

CONVENI COL·LECTIU EXTRAESTATUTARI ENTRE LA FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU I L'ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL DEL COS FACULTATIU DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU PER ALS ANYS 2021-2024.

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Art.1. Àmbit funcional i personal

1.- El present conveni té per objecte regular les relacions laborals entre la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, en endavant també referida com a FGSHSCSP, l'empresa o l'Hospital, i totes les persones treballadores de la FGSHSCSP que siguin llicenciats sanitaris, conforme a la llei 44/2003 d'ordenació de professions sanitàries, i que estiguin afiliats a l'Associació Professional del Cos Facultatiu, en endavant també referida com a APCF.

2.- També es farà extensiva l'aplicació del present conveni a la resta de persones treballadores que siguin facultatius de la FGSHSCSP no afiliats a l'APCF, excepte en aquells casos que facin opció expressa de no aplicació d'aquest conveni col·lectiu.

Art. 2. Àmbit territorial

El conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball de la FGSHSCSP.

Art. 3. Àmbit temporal

La vigència del conveni serà des de l'1 de gener de 2021 fins el 31 de desembre del 2024.

Art. 4. Pròrroga i denúncia

1.- El conveni quedarà prorrogat automàticament d'any en any si no es fa expressa denúncia per alguna de les parts.

2.- La denúncia s'haurà de fer amb una antelació mínima de tres mesos a la data de la seva finalització, i s'haurà de comunicar per escrit a l'altra part.

3.- Des de la notificació de la denúncia per escrit a l'altra part, s'estableix un termini de tres mesos per constituir la comissió negociadora i poder iniciar la negociació del nou conveni.

4.- Denunciat el conveni, si les parts acorden negociar un nou conveni, es mantindrà la vigència del present conveni col·lectiu durant el temps que es mantinguin les negociacions.

Art. 5. Garantia “ad personam”

1.- Es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual superin les condicions establertes en el present conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

2.- El complement denominat “complement personal especial”, desapareix i exclusivament les persones treballadores que el venien percebent fins a l’entrada en vigor del present conveni el continuaran cobrant com a complement ad personam. Aquest complement no serà compensable ni absorbible i tindrà els increments percentuals que s’apliquin al salari base.

Art. 6. Absorció i compensació

El conjunt de pactes que conté el present conveni substitueix íntegrament les condicions tant econòmiques com de treball existents a la seva entrada en vigor, per la qual cosa aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Art. 7. Vinculació a la totalitat

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

Art. 8. Comissió paritària

S’estableix la creació d’una comissió paritària per a la interpretació i vigilància en l’aplicació de les clàusules del conveni, que es compondrà de 3 membres designats per cadascuna de les parts. La comissió paritària es reunirà a petició de qualsevol de les parts en un termini màxim de 20 dies, i resoldrà en un termini màxim de 60 dies. En cas de no existir acord en la interpretació, les parts es sotmetran a l’Autoritat Laboral competent.

Art. 9. Prelació de normes

1.- Les normes que conté aquest conveni regularan amb caràcter preferent les relacions laborals entre la FGSHSCSP i les persones treballadores determinades a l’article 1.

2.- Amb caràcter supletori i en el no previst en el conveni serà d'aplicació el disposat a l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals vigents que siguin d'aplicació.

CAPÍTOL II: INGRESSOS I CESSAMENTS

Art. 10. Ingressos

- 1.- L'ingrés a la FGSHSCSP s'ajustarà als principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, i es durà a terme d'acord a les disposicions establertes en el Reglament del Cos Facultatiu aprovat pel Patronat.
- 2.- Es sol·licitaran per l'ingrés tots aquells requisits i proves que no representin discriminació en l'ocupació, segons el que disposa l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors, o qualsevol altre que el substitueixi, o resulti d'aplicació.
- 3.- L'ingrés dels Metges Residents s'ajustarà a les normes nacionals específiques al respecte.
- 4.- Tots els aspirants abans de ser contractats seran sotmesos a reconeixement mèdic per acreditar l'aptitud psicofísica i la capacitat funcional necessària per al desenvolupament de les tasques corresponents al lloc de treball al qual s'opta.
- 5.- Els facultatius ingressaran amb la categoria de Carrera Professional que els correspongui, d'acord a les previsions específiques de la Carrera Professional contingudes en l'annex 1 del present conveni.

Art. 11. Període de prova

- 1.- Els ingressos del personal, qualsevulla que sigui la modalitat contractual emprada, quedaran subjectes a un període de prova, i la seva durada serà de 3 mesos, excepte els metges residents, que es regiran per les normes de la seva convocatòria.
- 2.- El període de prova haurà de constar per escrit i, durant aquest, es podrà rescindir el contracte comunicant-lo per escrit a l'altra part, sense obligació de preavisar ni d'indemnitzar.

Art. 12. Tipus de contractació

- 1.- L'ingrés del personal s'efectuarà de conformitat amb les disposicions vigents, previ compliment de les normes obligatòries existents relatives a la col·locació, ocupació i atur.
- 2.- Seran admissibles totes les formes de contractació previstes en la Llei, que es regiran per la normativa aplicable en cada moment.
- 3.- Els contractes se celebraran per escrit i com a criteri general amb caràcter indefinit.

4.- L'APCF serà informada de totes les convocatòries de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni que es produeixin per la cobertura de places, així com de les condicions i requisits. A petició de l'APCF la FGSHCSP facilitarà relació de la contractació realitzada.

5.- En els processos de selecció per a la contractació indefinida, la durada dels contractes d'interinitat coincidirà amb el temps que duri aquest procés, sempre que, al menys un cop a l'any, es faci aquest procés de selecció per a la contractació indefinida. La situació que es perllongui més enllà del temps indicat es produiran els efectes legalment previstos.

6.-Els programes específics de capacitació per a una subespecialitat (fellow) amb vinculació laboral de durada determinada en l'activitat assistencial, seran causa de celebració de contractes d'obra i servei determinat, per constituir un servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa. La seva durada no podrà excedir de 3 anys.

- a) Serà necessari crear i aprovar un programa específic que justifiqui la necessitat i la causa de la contractació temporal sota aquesta modalitat.
- b) Aquests programes hauran de ser aprovats pel comitè de direcció de la FGSHCSP a proposta de la direcció de servei, i les característiques que hauran de complir per a la seva aprovació seran les següents:
 - I. Haurà d'incorporar una memòria assistencial que defineixi el desenvolupament i la implementació del programa específic que capacita per a la subespecialització.
 - II. En cap cas es podrà equiparar a un programa formatiu.
 - III. La contractació per a la cobertura només podrà ser de facultatius amb títol d'especialista.
 - IV. Permetrà realitzar jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques).

Art. 13. Contracte de Relleu

1.- Se seguirà aplicant la regulació de la jubilació parcial, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés, condicions i regles de determinació de prestacions, vigents en cada moment.

Art.14. Cessaments

1.- El personal que cessi voluntàriament, haurà de comunicar-ho per escrit amb un preavis d'un mes a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut, amb expressió de la data.

2.- Quan no s'observi el termini de preavis convingut, l'empresa deduirà de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'equivalent diari de la retribució corresponent a cada dia no donat del preavis aquí establert.

En casos d'acreditada força major o de manifesta urgència, l'empresa podrà obviar la deducció que correspondria i podrà concedir el cessament voluntari sense el preavis establert, prèvia petició de l'interessat.

3.- L'import a abonar en concepte de liquidació de parts proporcionals i salaris pendents es farà efectiu el darrer dia hàbil del mes en què es produeixi el cessament, sempre que s'hagi respectat el període de preavis, en cas contrari es farà efectiu com a màxim el mes següent al del cessament.

4.- Quan una persona treballadora cessi a l'empresa, sigui quina sigui la causa, caldrà que lliuri al seu comandament, en aquell mateix moment, tot l'equip de treball i de protecció individual que li hagués estat entregat quan hi va ingressar, o al llarg de la seva estada a l'empresa, així com qualsevol altre efecte, targeta d'identificació, telèfon mòbil, material o vestuari; també haurà de deixar lliure l'armariet personal que se li hagués assignat.

En cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empresa queda facultada per fer les actuacions oportunes per al correcte funcionament dels serveis així com per deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'import dels estris no retornats, prèvia justificació del seu cost.

Article 15. Extinció del contracte per Jubilació

1.- Per tal de fomentar la creació d'ocupació, i de conformitat amb la Disposició Final Primera del RDL 28/2018, s'estableix la jubilació obligatòria en el mes següent a complir l'edat de 70 anys, sempre que el facultatiu compleixi els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social, en aquesta data, per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

2.- Aquesta mesura estarà vinculada als objectius de millora de l'estabilitat en l'ocupació a través de la cobertura de la totalitat de la taxa de reposició ordinària d'ocupació que fixin anualment les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normativa bàsica aplicable, i tot això, a l'efecte de reduir la temporalitat de l'ocupació, i fomentar el relleu generacional dels professionals.

3.- El facultatiu jubilats tindran dret a disposar de la mateixa assistència mèdica que les persones treballadores en actiu de l'Hospital.

CAPÍTOL III: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Art. 16. Grups Professionals

1.- El personal afectat pel present conveni s'integrarà en el grup professional de Llicenciats Sanitaris. Atès que la LOPS considera que les professions enquadrades dins aquest grup professional són professions sanitàries titulades, en cap cas podrà enquadrar-se en aquest grup professional una persona treballadora que no tingui la titulació corresponent, ja que no es poden desenvolupar les funcions pròpies d'aquestes professions sense la corresponent titulació, així com la col·legiació, mentre sigui legalment preceptiva per a l'exercici de la professió.

2.- Les persones treballadores afectades pel present Conveni es classificaran en:

- a) Personal assistencial titulat de grau superior. Facultatius de plantilla: Són els llicenciats superiors, que proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió, són empleats per la FGSHSCSP per exercir-la.
- b) Personal assistencial titulat de grau superior. Facultatius en formació: Són els llicenciats superiors, que s'integren a la FGSHSCSP per al seguiment de plans de capaciació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen la durada que legal o convencionalment s'estableixi. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR...) o d'altre àmbit.

3.- Contingut funcional d'ambdós grups: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, que no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Art. 17. Subgrups Professionals dels Facultatius de plantilla

1.- **Adjunt:** Són les persones amb llicenciatura universitària que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialistes en ciències de la salut, i amb capacitat legal per exercir la seva professió, són empleats per la FGSHSCSP per exercir-la en tot el seu contingut competencial. Desenvolupen amb responsabilitat, iniciativa i un alt nivell de capaciació i experiència les funcions i activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Aquests llocs de treball tenen prioritàriament funcions de tipus sanitari assistencial i en l'àmbit de la docència i la recerca.

2.- **Adjunt 2:** Són les persones amb llicenciatura universitària que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

3.- **Consultor 1:** Són les persones amb llicenciatura universitària que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

4.- **Consultor 2:** Són les persones amb llicenciatura universitària que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

5.- **Consultor Sènior:** Són les persones amb llicenciatura universitària que, proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, han accedit a aquest subgrup professional d'acord amb la normativa reguladora de la carrera professional.

6.- **Metge Adjunt de Guàrdia (MAG-PF) amb presència física:** Són les persones amb llicenciatura universitària proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió. La funció bàsica d'aquests llocs de treball consisteix en la realització de guàrdies mèdiques amb presència física.

7.- **Metge Adjunt de Guàrdia (MAG-SP) sense presència física:** Són les persones amb llicenciatura universitària proveïts de llur titulació oficial corresponent d'especialista en Ciències de la Salut, i amb capacitat legal per a l'exercici de la seva professió. La funció bàsica d'aquests llocs de treball consisteix en la realització de guàrdies mèdiques sense presència física o guàrdies localitzables.

8.- **Facultatiu Col·laborador:** Aquest subgrup professional es mantindrà, única i exclusivament, respecte al personal facultatiu que estava contractat per l'Hospital amb anterioritat que no posseeixin títol d'especialista i realitzen exclusivament funcions de "facultatiu general". A aquest subgrup professional no li serà d'aplicació les condicions establertes a la normativa reguladora de la carrera professional regulada a l'Annex 1 del present conveni. En tots els casos, l'activitat a desenvolupar per aquestes persones s'ajustarà a la normativa específica, d'acord a la seva titulació i habilitació legal.

Art. 18. Grup Facultatiu en formació: Llicenciats sanitaris en formació

1.- Són les persones amb llicenciatura universitària que s'integren a la FGSHSCSP per al seguiment de plans de capaciació i formació, de contingut teòric-pràctic, que tenen la durada que legal o convencionalment s'estableixi. Aquest plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR, PIR,...) o d'altre àmbit.

2.- Les persones treballadores incloses en aquest grup professional ostentaran un dels següents subgrups, en funció de la normativa establerta:

- a) Resident 1r. any (R-1)
- b) Resident 2n. any (R-2)
- c) Resident 3r. any (R-3)
- d) Resident 4t. any (R-4)
- e) Resident 5è. any (R-5)

Aquests llocs de treball tenen les funcions regulades pel seu programa docent i contracte de treball.

Art. 19. Activitat Metge Adjunt de Guàrdia

1.- Aquest personal podrà tenir una activitat assistencial de caire programat o de caràcter no urgent, que en cap cas podrà ser superior a un 15 % del total contractat. Aquesta activitat haurà de ser acordada amb la Direcció del servei, aprovada per la Direcció Mèdica, i no comportarà cap mena de canvi de subgrup o d'altres condicions laborals del facultatiu, més enllà d'afavorir la vinculació entre el personal facultatiu especialista que duen a terme atenció programada i els que atenen l'atenció continuada.

2.- Únicament a les persones incloses en aquest subgrup professional, que tinguin dedicació a la realització d'activitats assistencials de caire programat, els serà d'aplicació les condicions sobre Carrera Professional, de forma proporcional al temps de dedicació assistencial programada.

CAPÍTOL IV: CONDICIONS RETRIBUTIVES

Art. 20. Retribució bàsica

1.- És la part de la retribució de les persones treballadores fixada en funció del seu grup professional i de la seva categoria professional, que engloba els conceptes retributius que s'indiquen a continuació, i que queden detallats a l'annex 3.

- a) Salari base
- b) Docència

2.- L'import de les retribucions pactades en aquest conveni fan referència a la jornada anual completa. Pel que fa a les persones treballadores que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar en proporció a la jornada realitzada.

Art. 21. Complement personal d'antiguitat

1.- El personal facultatiu, percebrà un complement personal d'antiguitat per triennis vençuts, i a partir del mes següent del venciment. El seu import es detalla a l'annex 3.

2.- L'import d'aquest concepte fa referència a la jornada anual completa. Pel que fa a les persones treballadores que realitzin jornades inferiors, tindran dret a cobrar-ho en proporció a la jornada realitzada.

3.- El personal Llicenciat sanitari en formació, restarà exclòs de l'aplicació del complement personal d'antiguitat. Tanmateix, en els casos que accedeixin a una plaça corresponent al grup professional de Personal assistencial titulat de grau superior Facultatius de plantilla, es computarà, a efectes de la seva antiguitat, el temps en que hagin prestat serveis en formació.

Art. 22. Abonament de la nòmina

L'abonament de la nòmina es farà efectiu, com a data límit, el darrer dia laborable del mes en curs. La retribució de les guàrdies i altres variables es farà a la nòmina del mes immediatament següent a la seva realització.

Art. 23. Gratificacions extraordinàries

1.- Les persones treballadores tindran dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran durant la segona quinzena dels mesos de juny i desembre de cada any. La paga de juny es meritara de l'1 de gener al 30 de juny i la de desembre de l'1 de juliol al 31 de desembre, ambdues de l'any en curs.

2.- Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà la suma de la retribució bàsica (art.20), antiguitat (art. 21), complements per càrrecs executius, i encàrrecs de gestió (art.24), complement especial (art.30) i si escau, carrera professional (art.26).

3.- Exclusivament en la modalitat de guàrdies localitzables (Modalitat B), les pagues extraordinàries inclouran també la part proporcional de les retribucions en concepte de guàrdies. L'import de les parts proporcionals que siguin d'aplicació i corresponents a les pagues extraordinàries de juny i desembre es calcularan de la forma següent:

- a) Gratificació guàrdies mes de juny: serà el resultat de l'import percebut per guàrdies de les nòmines de gener a juny dividit per sis.
- b) Gratificació guàrdies mes de desembre: serà el resultat de l'import percebut per guàrdies de les nòmines de juliol a desembre dividit per sis.

Art. 24. Complement per càrrecs executius i encàrrecs de gestió personal facultatiu

a) Càrrecs executius:

1.- Són càrrecs executius aquells que desenvolupen tasques de responsabilitat, direcció, coordinació o comandament.

2.- La seva regulació específica i la descripció, entre d' altres, de les seves funcions, convocatòria, nomenament i cessament, estan establertes en el Reglament del Cos Facultatiu.

3.- La remuneració d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGSHCSP i el facultatiu, que serà revisable cada 4 anys. La quantitat pactada es prorratejarà en 14 mensualitats com a "plus funcional per càrrec executiu".

4.- Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el facultatiu passarà a percebre les retribucions que li corresponguin segons el seu subgrup professional que hagi assolit o pugui assolir per aplicació de la Carrera Professional, deixant de percebre el "plus funcional per càrrec executiu" que s'hagués pactat a l'assolir les funcions.

b) Encàrrecs de gestió:

1.- De la mateixa forma podran encomanar-se funcions de gestió, de contingut i durada variable, a alguns facultatius que, a criteri de la Direcció de la FGSHCSP reuneixin les característiques professionals o d' habilitats necessàries per col·laborar en l' assoliment dels objectius de la institució.

2.- La remuneració d'aquestes funcions s'establirà per pacte individual entre la Direcció de la FGSHCSP i el facultatiu, que serà revisable cada 4 anys. La quantitat pactada es prorratejarà en 14 mensualitats com a "plus funcional per encàrrec de gestió".

3.- Quan, per qualsevol causa, es deixin d'exercir les funcions esmentades, el facultatiu passarà a percebre les retribucions que li corresponguin segons la categoria professional que hagi assolit o pugui assolir per aplicació de la Carrera Professional, deixant de percebre el "plus funcional per encàrrec de gestió" que s'hagués pactat a l'assolir les funcions.

4.- La Junta de l'APCF podrà sol·licitar de la Direcció el nombre i tipus d'encàrrecs de gestió, així com les persones assignades per a fer aquestes tasques.

Art. 25. Retribució variable per objectius

1.- Consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals (excepte pels llicenciats sanitaris en formació i els facultatius especialistes de guàrdia –MAG-) vinculat al compliment d'objectius, com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de l'organització.

2.- S'estableix com un complement variable, no consolidable, que retribuirà l'assoliment d'objectius prèviament establerts i en funció del seu grau d'assoliment. Es meritiran per any natural i es percebran en una sola paga el mes d'abril de l'any següent.

3.- L'abonament de la retribució variable per objectius es podrà realitzar total o parcialment i restarà supeditada a dues condicions:

a) Possibilitat legal d'abonament.

b) Només es podrà meritjar aquesta retribució en cas de què l'empresa assoleixi l'equilibri pressupostari i financer i sempre i quan la seva meritació no comprometi aquest equilibri.

4.- A tal efecte el Patronat de la FGSHCSP decidirà anualment quin percentatge dels beneficis destinarà a retribució variable per objectius atenent a l'equilibri pressupostari i financer.

5.- Es determina un sistema de fixació d'objectius a l'Annex 2 del present conveni, que permet la seva explicitació i l'avaluació continuada del seu compliment, per tal que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupi una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats. Els criteris de desenvolupament d'aquest sistema de fixació d'objectius es determinaran en la comissió creada en l'anterior conveni col·lectiu, que passarà a anomenar-se comissió d'objectius, i que està constituïda per tres membres més un assessor per cadascuna de les parts signants del present conveni.

6.-Tindran dret a participar en aquest sistema de retribució variable les persones que hagin acreditat haver treballat efectivament un mínim de 180 dies any. Si s'han treballat més de 180 dies i menys de 365 dies, es percebrà en proporció al temps treballat. El període de suspensió del contracte per naixement, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, accident laboral o malaltia professional, es considerarà, a aquests efectes, com a efectivament treballat:-

Art. 26. Retribució Carrera Professional

1.- La normativa de la Carrera Professional es troba regulada a l'annex 1 "Acord sobre Carrera Professional", del present conveni col·lectiu.

2.- Els imports a retribuir queden detallats a l'article 2.4 de l'annex 1 "Acord sobre Carrera Professional".

Art. 27. Retribució de la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables.

1. S'estableixen dos mòduls de pagament de guàrdies de presència física:

- a) Les hores realitzades en forma de jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física), no compensades amb jornada, seran remunerades al preu establert a l'annex 3 d'aquest conveni fins arribar a les 2.337 hores anuals (2.187 més 150 hores addicionals en cas de pacte individual).
- b) Les hores de guàrdia de presència física que siguin compensades amb la lliurança del dia següent, fins a un màxim de 7 hores/jornada, seran remunerades al preu establert a l'annex 3, amb la denominació de "Guàrdies amb Compensació de Jornada".

