitat que ocupin càrrecs de supervisors o caps d'Àrea d'Infermeria s'efectuaran des de les 7.30 hores fins a les 22 hores, en dissabtes, diumenges i festius essent el seu import el consignat en taules salarials.

10. Les guàrdies regulades en els apartats 7, 8 i 9 d'aquest Conveni queden excloses de la jornada màxima pactada i no es consideraran com a hores extraordinàries.

10.1 El personal femení amb contracte laboral fix, podrà deixar de fer guàrdies en cas d'embaràs. Durant la baixa maternal s'abonarà un prorrateig de guàrdies calculat segons les guàrdies realitzades durant els sis mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.

## 11. Jornada d'estiu

11.1 Durant els tres mesos d'estiu, des de la festivitat de Sant Joan (24 de juny) fins la de Nostra Senyora de la Mercè (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.

11.2 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.

12. En comissió paritària reunida a tal efecte s'intentarà recollir tots aquells criteris que afavoreixin la màxima proporcionalitat.
13. 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 finalitzaria del treball, sense perjudici de l'establert en l'art. 40.3.

#### **Art.41 Vacances**

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

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

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

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

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

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.

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.

#### **Art.42 Llicències**

1. Els treballadors, previ avís i justificació, sempre i quan es pugui preveure i planificar amb antelació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i temps que s'assenyala a continuació:
  - a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) De tres a sis dies naturals, en els supòsits i amb la distribució següent:

1. Mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat.
2. Naixement de fill.
3. Malaltia greu de pares, fills i cònjuge o parella de fet.

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

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

d) De dos a quatre dies naturals, en els supòsits i amb la distribució següents: Accident o hospitalització de familiars fins el segon grau de consanguinitat i d'afinitat, o de la parella de fet. El permís retribuït serà de dos dies naturals si el fet causant té lloc en el mateix municipi on el treballador tingui el seu domicili, tres dies si té lloc dins de Catalunya i quatre si té lloc fora de Catalunya.

e) Un dia en cas de cirurgia ambulatoria menor i exploracions complementàries cruentes de pares, fills, cònjuge o parella de fet. La concessió d'aquest 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, un dia si té lloc dins de la mateixa localitat o dins l'àmbit metropolità, dos dies si és fora d'aquest àmbit.

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

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

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

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

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

2. La referència a la parella de fet que consta en els apartats b) i c) del punt anterior, és la regulada en la Llei 10/98, de 15 de juliol, d'unions estables de parelles.
3. Els dies es contarán sempre a partir de la data en la qual es produeix el fet que genera el permís, excepte que l'interessat hagués treballat la jornada completa durant el mateix. En el cas d'ingrés hospitalari al que es refereix l'article 42 d) o malaltia greu a què es refereix l'art. 42b.3 els dies es contarán sempre a partir de la data es concedeixi el permís.
4. El personal del torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament posterior al fet causant, excepte els permisos per examen, matrimoni i intervenció quirúrgica menor, els quals es gaudiran la nit anterior.
5. Les treballadores o treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions.

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 r de fills.

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

Aquest permís és extensible amb els mateixos requisits i condicions en els casos d'adopció i acolliment previ.

6. En cas d'adopció d'un menor de fins a nou mesos, el treballador/a tindrà dret a una llicència de setze setmanes contades des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si l'adoptat és menor de sis anys i més gran de nou mesos, la llicència té una durada màxima de sis setmanes. En el cas que el pare i la mare treballin, només un pot fer ús d'aquest dret i el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudeix d'aquest mateix dret.
7. S'estableix el dret amb caràcter recuperable per assumptes propis a dotze hores trimestrals per al personal amb jornada setmanal de 35 i 40 hores, i a cinc hores trimestrals per al personal de 30 hores. La utilització d'aquestes hores, es produirà d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes de dues hores i la seva recuperació es realitzarà amb el mateix fraccionament i abans que finalitzi el mes següent a aquell en què hagin estat utilitzades.
8. 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.

9. En qualsevol cas, els treballadors podran gaudir de tots aquells permisos previstos a la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i la Laboral.

### **Art.43 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 30/84 de 2 d'agost.

### **Art.44 Excedència voluntària**

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

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

Haurà d'instar-se mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de Recursos Humans, amb una antelació mínima de dos mesos, expressant el motiu en què es fonamenta. Es concedirà tenint en compte les necessitats del servei i la urgència de les raons al·legades. La durada d'aquesta excedència serà d'un mínim d'un any i d'un màxim de cinc.

