

# 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 2018-2020.

---

## **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 FGSHCSP, l'empresa o l'Hospital, i totes les persones treballadores de la FGSHCSP 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 FGSHCSP 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 FGSHCSP.

### **Art. 3. Àmbit temporal**

La vigència del conveni serà des de l'1 de gener de 2018 fins el 31 de desembre del 2020. Sense perjudici de les previsions específiques en sentit contrari.

### **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, sense perjudici d’allò establert a la disposició transitòria segona d’aquest conveni.

#### **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.

### **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 preavís 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 preavís 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 preavís 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 preavís 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 preavís, en cas contrari es farà efectiu com a màxim el mes següent al del cessament.

4.- Quan un/a treballador/a 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.

4.- L'aplicació d'aquest article estarà subjecte a les previsions establertes en la Disposició Transitòria Primera del present Conveni.

## **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 un/a treballador/a 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:

- Personal assistencial titulat de grau superior. Facultatiu de plantilla
- Personal assistencial titulat de grau superior. Facultatiu en formació

3.- Personal assistencial titulat de grau superior. Facultatiu 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 FGSHCSP per exercir-la.

4.- Personal assistencial titulat de grau superior. Facultatiu en formació: Són els llicenciats superiors, que s'integren a la FGSHCSP per al seguiment de plans de capacitació 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.

5.- 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 FGSHCSP per exercir-la en tot el seu contingut competencial. Desenvolupen amb responsabilitat, iniciativa i un alt nivell de capacitació 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. D'acord als articles 1 i 15 del present conveni, totes les persones que no reuneixin els presents requisits no podran ser contractades per ocupar llocs de treball de facultatiu especialista. 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 Facultatius 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 capacitació 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:

- Resident 1r. any (R-1)
- Resident 2n. any (R-2)
- Resident 3r. any (R-3)
- Resident 4t. any (R-4)
- 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 el Director/a del servei, aprovada pel Director/a Mèdic/a, 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 2.

- Salari base
- 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 2.

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 de març 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 i a la situació de fons propis.

5.- Amb la finalitat de determinar a partir de l'any 2019 un sistema de fixació d'objectius que permeti la seva explicitació i l'avaluació continuada del seu compliment, pretenent 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, en el termini de tres mesos des de la signatura del present Conveni es constituirà una comissió paritària composta per tres membres més un assessor per cadascuna de les parts.

6.- Tanmateix i amb caràcter transitori, fins l'existència d'acord al respecte en l'esmentada comissió, 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.

7.- Així mateix, per a aquest període transitori, es determinen com a objectius a assolir els que marqui el Catsalut en el seu contracte amb la FGSHCSP i la valoració es farà en funció dels resultats que el propi Catsalut determini sobre els mateixos en el seu moment.

#### **Art. 26. Retribució Carrera Professional**

1.- La normativa de la Carrera Professional, quina aplicació es va iniciar l'1 de gener de 2017, queda 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 2 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 2, amb la denominació de "Guàrdies amb Compensació de Jornada", quedant excloses a tots els efectes del règim de cotització de les hores extres.

2. 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 complet 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 2 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, 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 2 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 d'agost, 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 concorressin 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 preavís 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'alguns/es treballadors/es.

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 de 182,49 euros 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 de 6,09 euros 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 d'agost, 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.

### **Art. 32. Incrementos i revisions salarials**

1.-Pels anys 2018 i 2019 les taules salarials són les que es detallen a l'annex 2.

2.- A l'any 2020 s'aplicaran els mateixos increments retributius que s'assoleixin per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya no sotmès a l'àmbit laboral (sempre que la normativa ho permeti), i quina previsió a data d'avui és la que consta publicada al BOE núm. 74, de 26/03/2018.

3.- La comissió paritària determinarà la distribució de l'increment addicional de la massa salarial que estableixi per cada exercici la normativa de la Generalitat de Catalunya per al personal del sector públic no sotmès a l'àmbit laboral per a, entre altres mesures, la implantació de plans o projectes de millora de la productivitat o l'eficiència, la revisió de complements específics entre llocs amb funcions equiparables, l'homologació de complements de destinació o l'aportació a plans de pensions.