2. La remuneració de la jornada complementària d'atenció continuada, en tots els casos, ja inclou la nocturnitat.

3. S'estableix un complement d'atenció continuada que percebrà el personal facultatiu amb més d'un any d'antiguitat dins d'un subgrup de facultatiu de plantilla (art.17), que hagi complert una jornada anual igual o superior a 365 hores de guàrdia presencial.

L'import complert d'aquest complement, que es percebrà dins del primer trimestre de l'any natural següent, es fixa en 2.000 euros pel personal facultatiu que hagi realitzat un numero igual o superior a 649 hores de guàrdia de presència física durant l'any. Per un nombre inferior i fins el mínim de 365 hores, s'abonarà de forma proporcional.

Aquest complement d'atenció continuada és incompatible amb la percepció d'hores a preu de jornada ordinària, excepte si superen les 2.337 hores anuals.

Resten exclosos de l'aplicació d'aquest complement d'atenció continuada, els metges adjunts de guàrdia (MAG).

3. La programació de l'atenció continuada es realitzarà tenint en compte la jornada anual màxima de cada facultatiu. Només per situacions excepcionals i degudament autoritzades, es podrà superar la jornada anual màxima.

Quan la suma de les hores de guàrdia, més la jornada ordinària (descomptades les hores de lliurança) superin les 2.337 hores anuals, s'abonaran a preu d'hora ordinària.

4. L'import de les guàrdies localitzables seran remunerades al preu establert a l'annex 3 d'aquest conveni. Quan per circumstàncies de necessitat urgent d'atenció es requereixi la presència del facultatiu en el centre del treball, les hores de presència efectiva en el centre de treball seran retribuïdes a preu hora de guàrdia de presència en substitució del preu d'hora de guàrdia localitzada, de forma que el seu abonament és exclouent.

A partir de l'hora de guàrdia de localització 1.116 el preu serà incrementat en un 15% respecte a l'establert a les esmentades taules.

5. No obstant, en aquells supòsits en que les guàrdies de localització es vinguin retribuïnt pel sistema de coeficients tècnics (Modalitat B) es continuarà aplicant el sistema retributiu aplicat fins ara, excepte que els facultatius afectats en cada servei sol·licitin passar el sistema regulat a l'apartat anterior.

6. Els dies 24, 25, 26, 31 de desembre i 1 de gener, per tractar-se de dies festius d'especial significació, les hores de guàrdia que es realitzin aquests dies es retribuïran amb un increment del 40% sobre el valor estipulat en els annexes, tant les de presència com les localitzables.

7. Les hores de jornada ordinària del dia següent a la guàrdia de presència física que es lliurin efectivament, per respectar el descans mínim de 12 hores entre jornades, seran considerades:

- a) Com jornada ordinària efectivament realitzada, només a efectes del seu pagament, que no podrà ser absorbit ni compensat econòmicament per cap altre concepte retributiu o no.
- b) Com jornada no realitzada només a efectes del còmput anual total de la jornada de efectiva de treball: jornada ordinària pactada en conveni més jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física). El sumatori d'ambdues jornades no podrà excedir de 48 hores de mitjana setmanal en còmput anual o del seu equivalent en jornada anual: 2187 hores/any.

8. Els professionals contractats exclusivament per realitzar guàrdies mèdiques per períodes de temps, encara que siguin indefinits, tindran la categoria professional de metge adjunt de guàrdia i se li aplicarà l'estructura salarial establerta en l'annex 3 per aquesta categoria.

Art. 28. Retribució de les guàrdies en vacances

L'abonament de les guàrdies durant les vacances serà d'aplicació a totes les modalitats de guàrdia, tant en presència com localitzables. Aquesta retribució es farà efectiva a la nòmina del mes de setembre, i la quantitat a percebre serà el resultat de dividir per 12 l'import percebut per guàrdies durant els 12 mesos immediatament anteriors (setembre a agost), o bé la part proporcional segons els mesos efectivament treballats.

Art. 29. Complement Funcional d'objectius amb flexibilitat horària

1.- Concepte.- En aquells serveis als que, per les característiques tècniques o estructurals de la seva activitat assistencial, sigui necessari programar l'activitat mèdica de forma flexible per tal d'assolir els objectius de quantitat i qualitat que de l'Hospital s'espera en el marc sanitari actual, podrà pactar-se, de forma voluntària i individualitzada amb cada facultatiu, un "complement funcional de flexibilitat horària", la finalitat del qual consisteix en retribuir la disponibilitat horària del facultatiu, vinculada a la consecució de determinats objectius que seran acordats per períodes de 12 mesos consecutius, entre la Direcció de l'Hospital i el facultatiu.

2.- Horari i jornada.- Aquesta flexibilització i disponibilitat pactades no superaran, en cap cas, la jornada anual fixada en aquest conveni. L'activitat es realitzarà en els dies de treball habituals de cada facultatiu, i dins l'horari de 08:00 a 22:00 hores, respectant sempre els descansos legalment establerts, i estarà en funció de les necessitats del servei i de la consecució dels objectius acordats.

3.- Retribució.- Aquest "complement de flexibilitat horària" tindrà una retribució anual acordada per escrit entre la Direcció i el facultatiu, que dependrà, entre d'altres factors, del grau de disponibilitat del facultatiu i de l'activitat a realitzar. Aquesta retribució està vinculada a la consecució dels objectius que es pactin, no s'abonarà en el supòsit de no haver assolit els nivells de disponibilitat d'activitat pactades, amb obligació de la persona treballadora, en aquest darrer supòsit, de retornar les quantitats que hagi rebut a compte per aquest concepte.

4.- La valoració i quantificació de la disponibilitat i activitat serà objectiva, basant-se en criteris documentals i estadístics que recullin els factors establerts per a cada facultatiu. Si concorreguessin circumstàncies extraordinàries que impedissin la consecució dels objectius establerts, les dues parts, de comú acord, podran pactar una variació dels objectius que podrà comportar una variació proporcional de la retribució inicialment pactada.

5.- Vigència.- El pacte en què s'estableixi els objectius la disponibilitat horària i la seva retribució tindrà una vigència anual, i quedarà prorrogat d'any en any si cap de les dues parts (la Direcció i el facultatiu) no manifesta llur voluntat en contrari amb un mes d'antelació a la data de finalització. Excepcionalment, podran establir-se pactes de durada inferior a l'any.

Durant la vigència del pacte, el facultatiu podrà donar-lo per rescindit donant un preavis de 2 mesos. En aquest supòsit de rescissió abans de la finalització del termini pactat per part del facultatiu, aquest només meritirà la part proporcional del complement que correspongui fins a la data de rescissió i haurà de retornar les quantitats què hagi rebut en excés si és el cas; l'empresa podrà deduir aquestes quantitats de la mensualitat i/o liquidació final de gratificacions extraordinàries i vacances, previ avís al facultatiu de la quantitat i forma de descompte.

6.- Informació.- Es comunicarà a la Junta de l'APCF els serveis i els noms dels facultatius amb qui la Direcció pacti anualment aquest complement. També es comunicaran les rescissions, extincions i renúncies.

Art. 30. Complement especial

1.- El denominat complement especial, és un complement amb caràcter transitori, destinat a remunerar les condicions particulars d'algunes persones treballadores.

2.- Aquest "complement especial" tindrà els efectes d'absorció i compensació previstos a la normativa específica sobre "Carrera Professional".

Art. 31. Complement nocturnitat

1. S'estableixen dues modalitats de plus de nocturnitat:

a) Per les seves característiques organitzatives, el personal facultatiu del servei d'urgències s'organitzarà per torns de treball rotatoris. El personal que treballi en horari nocturn dintre de la seva jornada ordinària percebrà un complement establert a l'annex 3 per nit treballada.

b) En el supòsit de que la cobertura d'un punt d'atenció continuada en horari nocturn, que en aquest cas es considerarà entre les 21 hores i les 7 hores del dia següent, es realitzi en jornada ordinària s'abonarà un plus de nocturnitat establert a l'annex 3 per hora nocturna, i les hores treballades en horari nocturn equivaldran a 1'1 hora en el còmput anual de jornada.

La modalitat a) i b) s'abonarà en període de vacances en la part proporcional. Aquesta retribució es farà efectiva a la nòmina del mes de setembre, i la quantitat a

percebre serà el resultat de l'import percebut per aquest concepte durant els 12 mesos immediatament anteriors (setembre a agost) o bé la part proporcional segons el mesos efectivament treballats, dividit per 12 o pel nombre de mesos efectivament treballats.

3. La modalitat b) també s'abonarà en les pagues extraordinàries, en les que s'abonarà la part proporcional del plus nocturnitat. L'import serà el corresponent a una sisena part del total percebut en el període de meritació de cadascuna de les pagues extraordinàries, o bé la part proporcional segons els mesos efectivament treballats.

4. Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d'atenció continuada i amb les hores extraordinàries.

Art. 32. Plus dissabte, plus diumenge, plus festiu intersetmanal i plus festiu especial dintre de la jornada ordinària.

1-Plus dissabte:

- a) Per cada hora de treball efectiu dintre de la jornada ordinària, en horari diürn, realitzada en dissabte, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat "*plus dissabte*". Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte, s'abonarà el plus festiu intersetmanal, el qual absorbirà el plus dissabte.
- b) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques), amb les hores extraordinàries i amb el complement de nocturnitat.
- c) L'import del complement "*plus dissabte*" serà el fixat en taules a l'annex 3.

2-Plus diumenge:

- a) Per cada hora de treball efectiu dintre de la jornada ordinària realitzada en diumenge, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat "*plus diumenge*".
- b) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques) i amb les hores extraordinàries.
- c) L'import del complement "*plus diumenge*" serà el fixat en taules a l'annex 3.

3-Plus festiu intersetmanal:

- a) Per cada hora de treball efectiu dintre de la jornada ordinària realitzada en algun dels 14 festius intersetmanals, fixats en el calendari oficial del Departament de Treball de

la Generalitat de Catalunya, es percebrà, a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat “*plus festiu*”.

- b) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d’atenció continuada, amb les hores extraordinàries i amb el “*plus dissabte*”.
- c) L’import del complement “*plus festiu*” serà el fixat a l’annex 3.
- d) Quan el calendari que publica la Generalitat de Catalunya, a part dels 14 festius intersetmanals, contempli algun dels denominats festius recuperables, aquests no tindran cap retribució addicional ni compensació amb temps de treball.

4.-Plus festiu especial:

- a) Són dies d’especial consideració, “festius especials”, l’1 de gener, el 25 i 26 de desembre.
- b) L’import del complement “*plus festiu especial*” serà el fixat a l’annex 3.
- c) Quan en aquests dies es treballi efectivament dintre de la jornada ordinària es percebrà, per cada hora de treball efectiu realitzada a més del salari ordinari, un complement salarial anomenat “*plus festiu especial*”.
- d) Aquest complement és incompatible amb la jornada complementària d’atenció continuada i amb les hores extraordinàries.
- e) Si algun dels 14 festius intersetmanals, fixats en el calendari oficial de la Generalitat de Catalunya (sempre que no tingui la consideració de recuperable), coincideix amb els dies regulats en aquest article (1 de gener, 25 o 26 de desembre), a més del plus festiu intersetmanal s’abonarà el plus festiu especial regulat en aquest apartat.

5.-Normes comunes als quatre punts anteriors:

- a) Aquests quatre plusos no seran d’aplicació als llicenciats sanitaris en formació ni als metges adjunts de guàrdia.
- b) Es computaran aquests 4 plusos per al càlcul de la retribució de les vacances anuals. Aquesta retribució es farà efectiva a la nòmina del mes de setembre, i la quantitat a percebre serà el resultat de dividir per 12 l’import percebut per aquests plusos durant els 12 mesos immediatament anteriors (setembre a agost), o bé la part proporcional segons els mesos efectivament treballats.

Art. 33. Incrementos i revisions salarials

1.- Per l'any 2021 les taules salarials d'aplicació són les que es detallen a l'annex 3.

Tanmateix, en el moment en que, en el seu cas, s'aprovés finalment, l'aplicació del 0,9% d'increment previst per al personal públic de la Generalitat de Catalunya no sotmès a l'àmbit laboral a l'any 2021 i amb efectes a la nòmina, com a màxim, del mes següent al de la seva aprovació, les taules de l'annex 3 es veuran incrementades en aquest import, o substitutiu que s'aprovés, i amb els efectes retroactius que igualment s'aprovin.

Aquestes taules revisades serien les que es prendrien en consideració de cara a l'increment de l'any 2022.

2.- L'any 2022 i següents de vigència del Conveni, s'aplicaran els mateixos increments retributius que es determinin per al personal públic de la Generalitat de Catalunya no sotmès a l'àmbit laboral (sempre que la normativa ho permeti).

3.- En el cas que algun increment retributiu hagués de ser sotmès a negociació col·lectiva, aquesta s'haurà de portar a terme convocant a la comissió negociadora en el termini d'un mes des de la publicació i/o entrada en vigor de la llei que així ho estableixi.

CAPÍTOL V: JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS, EXCEDÈNCIES I SUSPENSIONS DE CONTRACTE

Art. 34. Jornada de treball

1.- La jornada de treball efectiu actual per al personal facultatiu és de 1.688 hores anuals. En aquesta jornada anual es troben incloses les hores corresponents als dies establerts per assumptes propis recollits a l'article 37 lletra j) dintre del capítol que regula els permisos, per tenir la consideració de dies de treball efectiu.

2.- La jornada dels facultatius s'adequarà als requeriments d'activitat assistencial i no assistencial, d'acord a les definicions establertes a l'article 2.6 de la normativa de Carrera Professional de l'annex 1. La dedicació assistencial exigible als Directors de Servei serà del 50% de la jornada contractada; als Directors de Unitat, del 60%; als Caps Clínics, del 70%, i als altres facultatius (exclosos els Facultatius en formació), del 80%.

Art. 35. Distribució de la jornada

No es regula en aquest Conveni el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos del personal, per tal de garantir l'aplicació de la regulació que en aquesta matèria estableix la Secció primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels Serveis de Salut", mitjançant la seva Disposició addicional 2ª.

Art. 36. Programació funcional de vacances

1.- Per cada any natural treballat, les persones treballadores tenen dret a un període de vacances retribuïdes de 24 dies laborables, o la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada anual quan sigui a temps parcial amb distribució irregular de la mateixa (sense prestació de serveis tot l'any).

2.- El període hàbil per gaudir de vacances serà tot l'any natural. Si, de mutu acord entre la persona treballadora i direcció, ha estat ajornada la data de la seva realització, hauran de quedar efectuades, en tot cas, abans del 31 de gener de l'any següent.

3.- El període i la data de les vacances es fixarà de comú acord entre la persona treballadora i la direcció, o conforme les normes que en el seu cas s'estableixin per la planificació anual de les vacances, d'acord amb les necessitats organitzatives de la FGSHCSP.

4.- En cas que es produeixi un conflicte entre dos o més facultatius per determinar les dates de les vacances, es procedirà a establir un sistema, mitjançant el qual es garantirà que de

forma anual i rotatòria cada facultatiu pugui demanar un torn preferent de vacances durant el període d'estiu.

5.- El gaudiment dels dies de vacances es podrà fer, com a criteri general, en un màxim de dos períodes, que no podran ser inferiors, cada un d'ells, a una setmana natural ininterrompuda. Les vacances s'hauran de demanar abans del 15 de març i, en tot cas, amb 3 mesos d'antelació a la data d'inici. Sens perjudici de l'anterior, es podrà disposar de fins a 6 dies de vacances, dels assenyalats anteriorment (o la part proporcional si no es té dret a la totalitat dels dies), el gaudiment dels quals podrà ser en qualsevol època de l'any, sol·licitant-lo amb una antelació mínima de 15 dies, i es concediran sempre que les condicions del servei ho permetin.

6.- Tot i que com a criteri general les vacances es faran en dos períodes. En cas d'acord entre empresa i la persona treballadora es podrà fer com a màxim en tres períodes, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

7.- La petició de totes les vacances haurà de fer-se per escrit, o altre mitjà que s'estableixi, davant el comandament corresponent, el qual acusarà rebut de la petició. Amb una antelació mínima de dos mesos a l'inici del període sol·licitat, o de 7 dies en el cas dels esmentats 6 dies de vacances, el comandament haurà de comunicar la persona treballadora la concessió o denegació de les vacances sol·licitades, el qual acusarà el corresponent rebut. En cas que la persona treballadora no rebi cap resposta dins el termini establert, es considerarà que han estat concedides. Un cop siguin fixats els períodes vacacionals de cada persona treballadora, ja sigui per concessió expressa o per silenci positiu, no podran modificar-se i s'hauran de fer les vacances en els períodes establerts, excepte en els casos legalment establerts.

8.- Quan el període de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

9.- En cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades al paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

10.- Tenint en compte les característiques de la FGSHSCSP, haurà de quedar garantida durant qualsevol època de l'any, i especialment en períodes de vacances, la presència a cada unitat de treball o servei per cobrir les necessitats assistencials. En tot cas, haurà de quedar garantida la cobertura de l'atenció continuada (guàrdies).

11.- Les vacances en cap cas seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus, excepte en els casos que la persona treballadora causi baixa a l'empresa i no hagi pogut realitzar el període de vacances que li pertorqués. En aquest cas, percebrà la compensació econòmica corresponent als dies de vacances que no hagi pogut gaudir. Per contra, si hagués gaudit d'un major nombre de dies dels que li pertorquen, se li practicarà, en la liquidació per cessament, la deducció corresponent.

12.- El gaudi de les vacances addicionals de 2 dies a les que tindran dret els facultatius amb una antiguitat entre 25 i 29 anys, 4 dies pels d'antiguitat entre 30 i 34 anys, o de 6 dies pels d'antiguitat de 35 o més anys, estarà supeditat al següent: aquests dies no seran acumulables entre si i s'hauran de gaudir en dates consensuades amb la Direcció de l'empresa i d'acord amb les necessitats del servei.

13.- Així mateix, totes les persones treballadores, amb una antiguitat mínima de 6 mesos, podrà gaudir addicionalment de 2 dies de vacances a Setmana Santa i de 2 dies més a Nadal, o la part proporcional que correspongui segons la data d'incorporació a l'empresa i la jornada contractada. La direcció de l'Hospital fixarà els períodes de vacances de Setmana Santa i Nadal.

14.- En particular, per necessitats del servei, la direcció podrà fixar un dia de vacances obligatori a cada període de vacances de Nadal i Setmana Santa.

15.- Les persones treballadores hauran de comunicar a l'empresa quins dies en concret volen gaudir dels dies de vacances de Setmana Santa i Nadal regulats en aquest article. Aquesta sol·licitud s'haurà de presentar en els següents terminis:

- a) Per a les vacances de setmana santa, durant el període comprès entre el dia 1 i el 15 del mes de febrer de l'any natural corresponent.
- b) Per a les vacances de nadal, durant el període comprès entre el dia 1 i el 15 del mes d'octubre de l'any natural corresponent.

16.- Per tal de tenir dret al gaudi d'aquests dies de vacances, és necessari que la persona treballadora estigui en situació d'alta laboral efectiva en el període que es determini com a límit per a la seva realització. Fora de l'esmentat període no es podran realitzar els dies de vacances indicats. En cap cas seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus, llevat del determinat a l'apartat 11 d'aquest article.

Art. 37. Permisos retribuïts

1.- Els facultatius que treballen a la FGSHSCSP, avisant amb l'antelació que s'indica en cada cas, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

- a) Per matrimoni de la persona treballadora.-** 15 dies naturals consecutius, a comptar des de la data del casament. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.
- b) Per trasllat de domicili habitual de la persona treballadora.-** 1 dia natural. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.
- c) Per matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat i afinitat.-** 1 dia natural, si coincideix amb un dia de treball. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 15 dies.
- d) Per mort, accident greu o malaltia greu o hospitalització** de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals si els fets esdevenen a localitats catalanes i 2 dies naturals addicionals, a efectes de desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Tots els dies es gaudiran de forma consecutiva.
- En els casos d'accident o malaltia caldrà consignar i motivar, per part del facultatiu que atengui els esmentats familiars, el caràcter de gravetat.
- S'inclou dintre d'aquest permís el part amb hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, incloent-ne tant els supòsits de part natural com els de cesària que requereixin hospitalització.
- e) Per cirurgia major ambulatoria** en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que requereixi repòs domiciliari, les persones treballadores tindran dret a un permís de 2 dies naturals i 2 dies naturals addicionals per desplaçament, si els fets esdevenen fora de Catalunya. Per part del facultatiu que atengui els esmentat familiars caldrà consignar que ha hagut una intervenció quirúrgica sense hospitalització i que requereix repòs domiciliari.
- En els casos que tingui lloc algun tipus de "sedació", també és concedirà aquest permís sempre que estigui degudament acreditat en el justificant mèdic que el familiar requereix "repòs domiciliari".
- f) Per proves complementàries i/o tractaments específics** que requereixin d'una absència al treball de la pròpia persona treballadora, el circuit que s'haurà de seguir és el següent:
- I. La persona treballadora, en el moment de conèixer quan li faran la prova o tractament que suposarà la absència, ho comunicarà immediatament al seu cap corresponent per així disposar de la informació per a la gestió de les absències d'aquell dia.