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 i quan l'interessat hagi sol·licitat el reingrés un mes abans que caduqui el període d'excedència. Si el treballador no sol·licita el reingrés o la pròrroga un mes abans d'acabar la seva excedència causarà baixa definitiva i automàtica a l'IMAS.

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

#### **Art.45 Excedència per cura de familiars**

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment a comptar a partir de la data de naixement d'aquest o de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que s'estigués gaudint.

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

El període durant el qual el treballador 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.

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

#### **Art.46 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 autorganitzativa 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 sis mesos durant un any o de vuit durant dos anys, el treballador tindrà dret, a l'espera del previst concurs intern de promoció de la vacant corresponent, al cobrament de la diferència salarial corresponent.

L'empresa informarà trimestralment a la Comissió Paritària dels canvis de llocs de treball realitzats.

#### **Art.47 Faltes i sancions**

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

#### **Art.48 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 la data de l'alta, o en el seu cas fins l'extinció de la relació laboral, les prestacions fins l'import íntegre de les retribucions del treballador i amb el límit màxim de 18 mesos des de l'inici de la incapacitat temporal. Tot això, sense perjudici del què estableix l'art. 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En els supòsits de maternitat i risc durant l'embaràs, l'IMAS abonarà als treballadors la diferència entre la prestació que aboni l'INSS i les retribucions que vingui percebent el treballador.

La negativa del treballador als reconeixements per part del Servei Mèdic de l'empresa que s'estableixen en l'art. 20.4 de l'Estatut del 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 IV: CONDICIONS SOCIALS**

### **Art.49 Comitè de Seguretat i Salut**

1. És l'òrgan paritàri 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 cinc 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.

### **Art.50 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 24.000 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.

### **Art.51 Subvenció per fills disminuïts**

1. La subvenció per als treballadors pares de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials es fixa a l'annex I. En el supòsit que es demani, per prescripció mèdica, degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter onerosos, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades. Caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de la despesa.
2. La subvenció per minusvalidesa es farà extensiva, fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin 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'orfandat.

## **Art.52 Ajuda guarderia**

L'IMAS abonarà als treballadors amb fills fins els 4 anys una ajuda econòmica per utilització de guarderies infantils, la quantia mensual està recollida a l'annex I.

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 els fills estiguin a càrrec del sol·licitant i que convisquin amb aquest.
- d) Que acreditin documentalment que efectivament utilitzen una guarderia infantil.
- e) Que presentin sol·licitud per escrit i degudament complimentada 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.

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.

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.

## **Art.53 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 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 la salut que puguin presentar-se en els llocs de treball. Per tot això, els treballadors hauran de comunicar les causes, motius, diagnòstics, etc., al metge d'empresa.

#### **Art. 54. Mobilitat per raons de salut**

Quan es comprovi, sota control del Servei Mèdic 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.

#### **Art.55 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.

#### **Art.56 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 cinc membres en representació de l'empresa i cinc 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 36.781,20 euros per l'any 2004 amb l'increment de LGPE per a cadascun dels exercicis compresos en aquest Conveni i que seran acumulables.

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

## **Art.57 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. 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 1624 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 que 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 que 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 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 cada centre de l'IMAS. El màxim de permisos autoritzats serà l'equivalent a 60 mesos pel grup A, 60 mesos pel grup B i 60 mesos pels grups C,D i E. 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.

### **Art. 58 Vestuari i equipament**

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.

### **Art. 59 Fons Social de Cultura i Esports**

El Fons Social de Cultura i Esports per a cadascuna de les quatre anualitats vigents del present Conveni serà de 3.005,06 euros per a cada exercici, que seran acumulables.

### **Art. 60 Identificació**

Els treballadors, dins el centre de treball, estaran obligats a portar els distintius i targetes d'identificació que l'IMAS estableixi.

### **Art.61 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.

### **Art.62 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, un 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 dotze 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'art. 41, 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, una setmana adicional de vacances i una paga especial consistent en el 20% de l'import d'una paga extraordinària.
- Als 35 anys de serveis, una setmana adicional de vacances i una paga especial consistent en el 40% de l'import d'una paga extraordinària.

### **Art.63 Jubilació**

El personal es jubilarà preferentment quan compleixi l'edat de 65 anys.