4.- A partir de l'any 2019, s'estableix una equiparació de les retribucions del salari base del subgrup professional metges adjunts de guàrdies amb presència física (MAG-PF) i adjunts i que es detallen a l'annex 2

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

### **Art. 33. 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 (36 k) 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. 34. 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. 35. 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 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 treballador/a, 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 FGS HCSP, 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:

- 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.
- 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. 36. 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 del propi treballador/a, el circuit que s'haurà de seguir és el següent:
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

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. 37. Conciliació de la vida laboral i familiar**

Serà d'aplicació el disposat a la legislació vigent sobre les reduccions de jornada per causes legals, així com les adaptacions de la durada i distribució de la jornada tant en l'ordenació del temps de treball, com en la forma de prestació, per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

### **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 conclosa 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 elegits o designats 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 laFGSHSCSP.
- d) El període d'excedència forçosa serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

## **3.- Excedència especial per naixement o adopció legal de fill**

- a) Les persones treballadores, pel naixement de cadascun dels 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.

#### **4.- 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.

#### **5.- 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.

#### **6.- 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.

### **7.- 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:
  - La reserva del lloc de treball que ocupa el facultatiu durant un període màxim d'1 any.
  - 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.
  - 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: MILLORES SOCIALS**

### **Art. 39. 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 iniciades a partir del dia 1 de juliol de 2019, 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:
- I. A partir del dia 1 de juliol de 2019: del primer fins al vintè dia, tots dos inclosos, el 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior al que va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vintè primer, inclusivament, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior al que va tenir lloc la incapacitat.
  - II. A partir de l'1 de gener i fins el 30 de desembre 2020 (ambdós inclosos): 75% de complementació des del primer dia fins al quinzè, i a partir del dia setzè el 100% de complementació.
  - III. A partir del 31 de desembre de 2020: 100% de complementació des del primer dia.
  - IV. 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 aquests percentatges 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 percebien 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 percebien 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. 40. 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. 41. 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.

3.- Quan es produeixin les condicions previstes a l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà, previ informe als representants dels treballadors, procedir a l'extinció del contracte en els termes previstos en el mateix.



**Art. 42. 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. 43. Reduccions voluntàries de jornada: conversió del contracte de treball a jornada parcial de forma temporal o indefinida**

1.- Les persones treballadores afectats 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 conclosa l'anterior.

**Art 44. 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. 45. 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 VII: SEGURETAT I SALUT LABORAL**

### **Art. 46. Identificació**

El carnet d'identificació de l'empresa, del que es proveeix a cada treballador/a 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. 47. 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. 48. 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. 49. 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 dels treballadors, 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 fill, 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 50. 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 exonerats 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 VIII: ALIANCES ESTRATÈGIQUES I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

### **Article 51. 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. 52. 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 dels mateixos 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 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 50.000 euros per any 2018 i 60.000 euros a partir de l'any 2019, per ajuts per a l'assistència a congressos i de 50.000 euros per l'any 2018 i 60.000 euros a partir de l'any 2019 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.

## **CAPÍTOL IX: RELACIONS SINDICALS**

### **Art. 53. 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. 54. 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. 55. 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. 56. 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. 57. 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. 58. 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 52 del present conveni, el temps necessari per l'acompliment de les seves funcions específiques com a membres d'aquestes comissions.

## **CAPÍTOL X: RÈGIM DISCIPLINARI**

### **Art. 59. 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 pel treballador/a 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 dels treballadors/es .

### **Art. 60. 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. 61. 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. 62. 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 dels treballadors.

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 dels treballadors.

8.- S'entendrà que el procediment aquí regulat servirà, a tots els efectes, d'expedient contradictori per als representants legals dels treballadors i els delegats 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. 63. Procediment disciplinari per els 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 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 dels treballadors 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.-**

En el termini d'un mes 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 el model organitzatiu de 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 refrendats per la Comissió paritària del Conveni.