- II. La persona treballadora, en la mesura que pugui, haurà de sol·licitar que se li realitzin les proves i/o tractaments fora de l'horari laboral.
 - III. En el cas que hi hagi la necessitat d'una preparació prèvia o d'un repòs posterior, caldrà que s'aportin aquestes instruccions per escrit del centre a on es realitza la prova o tractament.
 - IV. El primer dia d'incorporació al treball després de l'absència, haurà de presentar-se al Servei de Prevenció de Riscos Laborals a sol·licitar el full justificant pertinent, aportant els informes de la realització de les proves o tractaments.
 - V. Per qualsevol dubte es podrà fer la consulta al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, que ho derivarà al Departament de Recursos Humans quan es tracti de l'element administratiu.
 - VI. El justificant emès des del Servei de Salut Laboral, que sigui tributari de la no aplicació del descompte recollit en el Decret Llei, 2/2012, portarà una identificació específica perquè des del Departament de RRHH es registri i no s'apliqui el corresponent descompte.
- g) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal**, que s'hagi de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, el temps indispensable. Aquest permís s'haurà de demanar amb 7 dies d'antelació, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia notificació del deure, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el més aviat possible i com a màxim el dia següent de tenir-ne coneixement.
- h) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part** que s'hagin de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, les treballadores embarassades podran disposar, del temps indispensable, previ avís a l'empresa, amb 7 dies d'antelació, i justificació de la necessitat de la seva realització dins l'horari de treball.
- i) Per tal d'assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional** fins a 24 hores l'any en jornada completa. Quan la persona treballadora presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 7 dies, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el més aviat possible i com a màxim el dia següent de tenir-ne coneixement.

En cas de jornades a temps parcial aquestes 24 hores es podran gaudir en proporció a la jornada que efectivament es vingui realitzant.

j) Dies per a assumptes propis, el personal gaudirà de 6 dies d'assumptes propis amb un límit de 48 hores, en proporció a la jornada i temps de treball.

Els dies d'assumptes propis es podran acumular als períodes de vacances, sempre i quan quedi garantida la presència a cada unitat de treball o servei per donar cobertura a les necessitats assistencials.

Aquests dies per a assumptes propis s'hauran de sol·licitar per escrit amb la major antelació possible, essent recomanable un mínim de 72 hores. No seran susceptibles de compensació econòmica de cap tipus.

k) Permís retribuït per estades formatives, el personal amb una relació laboral amb l'hospital mitjançant un contracte indefinit podrà sol·licitar permís retribuït per a efectuar una estada anual de fins a 4 setmanes en un altre institució sanitària internacional o nacional. Excepcionalment es podrà ampliar fins a 12 setmanes.

Durant aquest període es mantindran les mateixes retribucions que venia percebant.

L'objectiu d'aquestes estades és el manteniment i desenvolupament tècnic i assistencial de l'Hospital.

Es podrà gaudir d'aquest permís sempre i quan el servei garanteixi el compliment de les tasques assistencials assignades al professional i sense cap cost addicional, i per tant s'ha de garantir que es podrà fer sense contractació addicional de personal.

Les sol·licituds d'aquest permisos s'hauran de presentar a la direcció mèdica, amb el vist i plau del responsable del servei, conjuntament amb una memòria justificativa, en la que s'haurà d'acreditar l'interès per l'Hospital d'aquesta estada.

La sol·licitud s'haurà de presentar amb una antelació mínima de 30 dies abans de l'inici de l'estada.

La direcció mèdica informarà de l'adequació de la sol·licitud en base a:

- L'interès per l'hospital.
- El potencial impacte sobre l'activitat assistencial prevista.
- No es generi cost addicional.

Al finalitzar el permís, el metge elaborarà un informe sobre les activitats realitzades durant aquest permís.

S'informarà de l'autorització a la direcció assistencial i a la direcció de RRHH.

Aquests límits es podran ampliar sempre i quan ho permeti la dotació pressupostària, i prèvia autorització de la direcció, que serà la que valorarà aquells casos que no s'ajustin a aquestes limitacions.

2.- Tots els permisos la data d'inici del gaudiment serà el primer dia laborable des del fet causant, excepte quan coincideixi amb vacances programades o incapacitat temporal que es computarà com a dies naturals des del fet causant.

3.- El permisos dels apartats d), e) i f) s'hauran de demanar, en els casos que sigui factible, amb la major antelació possible, i sempre abans de gaudir del permís. Si per motius d'urgència això no fos viable, s'haurà de comunicar el fet a l'empresa en el decurs de les sis primeres hores, des de que es tingui coneixement dels fets.

4.- En tots els casos les persones treballadores que acreditin la seva condició de parella de caràcter estable (segons regulació i requisits establerts a la Llei 25/2010, de 29 de juliol, Codi Civil de Catalunya, Llibre segon, Persona i família), tindran igual tractament que el cònjuge.

Art. 38. Excedències

1.- Excedència voluntària

- a) Les persones que acreditin un any d'antiguitat a l'FGSHSCSP, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a 4 mesos. Prorrogable fins a un màxim de 5 anys, per períodes de mínim 6 mesos cadascú.
- b) L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a cap efecte.
- c) La petició s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, amb el vist i plau previ de la direcció assistencial, amb una antelació mínima d'un mes a la data que es vulgui iniciar l'excedència, indicant la durada.
- d) La persona que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts un mínim de 2 anys de treball efectiu, una vegada concloua l'anterior.
- e) La persona que estigui gaudint d'una excedència voluntària i vulgui reincorporar-se o prorrogar-la haurà de remetre preavís per escrit a la Direcció de Recursos Humans, amb un mínim d'un mes d'antelació a la seva finalització, perdent el dret de reincorporació o pròrroga, si no ho sol·licita amb l'antelació indicada.

- f) El reingrés vindrà condicionat a l'existència de la primera vacant que es produeixi en el seu grup professional i dins l'especialitat que ocupava la persona treballadora en iniciar l'excedència, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit.

2.- Excedència forçosa

- a) Les persones treballadores que siguin elegides o designades per a un càrrec públic o sindical, que impossibiliti la seva assistència al treball podran sol·licitar una excedència forçosa per tot el temps que duri l'exercici del càrrec.
- b) La sol·licitud s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb la màxima antelació possible a la data que es vulgui iniciar l'excedència forçosa, i aportant la corresponent documentació justificativa.
- c) La persona treballadora excedent podrà reincorporar-se a l'FGSHSCSP, en les mateixes condicions que abans d'iniciar l'excedència, en el termini d'un mes comptat a partir del dia en que cessi en el càrrec, avisant prèviament a la Direcció de Recursos Humans almenys amb 15 dies naturals d'antelació a la data en que s'hagi de reincorporar. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini d'un mes o no es reincorporés, causarà baixa definitiva a la FGSHSCSP.
- d) El període d'excedència forçosa serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

3.- Excedència especial

- a) El personal amb una antiguitat superior a un any, podrà gaudir durant l'any natural d'un màxim de dues excedències especials de 15 dies com a mínim que, acumulats, no superin els 90 dies naturals. A efectes del còmput dins l'any natural es considerarà la data d'inici del període d'excedència.
- b) Aquesta excedència serà concedida sense dret a retribució i, per tant, es procedirà a cursar la corresponent baixa davant la Seguretat Social i, en cap cas, computarà a efectes d'antiguitat. La reincorporació, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit, serà automàtica en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència.
- c) En cas que al finalitzar el període concedit la persona treballadora no es reincorporés, es considerarà com una dimissió i es procedirà a cursar la baixa definitiva a l'empresa.

- d) Aquests períodes podran gaudir-se sense que calgui justificació sol·licitant-los amb un mes d'antelació a la data que es desitgi començar l'excedència, mitjançant escrit adreçat a la Direcció de Recursos Humans.
- e) La concessió d'aquesta excedència restarà condicionada a les necessitats de funcionament del servei.

8.- Excedència especial per voluntariat ONG

- a) El personal amb una antiguitat superior a un any, podrà gaudir d'una excedència especial per realitzar tasques de voluntari a una ONG en els termes que les parts acordin.
- b) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.
- c) Aquesta excedència serà concedida sense dret a retribució i, per tant, es procedirà a cursar la corresponent baixa davant la Seguretat Social i, en cap cas, computarà a efectes d'antiguitat.
- d) La concessió d'aquesta excedència restarà condicionada a les necessitats de funcionament del servei.
- e) A la finalització del període d'excedència concedit, la reincorporació serà automàtica en el mateix lloc de treball i en les mateixes condicions que abans de concedir-se el permís.
- f) En cas que al finalitzar el període concedit la persona treballadora no es reincorporés, es considerarà com una dimissió i es procedirà a cursar la baixa definitiva a l'empresa.

9.- Excedència especial voluntària

- a) Els facultatius que acreditin un any d'antiguitat a l'FGSHSCSP podran sol·licitar una excedència especial voluntària que haurà de ser concedida i autoritzada per la Gerència, previ informe de la direcció mèdica.
- b) Les condicions i efectes d'aquesta excedència milloren els mínims previstos legalment i consisteixen en:
 - I. La reserva del lloc de treball que ocupa el facultatiu durant un període màxim d'1 any.

- II. El facultatiu podrà sol·licitar el dret de reincorporació al seu lloc de treball un mes abans de la finalització de l'excedència, essent la reincorporació automàtica en les mateixes condicions que ostentava abans de concedir-se l'excedència.

- III. Transcorregut el període d'1any, es podrà prorrogar l'excedència fins el període màxim legalment establert de 5 anys, però amb els efectes i condicions de l'excedència voluntària regulada en l'art 38.1 del present conveni.

CAPÍTOL VI: CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR

Art. 39. Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar

1.-Es fa una remissió expressa a tota la legislació vigent que promou la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones en la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar, i en el principi de coresponsabilitat entre tots dos progenitors, elements tots dos essencials per al compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, i especialment en els següents àmbits:

- a) Pauses i reduccions de jornada per lactància o permís per cura del lactant i part prematur.
- b) Adaptacions i reduccions de jornada per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar.

Art. 40. Naixement i cura del menor

1.-Els motius que donen dret al gaudiment d'aquest permís són el naixement, la guarda amb finalitats d'adopció, l'acolliment i l'adopció.

2.-La forma de gaudiment per ambdós progenitors serà la següent:

- a) La durada del permís serà de 16 setmanes.
- b) El gaudiment de les 6 primeres setmanes ha de ser de forma ininterrompuda e immediatament posteriors a:
 - I. La data del naixement.
 - II. La decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.
 - III. La decisió judicial per la que es constitueix l'adopció.
- c) El gaudiment de les 10 setmanes restants podrà ser de forma acumulada o interrompuda, en períodes setmanals, des de la fi del gaudiment de les primeres setmanes, fins que el fill o filla compleixi els 12 mesos.
- d) La mare biològica podrà anticipar el gaudiment fins a 4 setmanes anteriors a la data del part.

3.-Aquest dret serà individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

4.-Tant el gaudiment de cada període setmanal com l'acumulació dels mateixos haurà de comunicar-se amb una antelació mínima de 15 dies.

5.-Es podrà gaudir en jornada complerta o parcial, previ acord amb la direcció.

Art. 41. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill

- a) Les persones treballadores, pel naixement de cadascun del seus/ves fills/es o a partir del moment de l'adopció o acolliment (tant permanent com provisional i preadoptiu), tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de 3 anys, podent-se gaudir de forma fraccionada, i que començarà a comptar a partir de la data en què finalitzi el descans reglamentari per la causa legal de suspensió per naixement de qui demani l'excedència o, en el seu cas, de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa. Si ambdós cònjuges treballen a l'FGSHSCSP, solament un dels dos podrà sol·licitar aquesta excedència.
- b) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.
- c) La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu inici.
- d) Si la persona treballadora no sol·licités el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència o no es reincorporés, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit. La reincorporació també tindrà lloc amb antelació quan desaparegui la causa o es modifiquin substancialment les condicions que van donar lloc a aquesta.
- e) L'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

Art. 42. Excedència especial per cura de familiars

- a) Les persones treballadores, tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada no superior a 2 anys, i que es podrà gaudir de forma fraccionada, per atendre a la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, quan per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, sempre que no realitzi una activitat retribuïda.
- b) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.

- c) La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit a la Direcció de Recursos Humans, que necessàriament acusarà rebut amb expressió de la data, amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu inici.
- d) Si la persona treballadora no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència. Únicament en el cas acreditat de mort del familiar per la cura del qual es va concedir l'excedència la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit. La reincorporació també tindrà lloc amb antelació quan desaparegui la causa o es modifiquin substancialment les condicions que van donar lloc a aquesta.
- e) L'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

Art. 43. Excedències especials per conciliació de la vida familiar i laboral

- a) Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa superior a un any, podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència no retribuïda que tindrà una durada mínima de tres mesos i màxima de dos anys.
- b) Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització a la Seguretat Social i no computarà a efectes d'antiguitat.
- c) Aquests períodes podran gaudir-se sol·licitant-los amb antelació mínima d'un mes a la data que es desitgi començar l'excedència, mitjançant escrit adreçat a la Direcció de Recursos Humans.
- d) La Direcció la concedirà atenent a les necessitats de servei previ informe del cap corresponent.
- e) No es podrà gaudir un nou període d'excedència fins transcorregut 1 any de treball efectiu des de la finalització de l'anterior.
- f) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.
- g) La concessió d'aquesta excedència restarà condicionada a les necessitats de funcionament del servei.
- h) Si la persona treballadora no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés, es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència en les mateixes

condicions que abans de concedir-se l'excedència. Únicament en els casos acreditats de mort del cònjuge o fill, separació, divorci o nul·litat del matrimoni la reincorporació podrà tenir lloc amb antelació a la finalització del període d'excedència concedit. La reincorporació també tindrà lloc amb antelació quan desaparegui la causa o es modifiquin substancialment les condicions que van donar lloc a aquesta.

Art. 44. Excedència especial per mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització de familiars

- a) Les persones treballadores podran sol·licitar una excedència no retribuïda de quinze dies en els casos de mort, accident greu, malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- b) Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització a la Seguretat Social, però computarà a efectes d'antiguitat.
- c) Haurà de sol·licitar-se amb una antelació mínima de 2 dies i caldrà presentar la corresponent justificació.
- d) En cap cas aquesta excedència podrà ser utilitzada per a la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè.
- e) La reincorporació, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit, serà automàtica en les mateixes condicions que abans de concedir-se l'excedència.

CAPÍTOL VII: MILLORES SOCIALS

Art. 45. Incapacitat Temporal

1.- Són d'aplicació el previst als Decrets Llei 2/2012, de 25 de setembre, sobre millores de la prestació econòmica d'incapacitat temporal; 2/2013, de 19 de març; i 4/2017, de 18 de juliol, i mentre aquestes no resultin substituïdes per una de posterior d'aplicació obligatòria.

2.- Per les situacions d'incapacitat temporal, el règim de millora de la prestació econòmica d'incapacitat temporal del personal inclòs en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu serà el següent:

a) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes:

Es complementarà des del primer dia fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior al que va tenir lloc la incapacitat.

En el supòsit de que entre un any i un altre l'índex d'absentisme s'incrementi en més d'1 punt la comissió negociadora haurà de revisar aquest percentatge del 100% per ajustar-ho a les disponibilitats pressupostaries.

b) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals: la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. Les referències a dies que es fan en el present apartat s'entenen fetes a dies naturals.

c) La prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementa, des del primer dia, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, en els supòsits següents:

- I. La situació d'incapacitat temporal de les treballadores embarassades, encara que no doni lloc a una situació de risc durant l'embaràs.
- II. La situació d'incapacitat temporal de les víctimes de violència de gènere.
- III. La situació d'incapacitat temporal que comporti hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevingui amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es correspongui amb el mateix procés patològic, així com la derivada de processos oncològics. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs

domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.

- IV. La situació d'incapacitat temporal que derivi d'un tractament de reproducció assistida o del període de lactància, encara que no doni lloc a una situació de risc durant la lactància.
- V. La situació d'incapacitat temporal derivada de malalties que han estat causa de discapacitat de grau igual o superior al 33%.
- VI. La situació d'incapacitat temporal derivada d'exploracions diagnòstiques invasives, com endoscòpies, colonoscòpies, gastroscòpies, fibroscòpies, cateterismes i altres exploracions similars.
- VII. La situació d'incapacitat temporal per interrupció voluntària de l'embaràs en el primer trimestre de gestació per inducció farmacològica.
- VIII. La situació d'incapacitat temporal per altres malalties greus i/o subjectes a declaració obligatòria. S'inclouen en aquest apartat les malalties greus recollides a l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el Sistema de Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, així com també les cardiopaties isquèmiques. Així mateix, s'inclouen en aquest apartat les malalties subjectes a declaració obligatòria recollides en els annexos I i III del Reial decret 2210/1995, de 28 de desembre, pel qual es crea la xarxa nacional de vigilància epidemiològica.

3.-La documentació mèdica o sobre la situació personal de violència de gènere aportada per les persones interessades és confidencial i l'Administració o organisme o ens competent s'ha de subjectar a la normativa de protecció de dades de caràcter personal. En aquest sentit, un cop s'acrediti per la persona interessada i es faci constar per la unitat de gestió corresponent que es compleixen els requisits per tenir dret a l'obtenció de les millores establertes normativament, s'ha de retornar a la persona interessada la documentació aportada. Les dades mèdiques relatives als motius concrets de la incapacitat temporal no s'han d'inscriure ni registrar en cap base de dades. Les persones que intervenen en la tramitació del procediment de reconeixement de millores voluntàries tenen el deure de guardar secret.

Art. 46. Absències justificades per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral de fins a 48 hores.

1.- En aquests casos es comunicarà inexcusablement, per mitjà adequat, que no s'acudirà a la feina, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat.

2.- El primer dia de treball, següent a l'absència, l'interessat haurà de justificar davant el departament de Recursos Humans, per algun dels següents mitjans, la seva absència al treball:

- a) Comunicat mèdic de baixa i alta expedit per la Seguretat Social.
- b) Informe de visita mèdica de la Seguretat Social que justifiqui l'absència al treball.
- c) Informe de visita mèdica del servei mèdic d'empresa de l'FGSHSCSP que justifiqui l'absència al treball, signat pel corresponent facultatiu.

3.- Per obtenir el justificant del servei mèdic d'empresa, caldrà posar-se en contacte, el més aviat possible, el mateix dia o, el següent hàbil, amb l'esmentat servei i seguir les indicacions d'aquest. El citat servei, segons el seu criteri mèdic, podrà justificar o no l'absència de la persona treballadora, per estrictes motius de salut.

4.- En els casos d'absències no justificades pels mitjans anteriors, l'FGSHSCSP les considerarà com a un incompliment laboral amb el seu consegüent tractament.

Art. 47. Absències justificades per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral de més de 48 hores.

1.- En aquests casos, a més de comunicar inexcusablement per un medi adequat, que no s'acudirà al treball aquell dia, amb la màxima antelació possible a l'inici de la jornada laboral de l'interessat, s'haurà de justificar l'absència obligatòriament amb el corresponent comunicat de baixa, expedit per la Seguretat Social, dins el termini màxim de 3 dies naturals següents a la data d'expedició la baixa.

2.- L'empresa podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat per la persona treballadora per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. En cas de negativa de la persona treballadora, l'empresa deixarà d'abonar el complement retributiu acordat sens perjudici de les accions disciplinàries que se'n puguin derivar.

Art. 48. Situacions d'incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional

1.- En els casos d'IT derivada d'accident de treball o malaltia professional, oficial o legalment reconeguts com a tals, es procedirà de la següent forma:

- a) En tots els casos és imprescindible el comunicat mèdic de baixa expedit per l'organisme competent i la notificació al departament de Recursos Humans, dintre de les sis hores següents al sinistre esdevingut, bé pel propi accidentat, si es trobés en estat de poder fer-ho, bé pel cap immediat superior o qualsevol altre mitjà, si l'accidentat estigués impossibilitat per fer-ho. L'accidentat ha de proporcionar al seu comandament o bé al departament de Recursos Humans, el més aviat possible, tota la informació necessària per poder fer la corresponent investigació de l'accident i poder fer els tràmits administratius que corresponguin.

b) L'empresa podrà verificar l'estat d'accident al·legat per la persona treballadora per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. En cas de negativa de la persona treballadora, l'empresa deixarà d'abonar el complement retributiu acordat sens perjudici de les accions disciplinàries que se'n puguin derivar.