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.

### **Art.64 Compensació menjar**

El treballador que realitzi el seu treball en el règim de jornada partida establert en els art. 14 i 14.bis del present Conveni se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu en la quantitat de 3,20 euros per l'any 2005.

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

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

### **Art. 65 Noves tecnologies**

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

## **CAPÍTOL V: CONDICIONS SINDICALS**

### **Art.66 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.

### **Art.67 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 econòmico-professional per raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació.

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

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

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

- e) Disponibilitat de fins a 40 hores mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball sense minvar les retribucions per a l'exercici de les seves funcions de representació.

La utilització de les esmentades hores haurà de justificar-se mitjançant el procediment establert a l'efecte.

- f) Acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.
- g) Tots els membres del Comitè podran assessorar al personal afectat per aquest pacte en aquelles qüestions i peticions de qualsevol tipus que es refereixin a la seva relació laboral amb l'IMAS, i als drets i obligacions derivats d'aquesta relació.

## **Art.68 Acumulació d'hores sindicals**

Podran acumular hores sindicals:

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

## **Art.69 Mitjans materials**

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

L'IMAS destinarà pel 2005 per a despeses generals del Comitè d'Empresa la quantitat de *751,27 euros i 3.606,07 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 de cada any.

## **Art.70 Competències del Comitè d'Empresa**

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

1. Rebre informació en aquells afers de personal que afectin al conjunt, a un o diversos col·lectius, i que suposin variacions respecte al règim anteriorment existent.
2. Emetre informe amb caràcter previ en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, excepte en el cas que l'adopció de l'acord o resolució s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els supòsits següents:
  - a) Acords plenaris en matèria de personal laboral.
  - b) Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.
  - c) Acords i resolucions que suposin modificació del règim general de prestació del servei.
  - i) 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 les còpies bàsiques quan existeixi obligació legal.

4. Rebre informació de les bases de les convocatòries de concursos i oposicions, així com el calendari dels exàmens amb l'objecte d'estar presents en tot el procés.
5. Participar en el pla general de formació continuada de 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 dos dies hàbils, per a la seva autorització.
  - b) Indicar en aquest escrit l'hora i el lloc de la celebració, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

### **Art.71 Capacitat**

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

### **Art.72 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.

### **Art.73 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.

#### **Art.74 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 econòmico-professional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.
4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin. Les esmentades assemblees s'efectuaran complint els requeriments establerts en l'art. 70.8
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.

#### **Art.75 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.

#### **Art.76 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.

#### **Art.77 Crèdit horari dels delegats de Prevenció**

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

En cas que els 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.

## ANNEX II

### 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:

##### 1. ADJUNT 1:

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

##### 2. 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 que es crearà a tal efecte, 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.

Retribució segons la taula salarial (annex I).

##### 3. 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.

Retribució segons la taula salarial (annex I).

##### 4. 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.

Retribució segons la taula salarial (annex I).

##### 5. 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.

Retribució segons la taula salarial (annex I).

#### 1.1 PUNTUACIÓ IMPRESCINDIBLE PELS DIFERENTS PASSOS DE LA CARRERA PROFESSIONAL

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 en el període valorat, dels quals serà imprescindible haver-ne obtingut 25 en l'apartat 1 i 20 en l'apartat 2 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 en el període a valorar, 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 en el període a valorar, 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 en el període a valorar, 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.

**1.2.** 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 acumulatius, exceptuant en el període d'implantació de la carrera, en el qual caldrà valorar l'historial de tots els professionals ja contractats.

### **1.3. CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL SENSE JORNADA PARTIDA**

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 llur responsabilitat ( que consten en taules salarials, annex I). Amb els mateixos terminis de temps i requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 1, 2 o 3.

	Barem
Adjunt 2- C. secció	
6 anys	Mínim 60 punts.
Consultor 1- C. secció	
6 anys	Mínim 70 punts.
Consultor 2- C. secció	
6 anys	Mínim 80 punts.

Consultor 3- C. secció

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 llur responsabilitat que consten en les taules salarials (annex I). Amb els mateixos terminis de temps i

requeriments de puntuació podran realitzar la carrera professional passant a Consultor 2 o 3.

#### Barem

Consultor 1- C. servei  
6 anys Mínim 70 punts.

Consultor 2- C. servei  
6 anys Mínim 80 punts.