### **Disposició Transitòria Primera.-**

En relació a l'aplicació de l'article 15 del present Conveni Col·lectiu, s'estableix una moratòria a fi i efecte de garantir i preservar els drets i les expectatives dels facultatius més propers a la jubilació:

- a) Aquells facultatius que a la signatura del present Conveni han complert ja els 70 anys d'edat i segueixen en actiu a la FGSHCSP, podran prorrogar aquesta situació un termini màxim d'1 any, a partir del qual els serà d'aplicació l'article 15.
- b) Aquells facultatius que a la signatura del present Conveni han complert els 68 anys d'edat, podran seguir en actiu fins a un màxim d'un any més des del termini previst a l'article 15.

Aquests terminis moratoris són estrictament voluntaris pels facultatius inclosos en l'àmbit d'aplicació del Conveni, i sense perjudici de les previsions establertes en la regulació de Carrera Professional.

### **Disposició Transitòria Segona.-**

Ambdues parts són conscients que part de les matèries recollides en el present Conveni es troben sub iudice per ser objecte de diversos procediments judicials no finalitzats, com a conseqüència de les discrepàncies mantingudes per ambdues parts, tant pel que fa a l'aplicació de normes com a la modificació unilateral imposada per la empresa.

Com a conseqüència de l'anterior, les parts acorden que, en el supòsit de que en els esmentats procediments es dictés sentència ferma en el sentit que sigui i que afavoreixi o perjudiqui a qualsevol de les parts, ambdues es comprometen a negociar la seva aplicació normativa -en concret, la seva afectació específica sobre la regulació continguda en el present conveni- durant un període de sis mesos, prorrogable per sis mesos més a proposta de qualsevol de les parts.



En cas que, transcorreguts aquests terminis, no sigui factible arribar a cap acord, les parts es comprometen a fer efectiu, de forma automàtica, el contingut normatiu de les Sentències en els seus justos termes, en data 1.1.2021, és a dir, un cop finalitzada la vigència del present Conveni.

En tot cas, ambdues parts es comprometen a intentar que els efectes d'aquestes accions quedin ajornats al termini previst en aquest article -1.01.2021-, sempre que això no suposi cap pèrdua o limitació del dret exercit.

### **Disposició Final**

Tot allò redactat al present Conveni col·lectiu referent als treballadors 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.

**ANNEX 1: CARRERA PROFESSIONAL**

**CARRERA  
PROFESSIONAL  
LLICENCIATS SANITARIS  
ESPECIALISTES**

**Direcció de Recursos Humans**

**Novembre 2016**

## **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

### **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:** Els facultatius poden optar lliurement a l'accés de la carrera professional, com en els canvis de nivell, sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.

**Universalitat:** Els facultatius 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 candidat ha de presentar la documentació requerida (sol·licitud, CV normalitzat, full de registre d'activitat) 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 una puntuació final i elabori un informe definitiu indicant el nivell que assoleix el candidat.

## 2.2. Àmbit personal

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

Els facultatius amb la categoria professional de facultatiu col·laborador i metge adjunt de guàrdia, no tindran accés a la carrera professional del personal llicenciat sanitari especialista. A excepció del previst a l'article 19.2 del Conveni en relació al Metge Adjunt de Guàrdia que tingui dedicació a la realització d'activitats assistencials de caire programat, que els serà d'aplicació les condicions sobre Carrera Professional, de forma proporcional al temps de dedicació assistencial programada.

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

**Adjunt 2:** És el 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 professional amb titulació d'especialista i que 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.

**Consultor 2:** És el 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 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 del mes següent de complir l'edat de 70 anys els facultatius que segueixin en actiu passaran a ser emèrits, 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.

*De forma transitòria els facultatius que a l'any 2016 ja tinguin l'edat de 70 anys, mantindran 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 2	410,71€	5.749,94€
Consultor 1	770,07€	10.780,98€
Consultor 2	1.078,11€	15.093,54€
Consultor sènior	1.386,14€	19.405,96€

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 facultatiu/va ho sol·licita, es podrà fer en un únic pagament en el mes de setembre. Aquells facultatius que ho cobren d'una manera diferenciada ho podran mantenir.