Art. 49. Reduccions voluntàries de jornada: conversió del contracte de treball a jornada parcial de forma temporal o indefinida

1.- Les persones treballadores incloses dintre de l'àmbit d'aplicació pel present Conveni poden demanar voluntàriament una reducció de la seva jornada de treball entre un mínim d'un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, amb la disminució proporcional del salari.

2.- La concessió o denegació d'aquesta reducció forma part de la capacitat de direcció i organització de l'empresa, sense que vingui obligada a motivar la seva decisió.

3.- En cas d'acord entre ambdues parts i concessió de la reducció voluntària de jornada, es procedirà a realitzar una novació contractual que convertirà el contracte de treball a jornada completa en un contracte de treball a jornada parcial de forma temporal o indefinida.

4.- Els períodes de reducció de jornada temporals poden tenir una durada de 6 mesos, 1 any o 2 anys. Al termini de la reducció, la persona treballadora es reincorporarà automàticament a la jornada completa i a l'horari que venia realitzant amb anterioritat a aquesta reducció o bé demanarà que la novació contractual corresponent es consolidi passant el contracte de treball a jornada parcial de forma definitiva. En aquest supòsit, la concessió o denegació també forma part de la capacitat de direcció i organització de l'empresa, sense que vingui obligada a motivar la seva decisió.

5.- Aquesta reducció s'haurà de sol·licitar amb 2 mesos d'antelació a la data del seu inici, mitjançant escrit a la Direcció de Recursos Humans, i especificar-ne el temps de durada de la reducció i horari a realitzar.

6.- El facultatiu que hagi fet ús d'una reducció voluntària de jornada temporal, segons el disposat en aquest article, no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts un mínim de 3 anys, una vegada concloua l'anterior.

Art 50. Assistència hospitalària a familiars

El cònjuge o parella de fet i els familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat de les persones treballadores de la FGSHSCSP tindran dret a l'accés assistencial en aquest centre, amb independència del seu domicili o lloc de residència, sense perjudici de que aquest faciliti posteriorment la documentació necessària per tal de que, la FGSHSCSP es pugui rescabalar de les despeses produïdes.

Art. 51. Bestretes

La persona treballadora i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

CAPÍTOL VIII: SEGURETAT I SALUT LABORAL

Art. 52. Identificació

El carnet d'identificació de l'empresa, del que es proveeix a cada persona treballadora al seu ingrés i que ha de ser lliurat inexcusablement en el moment de cessar a l'empresa al departament de Recursos Humans, és l'únic document per acreditar la condició d'empleat de la FGSHCSP i insubstituïble per fer ús dels serveis laborals i socials que l'empresa tingui per als seus empleats.

Art. 53. Vigilància de la salut

- 1.- A la FGSHCSP està instaurat un sistema de vigilància de la salut per a totes les persones treballadores. S'estableix una revisió mèdica periòdica voluntària per a tot el personal afectat pel present, excepte si per aplicació de la normativa vigent la revisió esdevé obligatòria.
- 2.- En tot cas, és obligatòria la revisió mèdica, en els intervals que estableixi el servei de prevenció, en cas de persones treballadores exposats a risc de radiacions ionitzants, risc biològics d'agents del grup III i IV del RD 664/1997, risc químic i d'agents cancerígens i mutagènics, o d'aquelles altres persones treballadores que la normativa estableixi.
- 3.- La FGSHCSP, de conformitat amb allò que estableix la legislació vigent, adoptarà les mesures que consideri oportunes perquè totes les persones treballadores puguin desenvolupar les seves funcions en el lloc de treball en condicions satisfactòries de protecció de la seva salut i seguretat des de la vessant de la prevenció a fi d'evitar possibles accidents i malalties relacionades amb el lloc de treball.

Art. 54. Equips de protecció individual i uniformitat

- 1.- La FGSHCSP proporcionarà els equips de protecció individual que en tot moment estableixi com d'ús necessari el servei de prevenció. Els equips de protecció individual, siguin o no considerats dins del concepte d'uniformitat, seran substituïts quan pel seu ús, o qualsevol altra causa, desmereixi la seva finalitat. En cap cas es pot substituir el lliurament d'equips de protecció individual per l'abonament de quantitat alguna.
- 2.- Totes les persones treballadores hauran de fer servir durant la jornada laboral l'uniforme o roba de treball que sigui lliurat. En tot cas l'uniforme lliurat i el calçat tindrà la consideració d'equip de protecció individual i no pot ser utilitzat fora del recinte de l'empresa. La neteja i la substitució de l'uniforme deteriorat es farà per l'empresa, i està prohibit que ho faci la persona treballadora fora pel seu compte. En cas de pèrdua de l'uniforme el cost de la seva reposició serà a càrrec de la persona treballadora mitjançant el corresponent descompte en nòmina.
- 3.- En el mateix moment que una persona treballadora cessi a l'empresa, haurà de lliurar al seu comandament tot l'equip i/o utensilis de treball que li haguessin estat lliurats en el moment de la seva contractació o durant la seva relació laboral amb l'Hospital.

Art. 55. Protecció a la maternitat

1.- L'avaluació de riscos que estableix la Llei 30/1995 de Prevenció de Riscos Laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o lactància de les esmentades treballadores, l'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2.- Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, tot i aquesta adaptació les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics dels organismes competents, amb informe del metge del sistema nacional de la salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent, i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants de les persones treballadores, la relació de llocs de treball exempts de risc a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen als supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes fins al moment en que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. En el cas que, tot i aplicant les regles esmentades anteriorment, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup, subgrup o nivell equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3.- Si aquest canvi de lloc no resultés, tècnica o subjectivament possible, o no pogués raonablement exigir-se per motius justificats podrà declarar-se a la treballadora afectada en situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut, i mentre perduri la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior, o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4.- Allò previst als números 1 i 2 d'aquest article també serà d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament a la salut de la dona i/o del/la fill/a, i així ho certifiqués el metge que, en el règim de seguretat social aplicable assisteixi facultativament a la treballadora.

5.- A fi i efecte de poder aplicar les mesures de protecció que corresponguin, les treballadores embarassades, o que creguin que poden estar-ho, o en període de lactància, hauran de comunicar-ho de forma expressa a la Direcció de l'Hospital mitjançant el servei de prevenció de riscos laborals.

Article 56. Excepció atenció continuada per edat

La jornada d'atenció continuada tindrà caràcter obligatori. No obstant, les persones treballadores de 48 o més anys d'edat, prèvia petició per escrit amb tres mesos d'antelació, podran quedar voluntàriament exonerades de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada. Igualment, podran continuar fent guàrdies, tenint dret a que se li assignin en menor nombre, prèvia idèntica petició per escrit amb tres mesos d'antelació.

CAPÍTOL IX: ALIANCES ESTRATÈGIQUES I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Article 57. Aliances estratègiques i contractes amb altres institucions

- 1.- La FGSHCSP d'acord amb el que estableix l'article 8 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries podrà mantenir aliances estratègiques o projectes de gestió compartida amb altres institucions, que comporti que els professionals hagin de prestar serveis en dos o més centres, encara que mantinguin la seva vinculació a un sol d'ells.
- 2.- En cas que l'aliança suposi la participació de professionals externs a l'activitat de l'Hospital aquests hauran de disposar de la titulació, habilitats i competència legalment exigibles.
- 3.- Igualment, en cas que l'aliança suposi que els professionals contractats per l'Hospital hagin de realitzar activitats fora del mateix, aquesta s'haurà d'adequar a la titulació, habilitats i competències legalment exigibles.
- 4.- Quan com a conseqüència d'aquestes aliances estratègiques una persona treballadora de forma circumstancial i degudament autoritzat hagi d'exercir la seva feina fora de l'àrea metropolitana de Barcelona, se li abonaran les despeses de viatge per l'ús del vehicle particular (quilometratge) en les quantitats de 0,19 euros per km. En el supòsit d'utilització de transport públic, l'empresa abonarà específicament la despesa feta sempre que es justifiqui a través de factura o document equivalent. Qualsevol activitat que requereixi una pernoctació fora de Barcelona tindrà un acord previ amb la direcció sobre la compensació de la despesa.

Art. 58. Programa de formació i promoció científica

- 1.- Donades les especials característiques de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aquest conveni, la formació continuada de les mateixes està, a la majoria de casos, directament vinculada al desenvolupament professional dins del marc de la seva especialitat. Per tant, i sense perjudici de que els facultatius tenen dret a participar a les activitats formatives establertes dins del Pla anual de formació continuada (PAF), que desenvolupa l'empresa amb caràcter general per a tot el Personal, es fa necessari garantir i promoure l'accés dels facultatius a la formació i actualització professional específica dins de la seva especialitat. A tal efecte, es podran sol·licitar fins a 5 dies per assistència a congressos, que es podran ampliar a sol·licitud del facultatiu i sempre que la direcció ho autoritzi, havent de justificar-se tots els dies. I s'estableix un programa d'ajuts per a l'assistència a congressos, jornades i cursos de formació externa que serà desenvolupat per una comissió anomenada de Formació i Promoció Científica, que estarà composta per tres membres en representació de l'APCF i tres membres en representació de la Direcció, que es constituirà en un termini de 3 mesos des de la signatura del present conveni.
- 2.- Aquest programa, es dotarà amb una assignació anual de 60.000 euros per ajuts per a l'assistència a congressos i de 60.000 euros per a la realització d'accions formatives individuals de caràcter extern, científicament acreditades i orientades al desenvolupament i

actualització professional dels facultatius; així com per la promoció científica i projecció institucional sempre que les despeses per les que es sol·liciti l'ajut no estiguin finançades per altres entitats i prèvia autorització de la direcció.

3.- La gestió del programa es farà mitjançant la mateixa comissió de Formació i Promoció Científica referida a l'apartat 1 d'aquest article.

4.- En el cas que l'assignació anual pel programa de formació i promoció científica no s'esgoti en la seva totalitat dintre de l'exercici a que correspongui, la comissió paritària podrà decidir a què destinar el romanent de diners sempre que estigui relacionat amb la finalitat d'aquest programa.

CAPÍTOL X: RELACIONS SINDICALS

Art. 59. Exercici de funcions de l'Associació Professional del Cos Facultatiu

Els membres de la Junta Directiva de l'Associació Professional del Cos Facultatiu, podran absentar-se del seu lloc de treball pel compliment de les seves funcions específiques com a membres d'aquesta associació, fins un màxim de 40 hores mensuals, acumulables trimestralment. Hom podrà acumular en un màxim de dos membres de la Junta Directiva aquest crèdit horari. En aquest supòsit s'haurà d'avisar al departament de Recursos Humans amb un mes d'antelació a la data d'efectes d'aquesta acumulació i ratificar-la mes a mes.

Art. 60. Informació a l'Associació Professional del Cos Facultatiu

1.- L'Associació Professional del Cos Facultatiu, podrà sol·licitar de la Direcció de Recursos Humans informació sobre els següents aspectes:

- a) Situació comptable de l'empresa, coneixement de pressupostos, evolució del mateix i situació financera.
- b) Qüestions de personal: contractació, estructura i mobilitat de plantilla, sancions molt greus)
- c) Documentació i resultats de les Avaluacions de la Carrera Professional.
- d) Informació sobre els mòduls de reforç de guàrdia del Metges Adjunts de Guàrdia i hores assistencials programades realitzades.
- e) Informació sobre els pactes individuals d'ampliació de jornada mitjançant la realització de guàrdies mèdiques.
- f) Informació sobre el tipus, nombre i persones que realitzen encàrrecs de gestió.
- g) Plans de reestructuració.
- h) Sistema d'organització del treball.
- i) Mesures de seguretat i higiene.
- j) Situació institucional de l'Hospital.
- k) I aquells altres previstos en aquest conveni i en la normativa específica de caràcter general.

Art. 61. Local, mobiliari i eines informàtiques per l'APCF

La FGSHSCSP facilitarà un local adequat per què l'Associació Professional del Cos Facultatiu pugui celebrar les seves reunions, així com també les eines informàtiques, mobiliari i material per desenvolupar les seves tasques.

Art. 62. Reunions i assemblees

La FGSHCSP reconeix el dret de l'Associació Professional del Cos Facultatiu a convocar reunions i assemblees, així com el dret de reunió de les persones treballadores de l'estament mèdic, dintre del recinte hospitalari, en la forma prevista a la legislació vigent.

Art. 63. Quotes afiliats APCF

L'Associació Professional del Cos Facultatiu es compromet a facilitar al departament de Recursos Humans la relació del personal afiliat a l'APCF de la forma que cregui oportuna i sempre per escrit. La finalitat d'aquesta informació es concreta en procedir al descompte en nòmina, tant de les quotes pròpies de l'APCF com d'aquells imports corresponents a quotes d'assegurances subscrites en favor dels afiliats. L'empresa retraurà aquestes quanties a favor de l'APCF sempre que lliuri formulari d'autorització signat per l'afiliat a qui s'hagi d'efectuar el descompte.

Art. 64. Exercici de funcions dels membres de la Comissió i Sots-comissió Avaluadora de la Carrera Professional i de la Comissió de Formació i Promoció Científica

La Direcció de la FGSHCSP es compromet a facilitar a tots els facultatius que siguin membres de la comissió i de la sots-Comissió Avaluadora de la Carrera Professional, així com de la Comissió de Formació i Promoció Científica prevista a l'article 58 del present conveni, el temps necessari per l'acompliment de les seves funcions específiques com a membres d'aquestes comissions.

CAPÍTOL XI: RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 65. Principis d'ordenació

- 1.- Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment del respecte laboral i personal, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de les persones treballadores i empresa.
- 2.- Les faltes podran ser sancionades per l'empresa d'acord a la graduació que s'estableix en aquest capítol. Tota falta comesa per una persona treballadora serà qualificada de lleu, menys greu, greu o molt greu.
- 3.- Es considerarà falta tot acte o omissió de la persona treballadora que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que preceptuen les disposicions legals vigents.
- 4.- La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita de l'empresa a la persona treballadora.
- 5.- La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals de les persones treballadores.

Art. 66. Graduació de les faltes

Sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes es la següent.

1.- Es consideraran com a **faltes lleus**:

- a) Les de puntualitat injustificada en l'entrada o sortida del treball durant tres dies en un període mensual, superior a deu minuts i inferior a vint, sempre que no causin perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu.
- b) La mera desatenció o descortesia amb les persones amb qui es relacioni durant el servei.
- c) No comunicar amb la suficient antelació l'absència al treball així com no cursar al seu temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho fet.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-lo realitzat.
- e) La inobservança intranscendent de normes o mesures reglamentàries i de seguretat i higiene.
- f) La negligència en l'ús dels espais del centre de treball, dels materials i documents inherents al servei.
- g) L'entrada o permanència en llocs públics fora de l'entorn de treball vestit amb l'uniforme en hores de servei, sempre i quan no sigui per raons del propi servei o de caràcter d'atenció urgent.

h) Fumar en els llocs on estigui prohibit.

i) La realització de bromes o gestos de contingut sexual o la utilització de llenguatge amb el mateix contingut cap a les persones amb les que es relacioni durant el servei.

2.- Es consideraran com a faltes **menys greus**:

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.

b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu. L'acreditada prestació d'auxili a requeriment justificat d'un tercer que suposi l'abandonament del lloc de treball no serà motiu de sanció, sempre que sigui a les immediacions de l'Hospital.

c) No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.

d) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.

e) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

i) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.

j) No presentar la sol·licitud d'autorització de compatibilitat quan es comença a exercir una altra activitat, sigui pública o privada .

3.- Es consideraran com a **faltes greus**:

a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes menys greus.

b) Faltar al treball un dia sense causa justificada.

c) Mantenir discussions injustificades o violentes durant el treball.

d) La simulació de malaltia o accident.

e) Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.

f) L'embriaguesa o toxicomania, sempre que no sigui habitual, cas en què es considerarà com a falta molt greu.

g) La indiscreció, negligència o manca d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

h) L'incompliment de les normes d'ús de les eines tecnològiques facilitades per l'empresa en el lloc de treball.

- i) L'exercici d'altres activitats professionals públiques o privades sense haver presentat la sol·licitud d'autorització de compatibilitat.
- j) Abandonar xeringues, agulles, bisturís, o d'altres elements perillosos, de manera o en circumstàncies que poguessin ocasionar danys a les persones.
- k) Les faltes de puntualitat injustificada en l'entrada o sortida del treball quan causin un perjudici irreparable.
- l) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada quan ocasioni un perjudici irreparable.
- m) La desobediència als superiors jeràrquics i/o funcionals en qualsevol matèria del servei quan la negativa és manifestada expressament. Excepte en les directrius que contravinguin la legalitat establerta.
- n) L'abús de poder entès com extralimitar-se en les funcions pròpies del lloc de treball o en el càrrec de comandament que implica un perjudici per un altra persona treballadora, per la pròpia organització o un usuari.

4.- Es consideraran com a faltes **molt greus**:

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus.
- c) La negativa de la persona treballadora a temps parcial a la realització de les hores complementàries pactades sempre que s'haguessin complert els requisits i règim jurídic que estableix la normativa vigent.
- d) L'assetjament sexual, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.
- e) L'Assetjament moral o psicològic (mobbing), entenent com a tal el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, ja sigui entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

- f) Accedir a la Història Clínica d'aquells usuaris amb els qui no es sostingui una relació assistencial i epidemiològica; i això tant pel que fa als aplicatius interns, com per l'accés a la Història Clínica Compartida de Catalunya (o d'altres).
- g) Utilitzar les eines tecnològiques per accedir i/o difondre continguts que vulnerin drets fonamentals i que siguin contraris a les lleis, com de caràcter sexista, racista, en contra de minories religioses etc, i accedir a informació que pugui suposar un desprestigi o perjudici, inclòs el moral, per a l'empresa.
- h) L'incompliment del deure de confidencialitat i protecció de dades d'acord a la normativa vigent. De l'obligació de guardar el secret de les dades d'altres persones que les persones treballadores puguin conèixer en el desenvolupament de les seves funcions. La divulgació de dades i/o d'informació de caràcter personal sense autorització expressa en qualsevol suport (paper, vídeos, fotografies, imatges etc) o qualsevol mitjà (correu electrònic, ports usb, gravadores, internet, xarxes socials tipus facebook, twitter, youtube etc) o qualsevol incompliment de les polítiques de seguretat establertes per l'Hospital previstes en el manual de bones pràctiques.
- i) L'incompliment per part de la persona treballadora en la seva responsabilitat de garantir la confidencialitat de la seva contrasenya. Entenem per no garantir que la persona treballadora faci un acte que posi en perill la confidencialitat de la seva contrasenya.
- j) L'exercici d'altres activitats professionals públiques o privades quan hagin estat declarades incompatibles amb l'activitat que s'exerceix en l'empresa.
- k) L'embriaguesa o toxicomania habitual durant la jornada de treball.
- l) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, quan ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.
- m) La indiscreció, negligència o manca d'ètica professional, quan produeixin la reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables.

Art. 67. Sancions

1.- Les sancions que puguin imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

a) Per falta lleu:

Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.

b) Per falta menys greu:

Suspensió de sou i feina de 3 a 10 dies.

c) Per falta greu:

Suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

d) Per falta molt greu:

Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de tres mesos fins a un any; suspensió del dret a concórrer a convocatòries per a la cobertura de vacants o promoció per un període de tres anys com a màxim; acomiadament.

2.- En aquells casos en que la falta tingui una evident naturalesa sexual serà aplicable directament la sanció d'acomiadament. I es considerarà un agreujant que s'hagin exercit prevalent-se de la superior condició jeràrquica.

3.- La primera sanció que pugui correspondre a la persona treballadora en el cas previst a l'apartat 3.f) de l'article anterior, podrà ser substituïda, a la seva elecció, per la participació en el corresponent tractament de rehabilitació.

Art. 68. Procediment sancionador

1.- Totes les persones treballadores podran donar compte a la Direcció de Recursos Humans per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat.

2.- Les sancions per faltes molts greus requeriran la tramitació prèvia d'un expedient informatiu disciplinari, l'inici del qual haurà de ser comunicat a la persona interessada i als representants legals de les persones treballadores.

3.- Si d'aquest expedient es considerés l'existència de la corresponent falta, es remetrà a la persona treballadora el corresponent plec de càrrecs, per a que en el termini de 5 dies hàbils emeti escrit de descàrrecs, si així ho considera pertinent. D'aquest plec de càrrecs també es donarà trasllat als representants legals dels treballadors a fi que amb el mateix termini emeti el seu informe, si així ho considera convenient.

4.- Transcorregut aquest termini, s'hagi rebut o no el plec de descàrrecs, la Direcció de l'Hospital resoldrà el que consideri procedent en l'exercici de la seva facultat disciplinària, la qual delega expressament en la Direcció de Recursos Humans.

5.- Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les menys greus i les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en que la Direcció de Recursos Humans tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos des d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient informatiu disciplinari instruït en el seu cas, sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense intervenir culpa de la persona treballadora expedientada. Aquest termini no serà d'aplicació mentre per l'empresa es tingui coneixement fefaent de l'existència de litispendència penal pels mateixos fets, quedant en suspens l'expedient.