Consultor 3- C. servei

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. Per tal de poder realitzar l'aplicació d'aquesta puntuació per Gestió, l'empresa haurà de definir clarament quines són les persones amb aquestes categories que realitzen tasques de gestió, ja que existeix un grup de facultatiu, ja sigui producte de la fusió ( per exemple: caps de servei adjunts), o bé producte d'un merescut reconeixement professional o de la carrera universitària ( caps de secció o clínics sense secció definida), que no tenen cap funció organitzativa específicament encomanada.

**1.5.** 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 de:

**EMÈRIT** en casos de caps de servei o de secció o Consultors 3.

**CONSULTOR SENIOR** en casos de Consultors 1 i 2.

**ADJUNT SENIOR** 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.

S'intentarà que aquests últims anys de treball es dediquin a tasques diferents de les realitzades fins aleshores. 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 h del personal amb 40 h ( amb o sense jornada partida)
- reducció a 30 h del personal amb 35 h
- 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. En tot cas, excepte en categories de cap de servei, es garantirà que l'aplicació d'aquesta reducció horària no impliqui un augment automàtic de plantilla i que la tasca assistencial quedi garantida.

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. No obstant, poden existir circumstàncies que aconsellin la contractació de professionals amb provada experiència en determinats camps i amb una llarga trajectòria professional i científica. En aquest cas la plaça haurà de ser convocada com a Adjunt 2 o com a Consultor 1, 2 o 3 amb el càrrec corresponent, sempre i quan es compleixin les bases d'anys d'experiència i barem professional abans esmentats, de manera explícitament documentada.

Acabat el període d'implantació de la carrera professional, el personal de nova contractació amb caràcter indefinit i un cop transcorregut un any, podrà aportar la documentació que acrediti la seva experiència professional i sol·licitar el nivell de carrera que el pogués correspondre segons el present document.

## **2. CÒMPUT 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'interinatge, per no haver estat convocada la plaça de forma oficial per l'IMAS.

### **2.1. EXCLUSIONS:**

- Metges Residents.
- Becaris.
- Contractes de guàrdies no indefinits o suplències temporals.

## **3. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL**

- Es constituirà un únic Comitè per a tot l'IMAS amb l'objecte de que els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres.
- El Comitè es compondrà de 9 membres:
- Tres membres per part de l'empresa:
- Director Mèdic de l'IMAS
- Director de Recursos Humans de l'IMAS
- Coordinador de Carreres Professionals
- Sis membres per part del cos facultatiu elegits cada tres anys i que cadascun tindrà un suplent, també elegit, complint-se les normes i requisits:
- Un representant de l'àrea mèdica
- Un representant de l'àrea quirúrgica
- Un representant de serveis comuns i materno-infantil
- Un representant de caps de servei
- Un representant de caps de secció o clínics i Consultors sense càrrec de Gestió
- Un representant d'Adjunts 1 i 2.

Al finalitzar els tres anys, els suplents passaran a ser titulars i s'elegiran nous suplents. Els que hagin estat titulars no podran ésser novament elegits fins que hagi passat un nou període d'almenys 3 anys.

Cap membre podrà participar en la reunió o reunions en que hagi d'avaluar-se ell mateix o algun dels seus superiors jeràrquics del mateix Servei, citant-se per a la reunió de forma automàtica al suplent, que en cap cas podrà ésser 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 al menys sis dels nou vots possibles. Dels sis vots és condició indispensable que al menys un sigui dels membres representants de l'empresa.

**3.1.** El Comitè estudiarà les reclamacions, en el cas que algun o alguns dels facultatius que hagin sol·licitat passos a la carrera els hi siguin denegats.

#### **4-BAREM**

Donades les característiques dels distints Serveis de l'IMAS, molt variables entre si, tant en dimensió com en funcions, així com dels objectius i demandes que l'empresa sol·licita de cadascun de forma diferenciada, es fa difícil escriure un barem únic i idèntic per a tots els Serveis. Per això, la primera tasca del Comitè serà estructurar una normativa pública de valoració per Serveis, quadre que no podem recollir en els apartats del Conveni. En tot cas, en el barem s'hauran d'incloure els aspectes assistencials tant quantitius com qualitius, la tasca de la docència de postgraduats, les comunicacions a Congressos Nacionals o Internacionals, les publicacions en revistes, indexades o no, tant nacionals com estrangeres, l'organització de cursos o conferències, la participació en protocols d'investigació locals o multicèntrics, la participació activa i necessària en els diferents Comitès de l'Hospital o de la Institució i les tasques de Gestió dels Serveis o Seccions.