No es modificarà el sistema de pagament ja establert, excepte si el 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) avalui els mèrits previstos al barem (apartat 4 d'aquest document), el facultatiu haurà de presentar:

- a) Sol·licitud
- b) Currículum vitae normalitzat
- c) Full de registre d'activitat

#### **Perfil professional mínim per nivell de carrera professional**

Abans de procedir a l'avaluació, la comissió avaluadora validarà que cada 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 facultatiu no compleix amb els mínims sol·licitats, rebrà una notificació per escrit de la comissió avaluadora. El facultatiu 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 realitzaran els professionals que la comissió designi.

### **Procés d'avaluació**

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

### **Resolució**

La comissió avaluadora elaborarà l'informe provisional del candidat amb la puntuació obtinguda, determinant si el professional assoleix el nivell de carrera professional sol·licitat. Es notificarà per escrit als candidats 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 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 candidat i es reunirà amb ell si s'escau per resoldre l'al·legació.



## 2.6. Activitat assistencial

La carrera professional dels facultatius 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
Director de Servei	50%
Director d'Unitat	60%
Cap Clínic	70%
Facultatius	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 dels facultatius inclou: dedicació a recerca, docència, formació i en el cas de càrrecs executius, la gestió clínica.

## 2.7. Avaluació no favorable

Aquells candidats 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.

### 3. REQUISITS D'ACCÉS AL SISTEMA I ALS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL LLICENCIAT 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.

<b><u>Requisit A: Temps d'exercici professional</u></b>	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

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

### 3.2 Requisits de perfil professional

ITEMS A AVALUAR	Màxim	REQUISITS PERFIL PROFESSIONAL			
		ADJUNT 2	CONSUL. 1	CONSUL. 2	CONSUL. SÈNIOR
<b>1. ASSISTÈNCIA QUANTITATIVA I QUALITATIVA</b>	<b>50,0</b>				
<b>1.1 Activitat directa</b>	<b>7,5</b>	X	X	X	X
<b>1.2 Exercici professional</b>	<b>14,0</b>	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
<b>1.3 Introducció de millores assistencials</b>	<b>16,0</b>				
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 las tasca assistencial				X	
1.3.4 Millores en el processos de treball existents					X
<b>1.4 Atenció als malalts</b>	<b>5,0</b>				
1.4.1 Cap mena de reclamacions justificades al SAU					
1.4.2 Desprogramació no justificada d'activitat					
<b>1.5 Informació i documentació</b>	<b>5,0</b>				
Acompliment adequat de la Història Clínica i documentació clínica		X			
<b>1.6 Ús adequat dels sistemes d'informació i de les tecnologies</b>	<b>2,5</b>		X		
<b>2. ACTIVITAT CURRICULAR</b>	<b>45,0</b>				
<b>2.1 Currículum científic</b>	<b>25,0</b>				
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
<b>2.2 Activitat docent</b>	<b>10,0</b>				
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					
<b>2.3 Formació continuada</b>	<b>10,0</b>				
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					
<b>3. PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL</b>	<b>5,0</b>				
Coordinació o direcció de societats científiques					
Participació activa en comitès i comissions institucionals					
<b>4. ALTRES MÉRITS</b>					
<b>TOTAL PUNTS MÀXIM</b>	<b>100,0</b>	<b>50,0</b>	<b>65,0</b>	<b>75 / 80</b>	<b>85 / 90</b>

### 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).

Per consolidar l'assignació de nivell, el 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.

Quan la petició d'accés al sistema de carrera professional sigui al nivell de CONSULTOR SÈNIOR, se'ls hi requerirà un temps de permanència en el nivell precedent.

En ambdues situacions el temps de permanència requerit serà de 3 anys com a consultor 2 per accedir a consultor sènior.