6.- En cas que per a les faltes lleus i menys greus i greus, es procedeixi a l'apertura d'un expedient informatiu disciplinari, cal tenir en compte que aquest, al no ser obligatori, no interromp el termini de prescripció i que la resolució s'haurà de comunicar a l'interessat dins els terminis establerts.

7.- En qualsevol cas que per l'empresa es tingui coneixement de l'existència de litispendència penal derivada d'un incompliment laboral, aquesta podrà acordar, com a

mesura cautelar, el canvi de funcions de la persona treballadora o la suspensió d'ocupació durant la tramitació de l'expedient, quan raons justificades així ho aconsellin. En aquest cas sempre es sol·licitarà informe previ als representants de les persones treballadores.

8.- S'entendrà que el procediment aquí regulat servirà, a tots els efectes, d'expedient contradictori per als representants legals de les persones treballadores i els/les delegats/des sindicals, que en aquest cas s'haurà de seguir en les faltes molt greus.

9.- El personal que regula el Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, que es troba sota la relació laboral especial de residència per la formació d'especialistes en ciències de la Salut li serà d'aplicació el Règim disciplinari establert en aquesta disposició legal.

Art. 69. Procediment disciplinari per als Metges Residents

1.- La competència per a la imposició de sancions disciplinàries correspon a l'òrgan competent de la institució sanitària de la qual depengui la unitat de docència.

2.- Amb caràcter previ a la imposició de la sanció, el Director de Recursos Humans comunicarà per escrit al resident la data i els fets que es consideren inclosos en algun dels supòsits d'incompliment previstos en les normes d'aplicació i la seva possible qualificació, perquè en el termini de deu dies al·legui el que a la seva defensa convingui.

3.- Quan es tracti de faltes greus o molt greus donarà també trasllat d'aquest escrit a la comissió de docència, perquè en el termini de deu dies, manifesti el seu criteri.

4.- Rebudes les al·legacions o transcorregut el termini sense que aquestes es produeixin, l'òrgan competent notificarà per escrit a l'interessat/da la sanció, la data i fets que la van motivar i la seva qualificació o, si escau, el sobreseïment amb què ha conclòs el procediment.

5.- Els representants legals de les persones treballadores seran informats de les sancions imposades als residents per faltes molt greus.

6.- La prescripció s'interromprà amb durant la tramitació del procediment, reprenent-se el còmput passat el període de deu dies establert per fer al·legacions.

Disposició Addicional Única. Comissió de guàrdies

A partir de la signatura del present Conveni, es crearà una Comissió formada per tres membres designats per l'APCF i tres membres designats per la Direcció, per tal d'avaluar i regular les condicions i característiques de les guàrdies (guàrdies en presència i localitzables), incloent el seu eventual impacte retributiu associat, així com la política de contractació específica aplicable a l'esmentat model.

En el moment de la constitució d'aquesta Comissió es determinarà el calendari de reunions i la forma de funcionament.

Els acords que es puguin assolir hauran de ser ratificats per la Comissió negociadora del Conveni.

Disposició Transitòria.

Ambdues parts es comprometen a negociar la possible regulació futura en el si d'aquest Conveni d'aquelles matèries, d'afectació al sector d'activitat de la FGSHSCSP, que puguin ser objecte de resolucions judicials fermes i constitutives de jurisprudència durant la vigència del Conveni.

Disposició Final

Tot allò redactat al present Conveni col·lectiu referent a les persones treballadores en termes gramaticals masculins genèrics, es refereix tant a treballadors com a treballadores, sense cap altre intencionalitat que la de fer més lleugera la lectura del text.

**REGLAMENT CARRERA PROFESSIONAL PERSONAL
LLICENCIAT SANITARI ESPECIALISTA**



27 de setembre del 2022

ÍNDEX

1. Introducció

Concepte de carrera professional

Principis bàsics

2. Carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista

2.1 Model de carrera professional

2.2 Àmbit personal

2.3 Definició dels nivells de carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista

2.4 Retribució i terminis

2.5 Sistema d'avaluació

2.6 Activitat assistencial

2.7 Avaluació negativa

2.8 conflicte d'interès

3. Requisits d'accés al sistema i nivells de la carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista

3.1 Requisits d'accés

3.2 Requisits de perfil professional

3.3 Nivell provisional en els casos de noves incorporacions a l'Hospital

3.4 Requisits mínims per cada nivell de carrera professional

4. Barem carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista

5. Comissió avaluadora de la carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista

5.1 Composició de la comissió avaluadora

5.2 Funcionament intern de la comissió avaluadora

5.3 Re avaluació disciplinària

Annex 1. Funcionament intern de la comissió avaluadora per una convocatòria

1. INTRODUCCIÓ

- **Concepte de la carrera professional**

La carrera professional és un sistema d'incentivació, reconeixement, promoció i desenvolupament professional per al personal llicenciat sanitari especialista de la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, que reconegui la seva aportació al resultat i projecte de l'hospital i que comporta una retribució específica per l'assoliment dels mèrits exigits per a cada un dels nivells definits i en el marc de la missió de l'Hospital i en concordança amb els objectius de l'organització.

- **Principis bàsics de la carrera professional**

Els principis bàsics que suporten la carrera professional són els següents:

- **Voluntarietat:** El personal facultatiu pot optar lliurement a l'accés de la carrera professional, com en els canvis de nivell, sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.
- **Universalitat:** El personal facultatiu amb dedicació completa o parcial tindran accés a la carrera professional.
- **Avaluable:** Per tal de garantir la transparència i la seva objectivitat, els aspectes de la carrera professional requereixen un barem d'avaluació; aquest ha de ser quantificable.
- **Revisable:** La carrera professional és un element actiu, i per tant subjecte als canvis.
- **Participativa:** Mitjançant la creació de la comissió avaluadora *de la carrera professional*.

2. CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL LLICENCIAT SANITARI ESPECIALISTA

2.1. Model de carrera professional

El model de carrera professional del Personal llicenciat sanitari especialista està estructurat en 4 nivells.

L'accés a cadascun dels 4 nivells requereix el compliment d'uns requisits previs: titulació d'especialista, anys d'experiència hospitalària i la permanència en el nivell anterior al de la promoció sol·licitada. Així mateix, també cal acreditar el perfil professional mínim establert per a cada nivell de carrera professional. En tots els casos, l'experiència hospitalària estarà en relació a la jornada laboral contractada.

A més dels requisits esmentats cal obtenir una puntuació mínima mitjançant la corresponent avaluació.

El personal candidat ha de presentar la documentació requerida (sol·licitud, CV normalitzat) a la comissió avaluadora. L'esmentada comissió pot disposar d'altres fonts d'informació o aportació

documental, si ho considera necessari, per tal que, mitjançant l'aplicació del barem establert a l'efecte assigni a cada facultatiu/va una puntuació final i elabori un informe definitiu indicant el nivell que assoleix el/la candidat/a.

2.2. Àmbit personal

Podran participar en el sistema el personal facultatiu amb titulació d'especialista, que acrediti els requisits d'experiència descrits en l'apartat següent. Els casos excepcionals seran valorats de manera individual per la comissió avaluadora.

El personal facultatiu amb la categoria professional de facultatiu col·laborador no tindrà accés a la carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista.

2.3. Definició dels nivells de la carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista

Adjunt 2: És el personal professional amb titulació d'especialista i que acredita una experiència hospitalària de més de 3 anys (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent. Obtenir un mínim de 50 punts del barem d'avaluació de la carrera professional i una puntuació mínima de 20 punts per assistència quantitativa i qualitativa; acompliment del perfil de mínims.

Consultor 1: És el personal professional amb titulació d'especialista, d'acord amb aquestes dues opcions:

- a) Acredita una experiència hospitalària de més de 10 anys, comptats a temps complert en jornada ordinària, i 3 anys d'adjunt 2 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent. Obtenir un mínim de 65 punts del barem d'avaluació de la carrera professional i una puntuació mínima de 26 punts per assistència quantitativa i qualitativa; acompliment del perfil de mínims.
- b) Acredita una experiència hospitalària de més de 7 anys, comptats a temps complet en jornada ordinària, i 3 anys d'adjunt 2 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent. Obtenir un mínim de 70 punts del barem d'avaluació de la carrera professional i una puntuació mínima de 26 punts per assistència quantitativa i qualitativa; acompliment del perfil de mínims.

Consultor 2: És el personal professional amb titulació d'especialista, d'acord amb aquestes dues opcions:

- a) Acredita una experiència hospitalària de més de 17 anys, comptats a temps complet en jornada ordinària, i 3 anys de consultor 1 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent. Obtenir un mínim de 75 punts del barem d'avaluació de la carrera professional i una puntuació mínima de 30 punts per assistència quantitativa i qualitativa; acompliment del perfil de mínims.
- b) Acredita una experiència hospitalària de més de 15 anys, comptats a temps complert en jornada ordinària, i 3 anys de consultor 1 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent. Obtenir un mínim

de 80 punts del barem d'avaluació de la carrera professional i una puntuació mínima de 30 punts per assistència quantitativa i qualitativa; acompliment del perfil de mínims.

Consultor Sènior: És el personal professional amb titulació d'especialista d'acord amb aquestes 2 opcions:

- a) Acredita una experiència hospitalària de més de 25 anys, comptats a temps complert en jornada ordinària, i 3 anys de consultor 2 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent. Obtenir un mínim de 85 punts del barem d'avaluació de la carrera professional i una puntuació mínima de 34 punts per assistència quantitativa i qualitativa; acompliment del perfil de mínims.
- b) Acredita una experiència hospitalària de més de 22 anys, comptats a temps complert en jornada ordinària, i 3 anys de consultor 2 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent. Obtenir un mínim de 90 punts del barem d'avaluació de la carrera professional i una puntuació mínima de 34 punts per assistència quantitativa i qualitativa; acompliment del perfil de mínims.

A partir de l'edat de 70 anys, el personal facultatiu que opti per continuar en actiu, passarà a ser emèrit/a, des del punt de vista de la carrera professional, mantenint nominalment el nivell de carrera professional assolit prèviament, però sense retribució econòmica per aquest concepte.

El personal facultatiu que a la data d'aprovació d'aquest document ja tinguin l'edat de 70 anys, mantindrà el nivell salarial assolit com a complement ad personam per a evitar l'aplicació amb efectes retroactius.

2.4. Retribució i terminis

Retribució: S'estableix un complement retributiu específic per a cada nivell, detallat en el quadre següent:

Grup A1. Llicenciats sanitaris especialistes		
Nivell	Imports mensuals	Imports anuals
ADJUNT SÈNIOR	456,16 €	6.386,24 €
CONSULTOR 1	855,30 €	11.974,20 €
CONSULTOR 2	1.197,41 €	16.763,74 €
CONSULTOR SÈNIOR	1.539,53 €	21.553,42 €

Aquesta retribució associada a cada nivell de la carrera professional, està referida a la jornada completa, i no dedicada específicament a guàrdies. Les jornades inferiors es retribuiran proporcionalment.

Com a norma general, l'abonament es farà mensualment repartit en 14 pagues. Excepcionalment si el/la facultatiu/va ho sol·licita, es podrà fer en un únic pagament en el mes de setembre. Aquells/es facultatius/ves que ho cobren d'una manera diferenciada ho podran mantenir.

No es modificarà el sistema de pagament ja establert, excepte si el personal facultatiu ho sol·licita expressament.

Terminis:

1. La convocatòria d'avaluació de la carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista serà publicada al llarg del darrer trimestre de l'any anterior a la convocatòria.
2. L'activitat assistencial que es valorarà a la carrera professional serà la compresa entre l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a la convocatòria.
3. El reconeixement i la retribució del nivell assolit s'abonarà amb efectes de l'1 de gener de l'any de la convocatòria.
4. La resolució de la convocatòria es portarà a terme al llarg del primer semestre de l'any de la convocatòria.

2.5. Sistema d'avaluació

Fases del sistema d'avaluació:

Presentació de la documentació necessària:

Per tal que la comissió avaluadora (apartat 5 d'aquest document) avaluï els mèrits previstos al barem (apartat 4 d'aquest document), el facultatiu haurà d'emplenar:

- a) Sol·licitud
- b) Currículum vitae normalitzat

Perfil professional mínim per nivell de carrera professional

Abans de procedir a l'avaluació, la comissió avaluadora validarà que el personal candidat reuneixi de forma fefaent els requisits del perfil professional mínim exigits en cada nivell de carrera professional (punt 3 d'aquest document). Si el personal facultatiu no compleix amb els mínims sol·licitats, rebrà una notificació per escrit de la comissió avaluadora. El/La facultatiu/va tindrà un període d'al·legacions de 10 dies per acreditar els requisits mínims. Així mateix, la comissió avaluadora impulsarà l'avaluació de competències que realitzarà el personal professional que la comissió designi.

Procés d'avaluació

Un cop contrastada la informació aportada pel personal candidat, la comissió avaluadora farà l'avaluació i atorgarà la puntuació corresponent.

Resolució

La comissió avaluadora elaborarà l'informe provisional del personal candidat amb la puntuació obtinguda, determinant si el/la professional assoleix el nivell de carrera professional sol·licitat. Es notificarà per escrit al personal candidat la resolució de la comissió avaluadora.

Al·legacions

S'estableix un període d'al·legacions d'un mes a partir de la comunicació per carta de la comissió avaluadora. En cas de disconformitat amb el resultat obtingut, el personal facultatiu podrà interposar per escrit una reclamació raonada contra la decisió de la comissió avaluadora i iniciar un procés de revisió. Es crearà una sots-comissió a l'efecte (la composició de la qual s'especifica en el punt 5.2 d'aquests mateix document) la qual valorarà les al·legacions, tornarà a re-avaluar al/la candidat/a i es reunirà amb ell/a si s'escau per resoldre l'al·legació.

2.6. Activitat assistencial

La carrera professional del personal facultatiu s'adequarà als requeriments d'activitat assistencial i no assistencial sobre la jornada contractada, atenent la dedicació a funcions de gestió en el cas dels càrrecs executius i d'acord a la descripció del lloc de treball definida per l'empresa.

CÀRREC	% ACTIVITAT ASSISTENCIAL (temps mínim)
Director de Servei	50%
Director d'Unitat	60%
Cap Clínic	70%
Facultatiu	80%

S'entén com a activitat assistencial tota l'activitat vinculada directa i indirectament a l'assistència, incloent entre altres també: emissió d'informes, atenció als familiars, sessions clíniques, participació en comitès, segones opinions.

L'activitat no assistencial del personal facultatiu inclou: dedicació a recerca, docència, formació i en el cas de càrrecs executius, la gestió clínica.

2.7. Avaluació no favorable

El personal candidat que tot i reunir els requisits de títol d'especialista, de permanència en el nivell anterior i de perfil, no superin l'avaluació per l'accés al nivell de carrera professional sol·licitat, hauran d'esperar 2 anys abans de poder tornar-se a presentar a una nova convocatòria. En el cas de no reunir els requisits mínims es pot presentar a la convocatòria de l'any següent.

2.8. conflicte d'interès

Dins del procés d'avaluació de la carrera professional podem trobar que hi hagi conflictes d'interès relacionats amb la presa de decisions referents a l'avaluació del personal.

Aquests poden ser de dos tipus:

1. Els/Les professionals presentats/des a la carrera professional podran demanar en l'inici del procediment, la recusació per no voler que algun/a membre de la comissió avaluadora, algun company/a del seu servei o d'un altre servei relacionat o el/la seu/seva director/a de servei l'avaluïn.

El procediment a seguir serà el següent:

El/La candidat/a disposarà d'un període de 10 dies, una vegada finalitzi la convocatòria, per notificar per escrit la recusació degudament justificada a la direcció de recursos humans. Haurà d'enviar aquest escrit mitjançant un correu electrònic a LNoble@santpau.cat.

2. Els/Les professionals tenen l'obligació d'abstenir-se en la presa de decisions o de la participació en comissions o comitès quan la participació o presència en aquests actes pugui comprometre la necessària objectivitat en la presa de decisions.

El procediment a seguir serà el següent:

A l'inici del procés d'avaluació dels/de les candidats/es presentats/des a la carrera professional s'enviarà per correu electrònic el document d'abstenció (Annex 3 del protocol amb relació als conflictes d'interès aprovat per la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau al juliol 2020) a tots/es aquells/es professionals (directors/es de servei, companys designats per la comissió avaluadora per la seva avaluació competencial i membres de la comissió avaluadora) que hagin d'intervenir en l'avaluació. Aquest/es tindran un termini de 7 dies per notificar per escrit que existeix un conflicte d'interès, mitjançant aquest document, i fer-lo arribar a LNoble@santpau.cat.

Si no hi ha cap conflicte d'interès amb els candidats/es presentat/des a la carrera professional, els membres que participin en el procés d'avaluació hauran de signar una clàusula (inclosa dins del mateix document d'avaluació) on declaren que no existeix conflicte d'interès en la seva actuació professional i que són coneixedors les seves obligacions, segons el que consta al protocol en relació als conflictes d'interès aprovat per la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau.

3. Les causes per les quals es pot sol·licitar la recusació o l'abstenció en l'avaluació són les següents:
 - El vincle matrimonial o situació de fet assimilable i el parentiu per consanguinitat o afinitat fins el quart grau amb la persona avaluada o candidat/a.
 - Estar o haver estat denunciat o acusat per la persona avaluada o candidat/a com a responsable d'algun delictes o mancada, sempre que la denúncia o acusació haguessin

donat lloc a la incoació de procediment penal i aquest no hagués acabat per sentència absolutòria o acte de sobreseïment.

- Ser o haver estat denunciant o acusador de la persona avaluada o candidat/a
- Haver estat sancionat disciplinàriament en virtut d'expedient incoat per motiu de denúncia o a iniciativa de la persona avaluada o candidat/a.
- Tenir plet pendent amb la persona avaluada o candidat/a
- Amistat íntima o enemistat manifesta amb la persona avaluada o candidat/a.
- Tenir interès directe o indirecte en el resultat de l'avaluació de la persona avaluada o candidat/a.

4. Dins d'aquest marc, es portaran a terme els següents criteris d'aplicació:

Situacions	Criteris a seguir
Professional que realitza una recusació per mantenir un conflicte d'interès amb el/la seu/seva director/a de servei.	Preferentment es determinarà un/a director/a de servei afí o s'estudiarà el cas específic sota la supervisió de la direcció mèdica.
Professional que realitza una recusació per mantenir un conflicte d'interès amb algun company/a del seu servei o d'un altre servei relacionat, que sigui susceptible a ser designat per la comissió avaluadora per completar la seva avaluació d'actitud professional.	La comissió avaluadora no designarà a aquest/a professional per completar l'avaluació d'actitud professional del/de la candidat/a presentat/da a la carrera professional.
Conflicte d'interès entre un/a membre de la comissió avaluadora i el/la professional presentat/da a la carrera.	En el cas que el conflicte d'interès existeixi amb algun/a membre de la comissió avaluadora, aquest/a no participarà en la seva avaluació, ni en cap decisió o debat generat per aquesta.

3. REQUISITS D'ACCÉS AL SISTEMA I ALS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL LICENCIAT SANITARI ESPECIALISTA

3.1 Requisits d'accés

De forma prèvia a l'avaluació, l'accés a cadascun dels diferents nivell de carrera professional per al personal llicenciat sanitari especialista requereix l'acompliment de dos tipus de requisits.