El barem proposat a continuació regirà durant els anys del període d'implantació de la carrera professional. Posteriorment, el Comitè i una Comissió paritària per part de l'empresa i el cos facultatiu, creada a tal efecte, validaran o proposaran variacions en el barem a aplicar, amb una freqüència també trianual.

El primer Comitè tindrà l'obligació, durant el període d'implantació, d'introduir els elements diferenciadors que justifiquin la carrera professional, com ara l'IMPACTE FACTOR en les publicacions mèdiques o la valoració de la introducció de nous mètodes o tècniques en les activitats assistencials.

#### **BAREM ACTUAL**

Es proposa un barem amb puntuació per 4 apartats específics:

1. Assistència quantitativa i Gestió: des de 0 fins 30 punts
  2. Assistència qualitativa: des de 0 fins 30 punts
  3. Currículum científic: des de 0 fins 30 punts
  4. Altres activitats: des de 0 fins 10 punts
- TOTAL:** des de 0 fins 100 punts

#### **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, exploracions complementàries, interconsultes,

activitats de quiròfan, o les pròpies de serveis centrals tals com radiologia, anatomia patològica, farmàcia i les tasques dels centres de Primària com ara els centres de planning o els CAS.

- Els facultatius que prestin els seus serveis com especialistes en les àrees d'Assistència Primària adscrites o concertades per l'IMAS, rebran una valoració suplementària en aquest apartat entre 0 i 5 punts.

- En aquells Serveis que, de manera constant, el número de malalts ingressats superi al de llits assignats, la puntuació corresponent a l'activitat d'Hospitalització es multiplicarà per 1.5, sempre i quan l'estada mitja sigui igual o inferior a la mitjana de l'Hospital. Així mateix, aquells Serveis, seccions o persones que en altres tasques assistencials com ara exploracions complementàries, biòpsies, hores de quiròfan o visites de Consultes Externes, superin els límits marcats, degut a la pressió assistencial, es multiplicarà per 1.5.

- Les guàrdies realitzades per facultatius de més de 43 anys, edat en la qual per Conveni poden deixar de fer-les, seran premiades amb 1.5 punts per guàrdia realitzada/mes i aquests punts també seran suplementaris.

-L'informe de cap de servei haurà d'explicitar el volum i qualitat 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.

## **1.1. GESTIÓ**

Degut a 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 tals 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 assumptió 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.

## **2. BAREM ASSISTENCIAL QUALITATIU**

S'elaborarà sobre la base dels ítems assenyalats a continuació, en un total de 10 i cadascun dels quals conté tres 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 dos 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 tres a cinc professionals de serveis relacionats, quedant registrat de forma confidencial.

**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.

**2.2. Competència terapèutica:** La qualitat d'atenció que ofereix és:

Acceptable	1 punt.
Bona	2 punts.
Molt bona	3 punts.

**2.3. Millora continuada:** En relació amb períodes anteriors els seus coneixements i l'atenció al pacient són:

Iguals	1 punt.
Han millorat normalment	2 punts.
Han millorat molt	3 punts.

**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).

**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).

**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).

**2.7. Apertura 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).

**2.8. Apertura 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).

**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.

### **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).

En aquest últim punt les reclamacions al Servei d'Atenció a l'Usuari, si no fan referència a l'espera en temps de visita, sinó de qualitat o actitud, podran restar fins 3 punts, en cas que es repeteixin sobre el mateix facultatiu.

### **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 la màxima de 30 punts.

		Nacional		Internacional	
Comunicació oral acceptada	1 o 2 firmants	0.4 punts		1.5 punts	
	altres firmants	0.2 "		0.75 "	
Comunicació pòster acceptada	1 o 2 firmants	0.4 "		1 "	
	altres firmants	0.2 "		0.5 "	
Articles originals (revistes no indexades)	1 o 2 firmants	0.75 "		1 "	
	altres firmants	0.5 "		0.75 "	
Articles originals (revistes indexades)	1 o 2 firmants	1.5 "		2.5 "	
	altres firmants	0.75 "		1.25 "	
Notes clíniques o cartes	tots els firmants	0.2 "		0.4 "	
Assaigs clínics aprovats i beques FISS	1 responsable	1 "		1 "	
	Altres participants	0.75 "		0.75 "	
Tesi doctoral llegida	Cum Laude	5 + 1	" punt		
Llibres o capítols		0.5 "		2 "	
Articles de revisió		0.2 "		0.5 "	

### **4. ALTRES MÈRITS I ACTIVITATS**

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

- Participació activa en Comitès o Comissions ( Investigació ètica i Assaigs Clínics, Docència, Infeccions, Mortalitat, Control de Qualitat, Històries Clíniques, Informàtica, Farmàcia, Credencials):

< 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.