<u>Requisit A: Temps d'exercici professional</u>	A.1) Sol·licituds de canvi de nivell	Anys de permanència en el nivell anterior
	A.2) Noves incorporacions	Títol d'especialista i anys d'experiència hospitalària

<u>Requisit B: Perfil professional</u>	Requisits mínims per cada nivell de carrera professional en:	Assistència
		Currículum científic
		Formació continuada

3.2 Requisits de perfil professional

REQUISITS PERFIL PROFESSIONAL					
ITEMS A AVALUAR	Màxim	ADJUNT 2	CONSUL. 1	CONSUL. 2	CONSUL. SÈNIOR
1. ASSISTÈNCIA QUANTITATIVA I QUALITATIVA					
50,0					
1.1 Activitat directa	7,5	X	X	X	X
1.2 Exercici professional	14,0	X	X	X	X
1.2.1 Actitud professional (treball en equip, orientació a resultats i orientació a l'usuari/pacient/família)		X	X	X	X
1.2.2 Competència diagnòstica i terapèutica					
1.2.3 Àmbits assistencials en què és referent					X
1.3 Introducció de millores assistencials	16,0				
1.3.1 Disseny de guies clíniques i protocols assistencials i la seva avaluació			X		
1.3.2 Introducció de noves tècniques diagnòstiques i terapèutiques				X	X
1.3.3 Avaluació de resultats de la tasca assistencial				X	
1.3.4 Millores en el processos de treball existents					X
1.4 Atenció als malalts	5,0				
1.4.1 Cap mena de reclamacions justificades al SAU					
1.4.2 Desprogramació no justificada d'activitat					
1.5 Informació i documentació	5,0				
Acompliment adequat de la Història Clínica i documentació clínica		X			
1.6 Ús adequat dels sistemes d'informació i de les tecnologies	2,5		X		
2. ACTIVITAT CURRICULAR					
45,0					
2.1 Currículum científic	25,0				
2.1.1 Publicacions		X	X	X	X
Articles amb factor d'impacte		X	X	X	X
Articles sense factor d'impacte		X	X	X	X
Publicacions nacionals		X	X	X	X
Publicacions internacionals		X	X	X	X
Altres publicacions		X	X	X	X
2.1.2. Comunicacions					
2.1.3 Pòsters					
2.1.4 Ponències					
2.1.5 Organització de congressos					
2.1.6 Projectes de recerca			X	X	X
Tesi doctoral					X
2.2 Activitat docent	10,0				
Organització de cursos (responsable)					
Participació en cursos (com a docent)			X	X	X
Professor universitari					
Tutoria de residents o equivalent			X	X	X
Ponent a sessió/curs/seminari propi del Servei o generals de l'HSP		X	X	X	X
Direcció tesis doctoral					
2.3 Formació continuada	10,0				
Cursos realitzats superiors a 10 hores (aprenentatge aplicat a HSP)					
Màsters i postgraus					
Estades formatives en centres de referència per interès de l'organització					
Assistència a congressos, jornades científiques, reunions o seminaris de l'especialitat					
3. PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL					
5,0					
Coordinació o direcció de societats científiques					
Participació activa en comitès i comissions institucionals					
4. ALTRES MÈRITS					
TOTAL PUNTS MÀXIM					
	100,0	50,0	65,0	75 / 80	85 / 90

3.3. Nivell provisional en els casos de noves incorporacions a l'hospital

Per les noves incorporacions a l'hospital es convocarà de manera extraordinària a la comissió avaluadora, en els primers 30 dies posteriors a la incorporació, per avaluar quin nivell de carrera se li pot assignar. La comissió avaluadora tant sols verificarà l'acompliment dels requisits A (temps d'exercici professional) i requisit B (perfil professional, excepte l'apartat de l'Assistència), i assignarà un nivell de carrera professional de **caràcter provisional** (ADJUNT 2 o CONSULTOR 1 o CONSULTOR 2 o CONSULTOR SÈNIOR).

Per consolidar l'assignació de nivell, el personal candidat haurà de presentar-se necessàriament a la convocatòria següent per tal de completar tot el seu procés d'avaluació, i acreditar 1 any de permanència/activitat en l'Hospital de Sant Pau.

En el cas que el personal candidat no es presentés a la convocatòria, es deixaria sense efectes l'assignació provisional restant amb la categoria d'adjunt, i no podria tornar-se a presentar en un termini de 2 anys.

3.4. Requisits mínims per cada nivell de Carrera professional

ADJUNT 2: És el personal professional amb titulació d'especialista i que acredita una experiència en la xarxa hospitalària de més de 3 anys (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent

Perfil de mínims:

ADJUNT 2		ITEMS BAREM	NIVELL MÍNIM D'ACOMPLIMENT	PERÍODE A AVALUAR
Assistència quantitativa i qualitativa		1. Actitud professional en 3 competències :treball en equip, orientació a resultats i orientació al pacient, família i professionals	Valoració bona en totes les pràctiques associades de les competències	Darrers 3 anys Instrument: guia competències
		2. Assistència directa, guàrdies i primària	Anàlisi d'activitat quantitativa: cobertura 90%	Any anterior a convocatòria Instruments: Dades registre (agendes, etc.) Informe director de servei
		3. Acompliment adequat de la història clínica i/o documentació clínica (consentiment informat, informes d'altres, full quirúrgic, valoració curs clínic, anamnesi primera visita). En els serveis/unitats on no s'hagi d'utilitzar la H ^a clínica i/o documentació clínica, s'establiran elements equivalents (informes correctes, validació de resultats, indicadors de control de qualitat, etc.).	90% acompliment	Darrers 3 anys Instruments: Audit mostreig històries clíniques Informe director de servei
Activitat curricular	CV científic	4. Acreditar un IF igual o superior a la mitjana del 4rt. quartil de la seva especialitat	Assoliment criteri	Des de l'obtenció del títol d'especialista fins la convocatòria presentada Instrument: relació publicacions en revistes indexades
	Docència	5. Participa activament en les sessions clíniques del Servei	Mínim 1 presentació	Any anterior a la convocatòria

Avaluació: El personal candidat haurà d'obtenir una puntuació mínima de 50 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional

CONSULTOR 1: És el personal professional amb titulació d'especialista i que acredita una experiència en la xarxa hospitalària de més de 7 anys o de més de 10 anys, comptats a temps complert en jornada ordinària, i 3 anys d'adjunt 2 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent.

Perfil de mínims:

CONSULTOR 1		ITEMS BAREM	NIVELL MÍNIM D'ACOMPLIMENT	PERÍODE A AVALUAR
Assistència quantitativa i qualitativa		1. Actitud professional en 3 competències :treball en equip, orientació a resultats i orientació al pacient, família i professionals	Valoració bona en totes les pràctiques associades de les competències	Darrers 3 anys Instrument: Guia competències
		2. Assistència directa, guàrdies i primària	Anàlisi d'activitat quantitativa: cobertura 90%	Any anterior a convocatòria Instruments: Dades registre Informe director de servei
		3. Disseny de guies clíniques i protocols assistencials en els que participa/desenvolupa o té responsabilitat directa (presentació de la documentació on consti que ha sigut l'autor, criteris i/o resultats).	Mínim 1 disseny guia clínic/protocol	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: relació guia/protocol
		4. Maneig dels sistemes d'informació corporatius necessaris per l'Hospital.	Assoliment criteri	Any anterior a convocatòria Instruments: Diversos registres (nº consultes/entrades sistemes, utilització tecnologies (p.ex.:Ecodoppler) Informe director de servei
Activitat curricular	CV científic	5. Acreditar un IF igual o superior a la mitjana del 3r. quartil de la seva especialitat	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: relació publicacions en revistes indexades
		6. Participa en 1 projecte de recerca amb finançament públic o privat (aprovat pel C.E.I.C.) o en un projecte no competitiu independent, o en un assaig clínic promogut per la indústria, o participa en un curs bàsic de recerca clínica organitzat per St.Pau.	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: relació projectes o realització del curs.
	Docència	7. Participa activament en les sessions clíniques del servei, o bé, participa en formació dels MIR (tutoria residents, avaluacions), o bé, organitza i participa com a docent en cursos.	Participació en 1 sessió clínica tutor/respons. avaluació MIR's. organitzador, docent d'1 curs	Any anterior a la convocatòria

Avaluació: El personal candidat haurà d'obtenir una puntuació mínima de 70 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional si l'experiència és de 7 anys. I de 65 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional si l'experiència és de 10 anys

CONSULTOR 2: És el personal professional amb titulació d'especialista i que acredita una experiència en la xarxa hospitalària de més de 15 anys o de més de 17 anys, comptats a temps complert en jornada ordinària, i 3 anys de consultor 1 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent.

Perfil de mínims:

CONSULTOR 2		ITEMS BAREM	NIVELL MÍNIM D'ACOMPLIMENT	PERÍODE A AVALUAR
Assistència quantitativa i qualitativa		1. Actitud professional en 3 competències :treball en equip, orientació a resultats i orientació al pacient, família i professionals	Valoració bona en totes les pràctiques associades de les competències	Darrers 3 anys Instrument: Guia competències
		2. Assistència directa, guàrdies i primària	Anàlisi d'activitat quantitativa: cobertura 90%	Any anterior a convocatòria Instruments: Dades registre Informe director de servei
		3. Facultatiu que introdueix tècniques diagnòstiques, terapèutiques o metodologies assistencials.	Mínim 1 tècnica	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: descripció de la tècnica
		4. Avaluació de resultats de la tasca assistencial realitzada (descripció de l'avaluació i dels resultats)	Mínim 1 avaluació resultats	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: descriure l'avaluació Informe director de servei
Activitat curricular	CV científic	5. Acreditar un IF igual o superior a la mitjana del 2n. quartil de la seva especialitat, o bé, títol de doctor	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: relació publicacions en revistes indexades
		6. Participa en 1 projecte de recerca amb finançament públic o privat (aprovat pel C.E.I.C.) o en un projecte no competitiu independent, o en un assaig clínic promogut per la indústria	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: relació projectes
	Docència	7. Participa activament en les sessions clíniques del servei, o bé, participa en formació dels MIR (tutoria residents, avaluacions), o bé, organitza i participa com a docent en cursos	Participació en 1 sessió clínica tutor/respons. avaluació MIR's. organitzador, docent d'1 curs	Any anterior a la convocatòria

Avaluació: El personal candidat haurà d'obtenir una puntuació mínima de 80 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional si l'experiència és de 15 anys. I de 75 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional si l'experiència és de 17 anys

CONSULTOR SÈNIOR: És el personal professional amb titulació d'especialista i que acredita una experiència en la xarxa hospitalària de més de 22 anys o de més de 25 anys, comptats a temps complert en jornada ordinària, i 3 anys de consultor 2 (comptats a jornada completa), en l'especialitat que correspongui, després d'efectuar el seu programa MIR o equivalent.

Perfil de mínims:

CONSULTOR SÈNIOR		ITEMS BAREM	NIVELL MÍNIM D'ACOMPLIMENT	PERÍODE A AVALUAR
Assistència quantitativa i qualitativa		1. Actitud professional en 3 competències :treball en equip, orientació a resultats i orientació al pacient, família i professionals	Valoració bona en totes les pràctiques associades de les competències	Darrers 3 anys Instrument: Guia competències
		2. Facultatiu que es responsabilitza de procediments complexos no prevalents (descripció d'aquest i anàlisi de GRD's)	Mínim 1 procediment	Temps de permanència en el nivell anterior Instruments: relació procediment Informe director de servei Informe direcció mèdica
		3. Facultatiu que incorpora innovació en el processos de treball existents	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: descripció de la innovació Informe Director de Servei Informe Direcció Mèdica
		4. És un referent (intern/extern) en l'actualitat en alguna línia/producte assistencial	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: descripció de les línies Informe director de servei Informe direcció mèdica
Activitat curricular	CV científic	5. Acreditar un IF igual o superior a la mitjana del 1r. quartil de la seva especialitat	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: relació publicacions en revistes indexades
		6. Investigador principal de projectes, o participa en 2 projectes de recerca amb finançament públic o privat (aprovat pel C.E.I.C.) o en 2 projectes no competitius independents, o en 2 assaïjos clínics promogut per la indústria	Assoliment criteri	Temps de permanència en el nivell anterior Instrument: relació projectes
		7. Títol de doctor	Assoliment criteri	Instrument: presentació tesi
	Docència	8. Participa activament en les sessions clíniques del servei, o bé, participa en formació dels MIR (tutoria residents, avaluacions), o bé, organitza i participa com a docent en cursos	Participació en 1 sessió clínica tutor/respons. avaluació MIR's. organitzador, docent d'1 curs	Any anterior a la convocatòria

Avaluació: El personal candidat haurà d'obtenir una puntuació mínima de 90 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional si l'experiència és de 22 anys. I de 85 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional si l'experiència és de 25 anys

4. BAREM CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL LICENCIAT SANITARI ESPECIALISTA

1. ASSISTÈNCIA QUANTITATIVA I QUALITATIVA	Puntuació màxima	
		+ 13 punts addicionals
	50 punts	63 punts

1.1 ACTIVITAT DIRECTA EN JORNADA ORDINÀRIA	Puntuació màxima	
		+ 3 punts addicionals
	7,5 punts	10,5 punts

- Font avaluació:** Registre d'activitat directa complimentada pel mateix facultatiu (*full de registre d'activitat*) i validada per la comissió avaluadora (CA)
Informe del director de servei
- Període:** El període d'avaluació de l'activitat es correspon als darrers 12 mesos d'activitat ininterrompuda. Aquest període es pot ampliar si per causes alienes a la voluntat del facultatiu no ha pogut realitzar una activitat estàndard (Incapacitat temporal, modificacions en la programació, etc.)
- Punts addicionals:** Els punts addicionals (fins a 2,5) a la puntuació màxima (7,5 punts) de l'activitat directa en jornada ordinària es poden afegir sempre i quan la puntuació obtinguda en l'activitat curricular sigui inferior a 45 punts.
- Càrrecs executius:** L'activitat assistencial dels càrrecs executius es regeix pels mateixos principis, però adequant el temps necessari per les tasques de gestió:
- Director de servei (mínim 50% d'activitat assistencial)
 - Director d'unitat (mínim de 60% d'activitat assistencial)
 - Cap clínic (mínim de 70% d'activitat assistencial)
- Criteri de valoració:** Tota vegada que el personal facultatiu a avaluar ja han assolit quantitativament l'activitat assistencial directa programada respecte a la jornada contractada (80%), en aquest punt la CA revisarà el grau de complexitat i quantitat de l'activitat realitzada pel facultatiu avaluat atenent a una sèrie de consideracions:
- a) Anàlisi comparativa amb l'activitat realitzada per facultatius de la mateixa especialitat
 - b) Valoració de l'activitat realitzada respecte a la norma (nivell de complexitat, complicacions, ratis 1res/2nes., etc)
 - c) Analitzar elements no imputables al facultatiu (IT's, disponibilitat de quiròfans, canvis de programació, altres).
 - d) Informe del director de servei
L'informe haurà d'explicitar detalladament les tasques assistencials, de manera qualitativa que justifiqui la seva puntuació comparant-la percentualment amb les estadístiques del servei

I a continuació assignarà una puntuació dins del rang següent:

ACTIVITAT DIRECTA	Punt. Màx	Criteri de valoració		
	7,5 punts	a) Des del punt de vista de la complexitat i qualitat de l'activitat realitzada, es pot considerar que la seva actuació es situa <u>per sota de la mitjana del seu servei, amb un baix nivell de complexitat</u>	0 - 2,5 punts	
		b) Des del punt de vista de la complexitat i qualitat de l'activitat realitzada, es pot considerar que la seva actuació es situa <u>en la mitjana del seu servei, amb un nivell de complexitat medi</u>	2,6 - 5 punts	
		c) Des del punt de vista de la complexitat i qualitat de l'activitat realitzada, es pot considerar que la seva actuació es situa <u>per sobre de la mitjana del seu servei, amb un alt nivell de complexitat</u>	5,1 - 7,5 punts	
La puntuació addicional només es pot atorgar en les situacions b i c, segons el criteri següent: b) fins a un màxim de 1,5 punts addicionals c) fins a un màxim de 3 punts addicionals		+3 punts addicionals		

1.2 EXERCICI PROFESSIONAL	Puntuació màxima	
		+ 5 punts addicionals
	14 punts	19 punts

- Font avaluació:**
- L'Actitud professional s'avaluarà mitjançant un qüestionari estandarditzat de tres competències que la CA impulsarà per què realitzaran els/les facultatius/ves competents i coneixedors de les competències del professional a avaluar
 - Competència diagnòstica/terapèutica (Mostreig d'històries clíniques)
 - Àmbits assistencials de referència (registre d'activitat directa complimentada pel mateix facultatiu (full registre d'activitat) i validada per la CA)
- Període:** El període d'avaluació de l'actitud professional són els 3 darrers anys. Per als altres 2 punts: competència diagnòstica/terapèutica i àmbits de referència, l'activitat es correspon al temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior.
- Punts addicionals:** Els punts addicionals (fins a 5) a la puntuació màxima (12,5 punts) de l'exercici professional es poden afegir sempre i quan la puntuació obtinguda en l'activitat curricular sigui inferior a 45 punts
- Criteri de valoració:** En el cas del barem de les competències es procedeix a sumar la puntuació assignada a les 10 conductes analitzades en el qüestionari que tenint en compte l'equivalència de la taula següent (puntuació màxima de 1000 punts)

ACTITUD PROFESSIONAL	Puntuació màxima	1.2.1 Avaluació competències	Criteri de valoració	
	5 punts	1. Treball en equip 2. Orientació a resultats 3. Orientació al pacient, família i professionals	Més de 150 punts de barem Més de 300 punts de barem Més de 450 punts de barem Més de 600 punts de barem Més de 750 punts de barem Si es superen els 750 punts de barem i de forma proporcional	1 punt 2 punts 3 punts 4 punts 5 punts +3 punts addicionals
COMPETÈNCIA DIAGNÒSTICA	Puntuació màxima	1.2.2 Competència diagnòstica i terapèutica	Criteri de valoració	
	5 punts	Capacitat de conèixer i utilitzar de forma constant, adequada i oportuna el conjunt de protocols, guies clíniques i diagnòstiques establertes en el seu servei/àrea	Criteri: la CA verifica el grau d'acompliment, en quantitat i qualitat dels elements referenciats, i assigna un valor de 0 a 5 punts	0 punts 1 punt 2 punts 3 punts 4 punts 5 punts +1 punt addicional
ÀMBITS DE REFERÈNCIA	Puntuació màxima	1.2.3 Àmbits de referència	Criteri de valoració	
	4 punts	Línies de caràcter assistencial en què el facultatiu té la consideració de referent en la seva pràctica professional	Referent a nivell internacional Referent a nivell nacional Referent dins el sistema sanitari català Referent dins l'hospital	4 punts 3 punts 2 punts 1 punt

1.3 INTRODUCCIÓ DE MILLORES ASSISTENCIALS	Puntuació màxima	
		+ 5 punts addicionals
	16 punts	21 punts

- Font avaluació:** Registre d'activitat directa complimentada pel mateix facultatiu (*full de registre d'activitat*) i validada per la comissió avaluadora
- Període:** El període a avaluar per la introducció de millores assistencials es correspon al temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior
- Punts addicionals:** Els punts addicionals (fins a 3) a la puntuació màxima (19 punts) de la introducció de millores assistencials es poden afegir sempre i quan la puntuació obtinguda en l'activitat curricular sigui inferior a 45 punts
- Criteri de valoració:** Es procedeix a fer una valoració de caràcter qualitatiu (impacte, grau d'innovació, etc.) i quantitatiu (freqüència d'ús, etc.) de la incorporació de nous elements metodològics, diagnòstics terapèutics o de procediments, que repercutixin en una millora contrastada de la pràctica assistencial

GUIES I PROTOCOLS	Punt. Màx	1.3.1 Disseny de guies clíniques i protocols	Criteri de valoració	
	4 punts	Capacitat d'incorporar nous elements metodològics, diagnòstics i terapèutics, o de procediments, que repercutixin en una millora contrastada de la pràctica assistencial	Coordinador del protocol	1 punt
			Col·laborador actiu del protocol	0,5 punts
			La puntuació addicional només es pot atorgar si s'obté una puntuació igual o superior a 1,5 punts	+1punt addicional
INNOVACIÓ	Punt. Màx	1.3.2 Introducció de noves tècniques diagnòstiques i terapèutiques	Criteri de valoració	
	4 punts		Per avaluació de cada tècnica	1 punt
			La puntuació addicional només es pot atorgar si s'obté una puntuació igual o superior a 1,5 punts	+1punt addicional
AVALUACIÓ RESULTATS	Punt. Màx	1.3.3 Avaluació de resultats de la tasca assistencial	Criteri de valoració	
	4 punts		Per avaluació de cada resultat	1 punt
			La puntuació addicional només es pot atorgar si s'obté una puntuació igual o superior a 1,5 punts	+1punt addicional
MILLORES PROCESSOS	Punt. Màx	1.3.4 Millores de processos de treball existents	Criteri de valoració	
	4 punts		Per introducció de millores en processos	1 punt
			La puntuació addicional només es pot atorgar si s'obté una puntuació igual o superior a 2 punts	+2 punts addicionals

1.4 ATENCIÓ ALS MALALTS	Puntuació màxima
	5 punts

Font avaluació: Registre de reclamacions del Servei d'Atenció a l'Usuari (SAU), i altres reclamacions en referència al client intern de la FGSHCSP. En cas de desprogramacions, la font d'informació és tot aquell registre de la institució que reculli el canvi/modificació de l'activitat programada (agendes, registre de programacions)

Període: El període a avaluar per l'atenció als malalts es correspon al temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior

Punts addicionals: No hi ha punts addicionals a la puntuació màxima (5 punts)

Criteri de valoració: Partint de la premissa que el professional avaluat mostra amb el seu comportament una capacitat d'establir una adequada atenció al malalt i al seu entorn familiar, així com de col·laborar amb altres professionals, se li assigna la puntuació màxima en aquest factor (5 punts).

A partir d'aquest moment, la comissió avaluadora analitzarà el número, tipologia i pertinència de les reclamacions efectuades pels usuaris/familiars/clients interns en referència a la seva actuació professional i procedirà a revisar la puntuació atorgada d'entrada, podent assignar de forma definitiva de 0 a 5 punts.