- Tutors de residents: 3 punts

- Cap d'estudis 5 punts

- Crèdits de formació continuada: fins un màxim de 3 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.

(Acadèmia de Ciències Mèdiques, Societat Catalana, nacional, internacional, etc): 2 punts.

## ANNEX III

### CARRERA PROFESSIONAL TÈNICS MITJOS EN SANITAT

#### A) DOCUMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL

##### 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 exigít.

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 quatre nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats:

➤ 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 a l'IMAS i acreditar 7 anys d'antiguitat.

➤ Nivell 2

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys en el nivell 1.

➤ Nivell 3

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys en el nivell 2.

➤ Nivell 4

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys en el nivell 3.

### 3. EL COMITÈ AVALUADOR

Es constituirà un únic Comitè per a tot l'IMAS, amb l'objecte de que 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 representants
- Infermeres .....5 representants\*
- Representants Sindicals .....3 representants\*\*

\*2 membres de l'Hospital del Mar i 1 per centre

\*\* 1 per cada sindicat dels participants en l'elaboració del document, durant el període d'implantació, 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 varis):
- 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, be 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 6 dels 9 vots possibles. Dels 6 vots, és condició indispensable que almenys 2 siguin dels membres representants de la Direcció.

El Comitè Avaluador es dotarà d'un reglament intern de funcionament. Cap dels membres podrà participar en la reunió o reunions en que hagi d'avaluar-se ell mateix o el seu responsable.

#### Elecció del Comitè Avaluador

L'elecció del C.A. es farà mitjançant sufragi universal secret entre tot el personal amb categoria tècnics mitjos en sanitat. En el període inicial serà per cinc anys, i posteriorment cada quatre anys.

Cada elector podrà escollir, d'entre els candidats del seu centre, a dues persones, excepte en l'Hospital del Mar que seran quatre. 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.

#### 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 tres persones, i com a mínim una 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 dos factors que estan relacionats i que seran avaluables en la carrera professional. Aquests són:

- Factor Competències
- Factor Formació

El factor Competències reuneix tots aquells comportaments desitjables de que 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 deu competències diferents:

Recollida d'informació.

1. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
2. Planificació de les actuacions d'infermeria.
3. Comunicar-se amb la família i el malalt.
4. Treball en equip.
5. Dur a terme el Pla d'Acció.
6. Romandre obert als requeriments de la institució.
7. Realitzar docència.
8. Aprendre durant la vida professional.
9. 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 que resten obertes a la seva realització.

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.

➤ Romandre 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 a 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 (afecten o estan en relació amb l'evolució del 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 li 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.
- Organitza el treball a fer diàriament prioritzant les tasques amb criteri.

- Té disponible a temps el material necessari per fer una tècnica específica (p.ex: no requereix fer viatges addicionals en busca de material).
- Realitza les tasques que li corresponen al seu torn.
- Es replanteja les planificacions de treball diàries de la unitat mitjançant la seva observació i proposant millores a la seva supervisió.

➤ 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 (p.ex: 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 (p.ex: 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 assumint els acords presos en equip (p.ex: amb els objectius de caire assistencial).
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres companys quan les circumstàncies ho requereixen.
- Reconeix les seves limitacions demanant ajut quan ho necessita.
- Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial (p.ex: amb actituds positives i sense posar entrebancs a les tasques a fer).

➤ Dur a terme el Pla d'Acció

- Aplica la tècnica necessària en cada cas.
- Realitza la tècnica 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.

➤ Romandre 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 (p.ex: facilita el funcionament de la unitat/centre).
- Fa propostes o millores front de les noves formes de fer la feina de la unitat.

➤ 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.
- Està a l'escolta dels requeriments del personal de nova incorporació.
- Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.