RECLAMACIONS	Punt. Màx	1.4.1 Reclamacions justificades al S.A.U / client intern	Criteri de valoració	
	2,5 punts	Font d'avaluació: registres SAU	Cap mena de reclamació justificada	2,5 punts
DESPROGRAMACIÓ	Punt. Màx	1.4.2 Desprogramació no justificada d'activitat	Criteri de valoració	
	2,5 punts	Font d'avaluació: registres de les programacions, agendas, etc.	Cap mena de desprogramació no justificada d'activitat a 30 dies	2,5 punts

1.5 INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ	Puntuació màxima
	5 punts

- Font avaluació:** Documentació continguda en les històries clíniques i documentació clínica
- Període:** El període a avaluar per l'acompliment adequat de la informació i documentació es correspon al temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior
- Punts addicionals:** No hi ha punts addicionals a la puntuació màxima (5 punts)
- Criteri de valoració:** La CA valora si el facultatiu ha donat un acompliment adequat a la documentació de la mostra d'històries clíniques analitzades de manera adaptada a si és un servei assistencials o no.

ACOMPLIMENT DOCUMENT	Punt. Màx	Informació i documentació	Criteri de valoració	
	5 punts	Font d'avaluació: mostra d'històries clíniques i documentació clínica	Es valora si es disposa de l'acompliment adequat de tota la informació requerida (primera visita, curs clínic, consentiment informat, informes d'alta, etc)	5 punts

1.6 ÚS ADEQUAT DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ I DE LES TECNOLOGIES	Puntuació màxima
	2,5 punts

- Font avaluació:** Informe de caràcter quantitatiu emès pel servei de sistemes d'informació en què s'analitza el grau d'ús dels diversos aplicatius informàtics
- Període:** El període a avaluar per l'ús adequat dels sistemes d'informació i de les tecnologies es correspon al temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior
- Punts addicionals:** No hi ha punts addicionals a la puntuació màxima (2,5 punts)
- Criteri de valoració:** La CA valora el grau de capacitat del facultatiu d'utilitzar de forma correcta i pertinent els aplicatius tecnològics al seu abast

ÚS SISTEMES D'INFORMACIÓ	Punt. Màx	Informació i documentació	Criteri de valoració	
	2,5 punts	Font: Informe de caràcter quantitatiu (freqüència, temps de consulta, etc.) del departament de sistemes d'informació	Ús de programes de treball específics, recepta electrònica, RPT	1,5 punts
Ús de programes estàndard			1 punt	

2. ACTIVITAT CURRICULAR		Puntuació màxima: 45 punts	
2.1 CURRICULUM CIENTÍFIC	Puntuació màxima		
		+ 13 punts addicionals	
	25 punts	38 punts	
2.1.1 Publicacions	Puntuació màxima	16 punts	
	Puntuació addicional	+ 8 punts	

Font avaluació:	En aquest apartat es valoraran les publicacions en revistes, indexades i no indexades, d'àmbit nacional i internacional, així com l'autoria de llibres i capítols de llibres. Internacionals: utilitzar la puntuació del Journal Citation Report Nacionals: utilitzar la puntuació de http://147,156,181,37/imecitas/impacto_ime.asp , i d'altres acreditats.
Factor d'impacte:	El factor d'impacte d'una revista és, bàsicament, el nombre de citacions rebudes en un any concret pels articles dels 2 anys anteriors d'una revista dividit pel nombre d'articles publicats a la revista aquest dos darrers anys.
Quartil:	Si dividim el llistat de revistes ordenades pel factor d'impacte entre 4 obtindrem 4 grups de revistes i cada conjunt és un quartil. Així en el primer quartil hi haurà les revistes amb factor d'impacte més alt.
Acreditació:	L'acreditació d'originals i articles de revisió es farà mitjançant el títol de l'article, el nom de la revista, l'any de publicació, el número de la revista i el número de pàgines de l'article. En el cas dels llibres, mitjançant l'ISBN, o d'altres acreditats.
Període:	El període per acreditar publicacions és el corresponent al del temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior.
Punts addicionals:	Els punts addicionals (fins a 13) a la puntuació màxima (25 punts) del currículum científic es poden afegir sempre i quan la puntuació obtinguda en l'activitat docent i formació continuada siguin inferiors a 10 punts, i/o la participació institucional sigui inferior a 5 punts.
Punts màxims:	La puntuació màxima en cada apartat de publicacions contempla els possibles punts addicionals que es puguin traspasar segons el criteri el punt anterior.
Criteri de valoració:	Articles: La puntuació obtinguda pel facultatiu en publicacions indexades i no indexades durant el període a avaluar es passa a puntuacions de barem segons la següent equivalència: <ol style="list-style-type: none"> per obtenir el màxim de 16 punts cal superar en DUES vegades els punts de la mitjana de les publicacions de la seva especialitat en el quartil més alt com a primer o segon autor. per obtenir els 8 punts addicionals que es poden traspasar, cal igualar o superar els punts de la mitjana de les publicacions de la seva especialitat en el quartil més alt com a primer o segon autor .
Ordre d'autors:	Articles amb factor d'impacte: Al primer, segon, últim autor i autor de correspondència se'ls atorgarà el 100% de la puntuació. A la resta d'autors se'ls atorgarà el 50% de la puntuació. Als autors d'estudis multicèntrics un 25% Articles sense factor d'impacte: S'atorgarà el 50% de la mitjana del 4 ^a quartil de l'especialitat
Criteri de valoració:	Llibres: Per a cada llibre publicat pel facultatiu, s'assigna la següent puntuació: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Llibres nacionals (com a autor rep el 50% de la puntuació corresponent a la mitjana de les publicacions en el quartil més baix de la seva especialitat, i com a editor la puntuació mitjana).

- Llibres internacionals (com a autor rep la puntuació corresponent a la mitjana de les publicacions en el quartil més baix de la seva especialitat, i com a editor la puntuació mitjana del tercer quartil).

Criteri de valoració: **Altres publicacions:** Per a cada publicació com cartes i notes clíniques, s'assigna la següent puntuació:

Carta en revistes indexades, s'atorgarà el 10% del factor d'impacte.
 Carta en revistes no indexades, el 25% del 4^a quartil de l'especialitat
 Notes clíniques en revistes indexades, s'atorgarà el 10% del factor d'impacte de l'especialitat.

2.1.2 Comunicacions	Puntuació màxima	6 punts
	Puntuació addicional	+ 3 punts

Font avaluació: Es consideraran les exposicions orals, sessions o pannels de congressos i jornades científiques nacionals i internacionals.

Acreditació: Acreditació mitjançant document de la secretaria del congrés o jornada on hi constin el títol del congrés o jornada, el nom de la persona participant, el tipus de participació (comunicació oral, pòster), així com la data del congrés.

Període: El període per acreditar comunicacions a congressos és el corresponent al del temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior.

Punts addicionals: Els punts addicionals (fins a 13) a la puntuació màxima (25 punts) del currículum científic es poden afegir sempre i quan la puntuació obtinguda en l'activitat docent i formació continuada siguin inferiors a 10 punts, i/o la participació institucional sigui inferior a 5 punts.

Punts màxims: La puntuació màxima en l'apartat de comunicacions (6 punts) contempla els possibles punts addicionals que es puguin traspasar segons el criteris el punt anterior.

Criteri de valoració: Per a cada comunicació oral acreditada a congressos internacionals, s'assigna la següent puntuació:

- Comunicació oral a congrés internacional corresponen 0,5 punts per comunicació.
- Comunicació oral al congrés internacional seleccionada entre les millors correspon 1 punt per comunicació.

Per a cada comunicació oral acreditada a congressos nacionals, s'assigna la següent puntuació:

- Comunicació oral a congrés nacional corresponen 0,25 punts per comunicació.
- Comunicació oral al congrés nacional premiada entre les millors corresponen 0,5 punts per comunicació.

2.1.3 Pòsters	Puntuació màxima	4 punts
	Puntuació addicional	+ 2 punts

Criteri de valoració: **Pòsters**

- Per cada pòster oral publicat en congrés internacional s'assigna 0,4 punts per pòster.
- Per cada pòster publicat en congrés internacional s'assigna 0,25 punts per pòster.
- Per cada pòster oral publicat en congrés nacional s'assigna 0,2 punts per pòster.
- Per cada pòster publicat en congrés nacional s'assigna 0,1 punts per pòster.
- Per cada pòster premiat o seleccionat s'assigna el doble de la puntuació: congrés internacional: 0,5 punts i congrés nacional 0,2 punts.

2.1.4 Ponències	Puntuació màxima	4 punts
	Puntuació addicional	+ 2 punts

Criteri de valoració: (*) Ponències, moderacions de taules, sessions o pannels de congressos i jornades científiques nacionals i internacionals, per invitació

- Per cada intervenció (*) en congrés internacional s'assignen 2 punts per intervenció.
- Per cada intervenció (*) en congrés nacional s'assigna 1 punt per intervenció.

2.1.5 Organització de Congressos	Puntuació màxima	4 punts
	Puntuació addicional	+ 2 punts

Criteri de valoració: Per a cada organització de congrés internacional, s'assigna la següent puntuació:

- Organització com a president (Chairman) o membre del comitè organitzador corresponen 2 punts per congrés.
- Organització com a vocal o membre del comitè científic correspon 1 punt per congrés.

Per a cada organització de congrés nacional, s'assigna la següent puntuació:

- Organització com a president (Chairman) o membre del comitè organitzador correspon 1 punt per congrés.
- Organització com a vocal o membre del comitè científic corresponen 0,5 punts

2.1.6 Projectes de recerca	Puntuació màxima	14 punts
	Puntuació addicional	+ 2 punts

Projectes d'investigació

Font avaluació: Es consideraran els projectes de recerca finançats, prèvia convocatòria pública, per agències públiques o privades o assaigs clínics aprovats pels comitès ètics d'investigació clínica (CEIC) del centre o de fundacions de recerca
Es diferencia si es participa com a investigador principal en el projecte, com investigador col·laborador o com investigador associat

Període: El període per acreditar projectes de recerca és el corresponent al del temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior.

Punts màxims: La puntuació màxima en l'apartat de projectes de recerca (9 + 5 punts) contempla els possibles punts addicionals que es puguin traspasar segons el criteris el punt anterior.

Criteri de valoració:

RECERCA	Punt. màx	2.1.6 Projectes d'investigació	Criteri de valoració	
	8 punts	Per cada projecte competitiu d'investigació FIS o similar	Investigador principal	5 punts
			Investigador col·laborador	2 punts
	4 punts	Per cada projecte no competitiu independent	Investigador principal	2 punts
			Investigador col·laborador	1 punts
		Assaig clínic promogut per la indústria	Investigador principal	1 punts
Investigador col·laborador			0,5 punts	

Tesi doctoral:

TESI	Punt. Màx	Tesi doctoral	Criteri de valoració	
	2 punts	Títol de doctor No es computen els cursos de doctorat per sí sols	Per cada tesi	2 punts

2.2 ACTIVITAT DOCENT	Puntuació màxima	
		- 5 punts traspassats
	10 punts	5 punts

Docent en cursos de Pregrau i Postgrau

Font avaluació: Es consideraran les activitats de caràcter docent en cursos sanitaris de pregrau o postgrau autoritzats i organitzats per universitats, escoles universitàries, Sant Pau, i entitats/organismes acreditats.
La participació pot ser com a ponent en sessions dins de l'assignatura/curs, o bé com a professor titular o responsable.

Acreditació: Activitats de caràcter docent en cursos sanitaris de pregrau o postgrau autoritzats i organitzats per universitats, escoles universitàries, Sant Pau, i entitats/organismes acreditats, i certificació mitjançant document de l'entitat corresponent indicant nom de l'assignatura/curs i hores impartides del professor.

Període: El període per acreditar docència és el corresponent al del temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior.

Punts traspassats: En el cas que la puntuació resultant de l'activitat docent no superi la puntuació màxima de 10 punts, es poden traspassar els punts fins arribar a aquest màxim a la puntuació de l'apartat del currículum científic, amb un màxim de 5 punts a traspassar.

Criteri de valoració:

DOCÈNCIA	Punt. Màx	2.2 Activitat Docent		Criteri de valoració
	6 punts	Organització de cursos (com a responsable)	dins de la FGSHSCSP	1 punt
			externs a la FGSHSCSP	1,5 punts
		Organització de cursos (com a docent)	dins de la FGSHSCSP	1 punt
			externs a la FGSHSCSP	1,5 punts
		Professor universitari	professor agregat	2 punts
			professor associat	1 punt
	professor titular		2 punts	
	professor catedràtic		2 punts	
	3 punts	Tutoria de residents o equivalents (coordinador/a de metge de família, coordinador/a d'urgències, etc.)		0,5 punts/any
Informe de Residents de rotació pel Servei		0,20 punts/resident/any		
2 punts	Ponent a sessió/curs/seminari del propi Servei o generals de l'HSP		0,5 punts	
3 punts	Direcció de tesis doctoral (tesi llegida)		1 punt / tesi	

2.3 FORMACIÓ CONTINUADA	Puntuació màxima	
		- 5 punts traspassats
	10 punts	5 punts

Font avaluació: Es consideraran les activitats de formació continuada dins de l'àmbit de l'especialitat o disciplines afins. Si al llarg del període de referència per la valoració es realitzessin més d'una estada a centre de recerca, els punts resultants seran acumulatius fins al màxim establert

Període: El període per acreditar formació continuada és el corresponent al del temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior.

Punts traspassats: En el cas que la puntuació resultant de formació continuada no superi la puntuació màxima de 10 punts, es poden traspassar els punts fins arribar a aquest màxim a la puntuació de l'apartat del currículum científic, amb un màxim de 5 punts a traspassar.

Criteri de valoració:

FORMACIÓ CONTINUADA	Punt. Màx	2.3 Formació continuada	Criteri de valoració	
	8 punts	Cursos realitzats (aprenentatge aplicat a HSP)	Amb certificat d'assistència/aprofitament	0,043 punts / hora
			Màsters	4 punts
			Postgraus	2 punts
	3 punts	Estades formatives en centres de referència per interès de l'organització	Més d'1any	3 punts
			Entre 1 any i 6 mesos	2 punts
			Menys de 6 mesos	1 punt
	4 punts	Assistència a congressos, jornades científiques, reunions o seminaris de l'especialitat	Amb certificat d'assistència	0,25 punts

3. PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL	Puntuació màxima	
		- 3 punts traspassats
	5 punts	2 punts

Període: El període per acreditar participació institucional és el corresponent al del temps de permanència en el nivell de carrera professional immediatament anterior.

Punts traspassats: En el cas que la puntuació resultant de participació institucional no superi la puntuació màxima de 5 punts, es poden traspassar els punts fins arribar a aquest màxim a la puntuació de l'apartat del Currículum Científic, amb un màxim de 3 punts a traspassar.

PARTICIPACIÓ	Punt. Màx	Informació i documentació	Criteri de valoració	
	1 punt	Coordinació o direcció de societats científiques	President	1 punt / societat
		Secretari o vocal	0,5 punts / societat	
4 punts	Participació activa en comitès i comissions institucional	Per cada participació en comissió i any	1 punt / any	

4. ALTRES MÈRITS	
-------------------------	--

La comissió avaluadora té la potestat de considerar altres mèrits que el personal candidat pot aportar i que no s'hagi considerat en els apartats anteriors.

Aquests mèrits han de ser extrahospitalaris, no avaluables en aquest barem, i resultat d'un acord unànim de la totalitat dels membres de la Comissió avaluadora.

Distribució de puntuació

Tot i respectar el sistema de puntuació màxima del model, és possible fer un traspàs de punts entre variables en funció dels següents criteris:

SISTEMA DE DISTRIBUCIÓ DE PUNTUACIÓ

1er TRASPÀS			
	Punt. Màxima	Punt. Addicional	PUNTS
1. Assistència qualitativa i qualitativa	50	+ 13	= 63 punts 63
Els 13 punts addicionals es poden sumar sempre i quan l'activitat curricular sigui ≤ 32 punts			
2. Activitat curricular (45 punts)			32
2.1 Currículum científic	25		
2.2 Activitat docent	10		
2.3 Formació continuada	10		
3. Participació institucional			5
TOTAL			100

1. Assistència qualitativa i quantitativa	PUNT MAXIMA	PUNT MAX. ADDICIONAL	PUNT. FINAL
1.1 Activitat directa	7,5	3	10,5
1.2 Exercici professional	14	5	19
1.3 Introducció de millores assistencials	16	5	21
1.4 Atenció al malalt	5		5
1.5 Informació i documentació	5		5
1.6 Ús adequat dels S.I i de les tecnologies	2,5		2,5
TOTAL	50	13	63

PUNTUACIONS MÍNIMES

NIVELL	Punt. mínima del barem de CP	Punt. mínima per assistència Q & Q (40%)
ADJUNT 2	50 punts	20 punts
CONSULTOR 1	65 punts	26 punts
CONSULTOR 2	80 punts	32 punts
	75 punts	30 punts
CONSULTOR SÈNIOR	90 punts	36 punts
	85 punts	34 punts

2n TRASPÀS			
	Punt. Màxima	Punt. Addicional	PUNTS
1. Assistència qualitativa i qualitativa	50		50
2. Activitat Curricular			
2.1 Currículum científic	25	+ 13	= 38 punts 38
Els 13 punts addicionals es poden afegir sempre i quan la puntuació obtinguda en els apartats 2.2 i 2.3 siguin inferiors a 10 punts i l'apartat 3 sigui inferior a 5 punts. Podem passar únicament de cada apartat els següents punts:			
2.2 Activitat docent	10		5
2.3 Formació continuada	10		5
3. Participació institucional	5		2
TOTAL			100

2.1 Currículum científic	PUNT MAXIMA	PUNT MAX ADDICIONAL
2.1.1 Publicacions	16	8
2.1.2 Comunicacions	6	3
2.1.3 Organització de Congressos	4	2
2.1.4 Pòsters	4	2
2.1.5 Ponències	4	2
2.1.6 Projectes de recerca	14	2

5. COMISSIÓ AVALUADORA DE LA CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL LICENCIAT SANITARI ESPECIALISTA

5.1 Composició comissió avaluadora:

La comissió avaluadora de la carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista és la responsable d'avaluar i acreditar l'assoliment i el canvi de nivell del personal candidat, a partir del barem establert. Aquesta comissió estarà constituïda per:

- 3 representants dels serveis mèdics
- 3 representants dels serveis quirúrgics
- 3 representants dels serveis centrals
- 2 representants de l'APCF
- 3 persones designades per la direcció

El sistema de renovació dels membres de la CA electes del cos facultatiu es manté en un 50% cada dos anys. La junta directiva de l'APCF serà l'encarregada de tramitar la convocatòria i informar a la direcció de quins són els membres electes.

5.2 Funcionament intern comissió avaluadora

La comissió avaluadora elaborarà l'informe provisional del personal candidat amb la puntuació obtinguda, determinant si el/la candidat/a assoleix el nivell sol·licitat. Es notificarà al personal candidat i al director de servei, la resolució de la comissió avaluadora.

La comissió avaluadora es podrà dotar de la seva normativa de funcionament intern.

Es crearà una **Sots-Comissió avaluadora** a on la direcció o el/la candidat/a podran interposar reclamació raonada contra la decisió inicial de la comissió avaluadora i que haurà d'emetre informe definitiu sobre la reclamació efectuada.