➤ Aprendre durant la vida professional

- 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).
- Participa activament en les activitats formatives i de reciclatge de l'IMAS aportant idees en el desenvolupament de les mateixes.
- Proposa idees per a la realització d'accions formatives

➤ Dur a terme activitats de recerca

- Mitjançant el pensament crític es qüestiona l'activitat diària proposant línies de recerca en el terreny pràctic.
- Porta a terme activitats de recerca en el terreny pràctic.
- 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.

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%
- Professional d'Infermeria ( a decidir pel C. Avaluador)..... 35%
- Supervisor/a directe ..... 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%
- Professionals d'Infermeria de l'equip (mn 1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a directe ..... 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 ..... 15%
- Professionals d'Infermeria del torn (mn1, mx totes)..... 30%
- Professionals d'Infermeria dels següents torns (mn1, mx totes) ..... 20%
- Supervisor/a directe ..... 35%

➤ 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%
- Professionals d'Infermeria de l'equip ( mn 1, mx totes) ..... 40%
- Supervisor/a directe ..... 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%
- Professionals d'Infermeria de l'equip (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a directe ..... 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%
- Professionals d'Infermeria de l'equip (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a directe ..... 45%

➤ Romandre 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%
- Supervisor/a directe ..... 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%
- Professionals d'Infermeria o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)..... 35%
- Supervisor/a directe ..... 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%
- Professionals d'Infermeria de l'equip (mn1, mx totes) ..... 30%
- Supervisor/a directe ..... 25%
- Responsable de Formació-Qualitat ..... 30%

➤ 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%
- Professionals d'Infermeria de l'equip (mn1, mx totes) ..... 30%
- Supervisor/a directe ..... 40%

Qui entrega els qüestionaris de competències als que avaluen?

Un membre del Comitè Avaluator entregarà 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 Avaluator 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
– Romandre 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
<b>PUNTUACIÓ TOTAL.....</b>	<b>X</b>	<b>punts</b>

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

Competència	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions d'infermeria	45	55	70	85
Comunicar-se amb el malalt i la família	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85
Dur a terme el pla d'acció	38	50	75	81
Romandre obert als requeriments de la institució	31	50	63	75
Realitzar docència	33	50	67	88
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
Dur a terme activitats de recerca	17	25	42	58
	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 Avaluator 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).

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

1. 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 superior a 30 crèdits (mestratge). Un crèdit és equivalent a 10 hores.

- Cada títol de mestratge ..... 3 punts
- Cada diploma de postgrau ..... 1.5 punts

**2. 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

**3. 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

**4. Títol d'especialitats d'infermeria.**

- Cada Títol d'especialitat ..... 3 punts

**5. Cursos de perfeccionament**

• 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

Els nivells A, B ,C 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 d'informàtica a nivell usuari aplicable a l'hospital

- Cada dues hores de curs ..... 0.01 punts

➤ 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

• Activitats de caràcter docent com a monitora de pràctiques fora de l'horari laboral

- Cada hora ..... 0.02 punts

• Participació com a docent en els programes de Formació Contínua de la Institució

- Cada hora ..... 0.2 punts

➤ Activitats científiques i d'investigació

• 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
- Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simpòsiums, 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*
- Assistència a jornades, congressos, seminaris
- *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
- En cas de que hi hagi més d'un autor signant, es dividiran els dos punts pel nombre d'autors.*
- 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
- Participació en comissions clinicocientífiques
- *Cada certificació*..... 0.1 punts
- Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació
- *Cada certificació*..... 5 punts
- Participació en treballs d'investigació
- *Cada certificació*..... 1.5 punts
- Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals
- *Cada certificació*..... 0.1 punts
- 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

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 C.P.**

Factor Formació	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Activitats Acadèmiques	1	1	1.5	2
Activitats Docents	-	-	0,4	1
Activitats Científiques	-	0.5	1	3
<b>TOTALS *</b>	<b>3,50</b>	<b>4,50</b>	<b>6,50</b>	<b>13,50</b>

\* De la puntuació global de cada nivell, com a mínim "X" punts han de correspondre a l'apartat senyalat. 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 dos 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.

## 10. PERIODE D'IMPLANTACIÓ

10.1 Quan concorrin causes excepcionals (excedències, IT superiors a 3 mesos o qualsevol altra de naturalesa semblant, etc) que hagin impedit a algun treballador efectuar la sol.licitud en el període i any que li corresponia ésser catalogat, o bé no va poder ésser avaluat perquè no efectuava assistència, el Comitè Avaluador resoldrà sobre la concurrència o no de les mateixes, resolent totes aquelles qüestions que es plantegin i expressament sobre si s'ha acreditat la causa al.legada i sobre l'admissió o no de la sol.licitud fora de termini. Si concorren causes excepcionals i s'acrediten degudament, el Comitè Avaluador admetrà les sol.licituds fora de termini.