Aquesta sots-comissió avaluadora estarà constituïda per:

- 2 membres designats per la direcció
- 1 membre representant de l'àrea del personal candidat que no hagi participat en l'avaluació d'aquest en el si de la comissió avaluadora.
- 1 membre representant de l'APCF

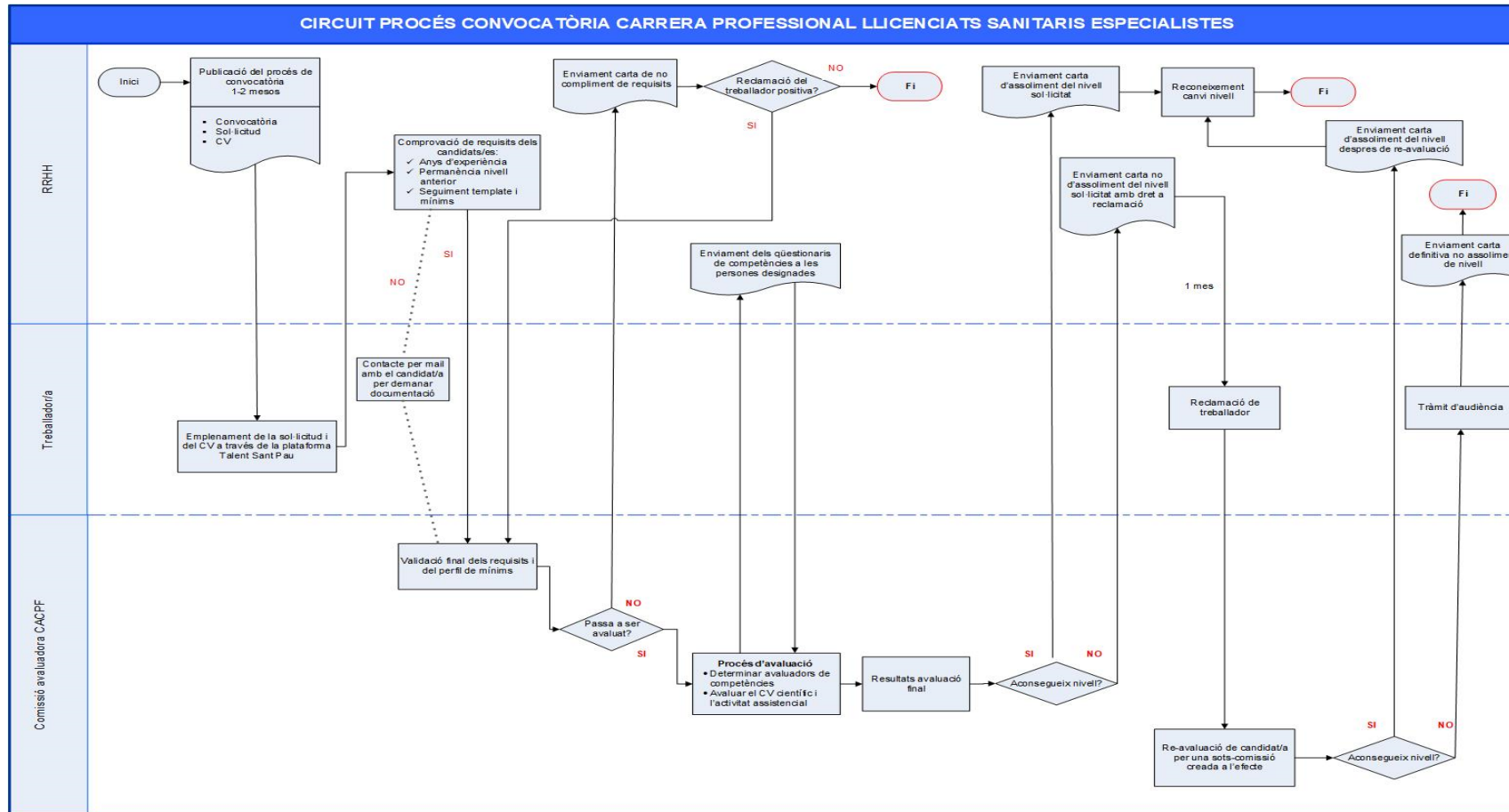
Cada un dels membres d'aquestes comissions disposarà d'un vot. Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció de la empresa que es veurà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Els components de les comissions tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i valoracions que puguin realitzar els diferents components de la comissió sobre les persones avaluades.

5.3 Reavaluació disciplinària

Si existeix una sentència judicial ferma de responsabilitat professional atribuïble al facultatiu/va o una sanció disciplinària declarada procedent o que no hagi estat impugnada pel personal facultatiu davant els tribunals competents, la comissió avaluadora a petició de la direcció podrà reavaluar al facultatiu/va.

Annex 1. funcionament intern de la Comissió avaluadora per una convocatòria



ANNEX 2:

DESPLEGAMENT DEL MODEL DE RETRIBUCIÓ VARIABLE PER OBJECTIUS DETERMINAT A L'ARTICLE 25 DEL CONVENI EXTRAESTATUTARI APCF.

L'article 25 del conveni extraestatutari entre la Fundació Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau i l'Associació Professional del Cos Facultatiu estableix una retribució variable per objectius, que consisteix en un sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius, com a instrument de gestió innovació i motivació continua dins de l'organització.

Aquest complement s'estableix com una retribució variable no consolidable vinculada a l'assoliment d'objectius prèviament establerts i en funció del seu grau d'assoliment.

En aquest sentit cal determinar un sistema de fixació d'objectius que permeti la seva explicació i avaluació continuada del seu compliment, prenent que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

Àmbit d'aplicació

Col·lectiu de personal professional al que és d'aplicació el conveni col·lectiu extraestatutari entre la FGS i l'APCF (excepte pels llicenciats sanitaris en formació i els facultatius especialistes de guàrdia –MAG) i que hagin acreditat haver treballat efectivament un mínim de 180 dies any. Si han treballat més de 180 dies i menys de 365 dies, es percebrà en proporció al temps treballat. El període de suspensió del contracte per naixement, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, accident laboral o malaltia professional, es considerarà, a aquest efectes, com a efectivament treballat.

Definicions

Objectiu: és un resultat a aconseguir en un període acotat de temps. Els objectius hauran de ser:

- **Mesurable**: es tracta de poder quantificar el grau de compliment de cada un dels objectius.
- **Assolible**: qualsevol objectiu ha de suposar un repte, però aquest repte ha de ser realista.

- **Resultats:** la consecució dels objectius ha de servir per a la millora contínua i, per tant, per a la millora dels seus resultats.
- **Temporal:** qualsevol objectiu ha de tenir marcats uns determinats terminis o dates límit per a la seva consecució.
- **Específic:** els objectius han de ser concrets, establint exactament els valors necessaris per a la seva consecució.

Els objectius podran ser institucionals, de grup (servei) o individuals. Objectiu institucional és aquell que s'avaluarà sobre els resultats globals de la institució (ex. Manteniment de l'autonomia de gestió), els objectius de grup és aquell que s'avaluarà sobre els resultats global del grup de referència (ex percentatge d'altres abans de les 12 hores). Objectiu individual és aquell que s'avaluarà sobre l'actuació individual del facultatiu. (ex. Rati primeres/segones)

Meta: és el nivell a assolir d'un objectiu per tal d'aconseguir el màxim resultat esperat.

Ponderació: és el pes específic de cada objectiu, expressat percentualment, en relació amb el total d'objectius. Defineix la importància relativa de cada objectiu en relació a la resta.

Banda de consecució: és l'escala d'assoliment de la meta. S'estableix un percentatge mínim de compliment, anomenat banda mínima de consecució, per sota del qual no es considera assolit. Així mateix, es pot establir un percentatge per sobre del qual l'objectiu es pot donar per assolit. Entre la banda mínima de consecució i el percentatge d'assoliment es pot fer una escala d'assoliment.

Indicador: és la unitat de mesura de l'objectiu. Els indicadors hauran de ser clars, senzills i no manipulables. Els indicadors poden ser quantitatius o qualitius.

PROCEDIMENT D'ASSIGNACIÓ I AVALUACIÓ DELS OBJECTIUS

Assignació:

L'assignació d'objectius es farà a través d'una fitxa individual segons model establert.

En primer lloc es determinaran anualment els objectius institucionals.

Posteriorment la direcció assistencial determinarà un catàleg d'objectius pels serveis que a l'hora podran mesurar-se a nivell de grup o de forma individual. Així mateix es realitzarà una priorització dels objectius per àrees organitzatives conjuntament amb la direcció mèdica.

Competència.

L'òrgan competent per validar i aprovar la fixació d'objectius del personal facultatiu inclòs en l'àmbit d'aplicació del sistema de retribució variable per objectius serà n:

- El director mèdic per a la fixació i avaluació dels objectius dels Directors de Servei.

- Els/les directors/es de servei per a la fixació i avaluació dels objectius del personal facultatiu del seu equip., amb el vist i plau de la direcció mèdica.

Procés

La fixació d'objectius per al personal facultatiu es durà a terme, amb caràcter general, dins del primer trimestre de l'any natural, mitjançant la signatura d'una fitxa d'assignació d'objectius en model establert.

En cas d'incorporació posterior i sempre i quan estigui previst una prestació de serveis superior als sis mesos, es fixaran els objectius en el moment d'incorporació del facultatiu. En tot cas, no es fixaran objectius ni s'avaluaran els períodes de prestació de serveis inferiors als sis mesos.

Distribució dels Objectius

Directors/es de servei:

- Dos objectius institucionals (40%)
- Tres objectius de servei/grup (60%)
- Opcionalment es pot canviar un dels objectius del servei per un individual.

Directors/es d'unitat i Caps Clínic

- Dos objectius institucionals (40%)
- Dos objectius de servei/grup (40%)
- Un objectiu individual (20%)

Facultatius/ves:

- Un objectiu institucional (40%)
- Dos objectius de servei/grup (20%)
- Dos objectius individuals (40%).

Avaluació.

Període:

L'avaluació final dels objectius, per regla general, es durà a terme durant el primer trimestre de l'any següent.

Caldrà tenir en compte a aquests efectes el tancament dels resultats econòmics de la FGS i l'avaluació de l'assoliment dels objectius mancats pel CatSalut.

Competència.

La competència per avaluar els objectius serà la mateixa que s'ha establert per a la seva fixació.

Procediment d'avaluació.

L'avaluació final del procés té per objectiu verificar i determinar el grau d'assoliment per part del personal professional dels objectius assignats durant el període de referència en relació a la meta i tenint en compte els indicadors fixats.

La informació relativa als resultats es comunicarà formalment amb model establert a cada professional de forma individual.

Al·legacions

En el termini de 10 dies comptats a partir de la data de comunicació dels resultats, els professionals podran fer les observacions i al·legacions que considerin oportunes en relació a l'avaluació efectuada.

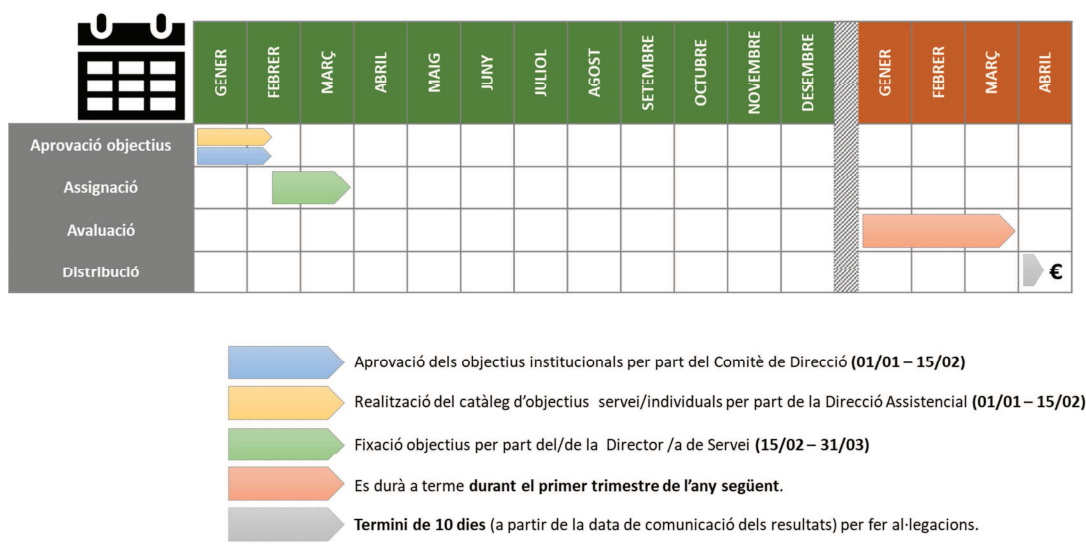
Comissió d'objectius

La comissió paritària d'objectius prevista en l'article 25.5 vetllarà pel compliment de les previsions contingudes en aquest procediment i en particular:

- Fer un seguiment del procediment de fixació i avaluació d'objectius.
- Conèixer a nivell estadístic els resultats anuals.
- Realitzar propostes de millora del procediment.

Aquesta comissió es reunirà com a mínim dos cops a l'any.

Cronograma anual procés de fixació i avaluació objectius



Desplegament transitori 2021

La situació d'emergència sanitària derivada de la pandèmia Covid-19 i el fet que aquest acord es formalitzi avançat el primer semestre de l'any 2021, es determina un sistema transitori per aquest any, fixant-se exclusivament objectius institucionals (50%) i de servei (50%).

La valoració d'aquests objectius per l'any 2021 es farà atenent a les circumstàncies concurrents i valorant el temps efectiu en que s'hagin desenvolupat.

Objectius 2021

OBJECTIU	FORMULA	META	PONDERACIÓ DE L'OBJECTIU	BANDA DE CONSECUCIÓ	INDICADOR
----------	---------	------	--------------------------	---------------------	-----------

Objectius institucionals

Manteniment autonomia de gestió exercici 2021	Resultats econòmics en relació als objectius pressupostaris marcats per a la institució per l'exercici de referència	100%	25%	Si = 25% No = 0%	Certificació Catsalut
Compliment objectius clàusula contraprestació per resultats concert amb el CatSalut 2021	Resultat global valoració objectius assistencials marcats per Catsalut	Resultat >95%	25%	Si = 25% No = 0%	Resultat global (Informe Catsalut.)

Objectius servei/grup

Elaboració d'un pla de qualitat	Presentació d'un pla de qualitat del servei elaborat segons criteris establerts en el PQA institucional	100%	25%	Si = 25% No = 0%	Certificació PQA
Pendent de determinar (*)			25%		

(*) Es fixarà abans del 30 de juny de 2021, prèvia presentació a la comissió d'objectius.

FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA
DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU

TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2023

Aplicat increment del 2,5% sobre taules 2022

CONVENI COL·LECTIU APCF 2021-2024

(Vigents a partir del 01/01/2023)

1.1. RÈGIM RETRIBUTIU

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grup professional	Subgrup professional	Salari base mes	Complement docència	Total Mes	Salari anual
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT	2.837,59	456,85	3.294,44	46.122,16
	ADJUNT 2	2.837,59	456,85	3.294,44	46.122,16
	CONSULTOR 1	2.837,59	456,85	3.294,44	46.122,16
	CONSULTOR 2	2.837,59	456,85	3.294,44	46.122,16
	CONSULTOR SÈNIOR	2.837,59	456,85	3.294,44	46.122,16
	Adjunts de Guàrdia (MAG-PF)	2.837,59	456,85	3.294,44	46.122,16
	Adjunts de Guàrdia (MAG-SP)	1.200,62		1.200,62	16.808,68
FACULTATIU COL·LABORADOR	2.126,08	286,41	2.412,49	33.774,86	
FACULTATIUS EN FORMACIÓ	R-1 (resident 1r any)	1.396,45		1.396,45	19.550,30
	R-2 (resident 2n any)	1.502,39		1.502,39	21.033,46
	R-3 (resident 3r any)	1.631,82		1.631,82	22.845,48
	R-4 (resident 4t any)	1.761,33		1.761,33	24.658,62
	R-5 (resident 5è any)	1.898,44		1.898,44	26.578,16

1.2. COMPLEMENT PERSONAL D'ANTIGUITAT

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grup professional	Subgrup professional	Total Mes	Total Anual
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT	66,91	936,74
	ADJUNT 2	66,91	936,74
	CONSULTOR 1	66,91	936,74
	CONSULTOR 2	66,91	936,74
	CONSULTOR SÈNIOR	66,91	936,74
	Adjunts de Guàrdia (MAG-PF)	56,13	785,82
	Adjunts de Guàrdia (MAG-SP)	56,13	785,82
FACULTATIU COL·LABORADOR	56,13	785,82	

1.3. RETRIBUCIÓ VARIABLE PER OBJECTIUS

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grup professional	Subgrup professional	Total Anual
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT	4.359,12
	ADJUNT 2	4.359,12
	CONSULTOR 1	4.359,12
	CONSULTOR 2	4.359,12
	CONSULTOR SÈNIOR	4.359,12
	FACULTATIU COL·LABORADOR	2.256,91

1.4. CARRERA PROFESSIONAL

Els imports corresponen a jornada anual completa.
Segons classificació professional vigent a l'empresa.

Grup professional	Subgrup professional	Total Mes	Total Anual
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT 2	474,44	6.642,16
	CONSULTOR 1	889,58	12.454,12
	CONSULTOR 2	1.245,40	17.435,60
	CONSULTOR SÈNIOR	1.601,22	22.417,08

FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA
DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU

TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2023

Aplicat increment del 2,5% sobre taules 2022

CONVENI COL·LECTIU APCF 2021-2024

(Vigents a partir del 01/01/2023)

1.5. ACTIVITAT COMPLEMENTÀRIA D'ATENCIÓ CONTINUADA: GUÀRDIES

1.5.1. GUÀRDIES PRESENCIALS

Imports hora de guàrdia

1.5.1.1. GUÀRDIES DE PRESENCIA FÍSICA

Grup professional	Subgrup professional	Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT	27,72	31,31
	ADJUNT 2	27,72	31,31
	CONSULTOR 1	27,72	31,31
	CONSULTOR 2	27,72	31,31
	CONSULTOR SÈNIOR	27,72	31,31
	Adjunts de Guàrdia (APF)	27,72	31,31
	FACULTATIU COL·LABORADOR	20,08	22,72
FACULTATIUS EN FORMACIÓ	R-1 (resident 1r any)	15,23	17,23
	R-2 (resident 2n any)	15,23	17,23
	R-3 (resident 3r any)	20,08	22,72
	R-4 (resident 4t any)	20,08	22,72
	R-5 (resident 5è any)	20,08	22,72

1.5.1.2. GUÀRDIES AMB COMPENSACIÓ DE JORNADA

Grup professional	Subgrup professional	Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT	27,72	31,31
	ADJUNT 2	27,72	31,31
	CONSULTOR 1	27,72	31,31
	CONSULTOR 2	27,72	31,31
	CONSULTOR SÈNIOR	27,72	31,31
	FACULTATIU COL·LABORADOR	20,08	22,72
FACULTATIUS EN FORMACIÓ	R-1 (resident 1r any)	15,23	17,23
	R-2 (resident 2n any)	15,23	17,23
	R-3 (resident 3r any)	20,08	22,72
	R-4 (resident 4t any)	20,08	22,72
	R-5 (resident 5è any)	20,08	22,72

1.5.2. GUÀRDIES LOCALITZABLES

Imports hora de guàrdia

1.5.2.1. MODALITAT A

Grup professional	Subgrup professional	Laborable	Dissabte, Diumenge i Festiu
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT	10,93	12,29
	ADJUNT 2	10,93	12,29
	CONSULTOR 1	10,93	12,29
	CONSULTOR 2	10,93	12,29
	CONSULTOR SÈNIOR	10,93	12,29
	Adjunts de Guàrdia (MAG-SP)	11,17	12,63
	FACULTATIU COL·LABORADOR	7,97	9,00
FACULTATIUS EN FORMACIÓ	R-1 (resident 1r any)	5,82	6,34
	R-2 (resident 2n any)	5,82	6,34
	R-3 (resident 3r any)	7,97	9,00
	R-4 (resident 4t any)	7,97	9,00
	R-5 (resident 5è any)	7,97	9,00

FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA
DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU

TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2023

Aplicat increment del 2,5% sobre taules 2022

CONVENI COL·LECTIU APCF 2021-2024

(Vigents a partir del 01/01/2023)

1.5.2.2. MODALITAT B

Serveis Mèdics	Laborable
Anestesiologia (punts de guàrdia: Cirurgia Cardíaca i Transplantament de Cor), Cirurgia Vascular, Endocrinologia i Nutrició, Hemodinàmica, Neurocirurgia, Neurologia, Radiodiagnòstic (Neurorradiologia), Transplantament de cor (Cirurgia Cardíaca i Cardiologia)	8,06

S'estableix una retribució addicional per a cada actuació requerida que precisi presència física a l'Hospital, aplicant els següents coeficients tècnics:

TAULA DE COEFICIENTS TECNICS

Coeficient	Import
16	34,01
19	21,77
20	31,06
35	77,64
40	93,19
41	96,23
45	124,27
50	144,98
55	201,90
60	258,87
62	327,69
65	299,54
66	327,69
70	341,72
80	431,75
90	677,08

FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA
DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU
TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2023

Aplicat increment del 2,5% sobre taules 2022

CONVENI COL·LECTIU APCF 2021-2024

(Vigents a partir del 01/01/2023)

**1.6. PLUS DISSABTE, PLUS DIUMENGE, PLUS FESTIU,
PLUS FESTIU ESPECIAL**

1.6.1. PLUS DISSABTE, PLUS DIUMENGE I FESTIU

Imports hora

Grup professional	Subgrup professional	Plus dissabte	Plus diumenge, plus festiu
FACULTATIUS DE PLANTILLA	ADJUNT	4,38	12,90
	ADJUNT 2	4,38	12,90
	CONSULTOR 1	4,38	12,90
	CONSULTOR 2	4,38	12,90
	CONSULTOR SENIOR	4,38	12,90
	FACULTATIU COL·LABORADOR	3,52	10,34

1.6.2. PLUS FESTIU ESPECIAL

Imports hora

Grup Professional i subgrup	Torn Dia	Torn Nit		
	1 gener, 25 i 26 desembre	24 i 31 desembre (Vigilia)	1 gener i 25 i 26 desembre	
FACULTATIUS EN PLANTILLA	ADJUNT	26,33	25,85	24,74
	FACULTATIU COL·LABORADOR	21,12	20,72	19,83

1.7. COMPLEMENT DE NOCTURNITAT

1.7.1. MODALITAT a) Servei d'Urgències

Import/nit treballada
200,82

1.7.2. MODALITAT b)

Import/hora
6,85

Taules confeccionades llevat d'error o omissió.