La decisió acordada pel Comitè Avaluador tindrà el caràcter de vinculant i, en el supòsit que n'admeti la sol.licitud fora de termini d'un treballador durant el període d'implantació, aquest haurà d'esperar l'inici de la carrera professional normalitzada per tal de poder ésser catalogat.

Aquells professionals que no han pogut ésser avaluats en el període que els hi corresponia per ocupar càrrecs polítics, sindicals, etc. Podran ésser catalogats i assignar-los el nivell, sempre i quan acreditin 7 anys d'experiència professionals com a professional d'Infermeria, dels quals, com a mínim 3 anys, hauran d'haver estat realitzats des de la seva reincorporació.

10.2 Les persones que voluntàriament no van voler ésser valorades en el període d'implantació de la carrera professional en l'any que els hi corresponia, podran presentar-se a la carrera aplicant-los els barems, període de carència (anys necessaris per a l'accés i canvi de nivell) i la puntuació de la carrera professional normalitzada.

## **B) SISTEMA DE REEQUILIBRI EN EL NIVELL DE CARRERA PROFESSIONAL**

1. Donat que la carrera professional tracta de primar el nivell de competència professional sobre el de formació, únicament en el cas de desajustament d'aquest amb aquell es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el professional pugui augmentar la puntuació corresponent al nivell de formació (cursos, publicacions, investigació, docència, etc.) als efectes d'intentar ajustar-lo al nivell de competència professional assignat. Si el desajustament és de 2 nivells, la pròrroga serà d'un màxim de 10 anys.

2. El nivell de la competència professional únicament es valora i assigna una vegada i en l'any i període que correspongui.

3. A la puntuació de formació que li va ésser assignada en la primera valoració se li sumaran els punts obtinguts durant la pròrroga.

*Exemple 1.* Si una persona amb nivell de competència 2 disposa de 4,5 punts de formació, li correspon el nivell 1, però, per tal de poder ascendir al nivell 2, haurà d'obtenir 1,5 punts més durant el període de pròrroga (4,5 + 1,5 = 6 punts que corresponen al nivell 2).

*Exemple 2.* La infermera X el 1998 té un nivell de competències 3 i nivell de formació 1 amb puntuació 4,5. En dos anys (2000) aconseguix els punts necessaris per nivell 3 de formació. El ritme de canvi de nivell serà el següent:

Anys d'implementació	1998	1999	2000	2001	2002
Nivell	1	1	3	3	3

4. Si en la segona valoració aconseguix la puntuació necessària per assolir el nivell immediatament superior al que tenia assignat, se li aplicarà en l'esmentat any. Si assoleix la puntuació necessària per assumir dos nivells més a l'assignat en la primera valoració, se li aplicarà a l'any següent.

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

### **D) COMITÈ DE GARANTIA**

En cas d'existència d'empat en les votacions per assignar nivell a un professional, el Comitè Avaluador remetrà la documentació al Comitè de Garantia als efectes de que resolgui les qüestions plantejades.

## ANNEX IV

### 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 tres 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'un 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 tres vegades en falta lleu en dos 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 tres 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 sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.

**b)** Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o vint en un any.

**c)** Més de tres faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de sis en un període de quatre mesos, o més de dotze en el període d'un 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 tres 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 el desenvolupament de les seves funcions reiterativa i persistent en el temps.*

## **5. Prescripció:**

- a) Les faltes lleus prescriuran als deu dies hàbils, les faltes greus als vint dies hàbils i les faltes molt greus als seixanta dies hàbils comptant des de la data en què l'IMAS tingués coneixement que s'han comès i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.
- b) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres 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 al·legacions 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 tres dies concedits per l'audiència. En cap cas no es podrà ultrapassar, a efectes de prescripció, en més de deu 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'un a quatre dies.

**8. Sancions per faltes greus.** Les faltes greus seran sancionades amb suspensió de feina i sou de cinc a vint dies.

**9. Sancions per faltes molt greus.** Seran les següents:

- a) Suspensió de feina i sou de vint-i-un a seixanta 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.