### 3.4. Requisits mínims per cada nivell de Carrera professional

**ADJUNT 2:** És el 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 <sup>a</sup> clínica i/o documentació clínica, s'establiran elements equivalents (informes correctes, validació de resultats, indicadors de control de qualitat, etc.).	90% compliment	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 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 professional amb titulació d'especialista i que acredita una experiència en la xarxa hospitalària de més de 10, 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.

**Perfil de mínims:**

CONSULTOR 1		ITEMS BAREM	NIVELL MÍNIM D'ACOMPLIMENT	PERÍODE A AVALUAR
<b>Assistència quantitativa i qualitativa</b>		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
<b>Activitat curricular</b>	<b>CV científic</b>	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.
	<b>Docència</b>	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 candidat haurà d'obtenir una puntuació mínima de 65 punts sobre 100 aplicant el barem d'avaluació de la carrera professional

**CONSULTOR 2:** És el 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
<b>Assistència quantitativa i qualitativa</b>		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
<b>Activitat curricular</b>	<b>CV científic</b>	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 (aprobat 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
	<b>Docència</b>	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 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 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 línees 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 assatjos 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 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
	<b>50 punts</b>	<b>63 punts</b>

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

- 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 els facultatius 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
	<b>14 punts</b>	<b>19 punts</b>

- Font avaluació:**
- L'Actitud professional s'avaluarà mitjançant un qüestionari estandarditzat de tres competències que la CA impulsarà per què realitzaran els 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)

<b>ACTITUD PROFESSIONAL</b>	<b>Punt. Màx</b>	<b>1.2.1 Avaluació competències</b>	<b>Criteri de valoració</b>	
	<b>5 punts</b>	1. Treball en equip 2. Compromís professional i institucional 3. Orientació a resultats	Més de 150 punts de barem	1 punt
			Més de 300 punts de barem	2 punts
			Més de 450 punts de barem	3 punts
			Més de 600 punts de barem	4 punts
			Més de 750 punts de barem	5 punts
			Si es superen els 750 punts de barem i de forma proporcional	+3 punts addicionals
<b>Punt. Màx</b>	<b>1.2.2 Competència diagnòstica i terapèutica</b>	<b>Criteri de valoració</b>		
<b>5 punts</b>	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 gra de compliment, en quantitat i qualitat dels elements referenciats, i assina un valor de 0 a 5 punts	0 punts	
			1 punt	
			2 punts	
			3 punts	
			4 punts	
			5 punts	
			+1 punt addicional	
<b>Punt. Màx</b>	<b>1.2.3 Competència diagnòstica i terapèutica</b>	<b>Criteri de valoració</b>		
<b>4 punts</b>	Línies de caràcter assistencial en que el facultatiu té la consideració de referent en la seva pràctica professional		Referent a nivell internacional	4 punts
			Referent a nivell nacional	3 punts
			Referent dins el sistema sanitari català	2 punts
			Referent dins l'hospital	1 punt
				+1 punt addicional

<b>1.3 INTRODUCCIÓ DE MILLORES ASSISTENCIALS</b>	<b>Puntuació màxima</b>	
		+ 5 punts addicionals
	<b>16 punts</b>	<b>21 punts</b>

- 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

<b>GUIES I PROTOCOLS</b>	<b>Punt. Màx</b>	<b>1.3.1 Disseny de guies clíniques i protocols</b>	<b>Criteri de valoració</b>	
	<b>4 punts</b>	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
<b>INNOVACIÓ</b>	<b>Punt. Màx</b>	<b>1.3.2 Introducció de noves tècniques diagnòstiques i terapèutiques</b>	<b>Criteri de valoració</b>	
	<b>4 punts</b>		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
<b>AVALUACIÓ RESULTATS</b>	<b>Punt. Màx</b>	<b>1.3.3 Avaluació de resultats de la tasca assistencial</b>	<b>Criteri de valoració</b>	
	<b>4 punts</b>		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
<b>MILLORES PROCESSOS</b>	<b>Punt. Màx</b>	<b>1.3.4 Millores de processos de treball existents</b>	<b>Criteri de valoració</b>	
	<b>4 punts</b>		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

<b>1.4 ATENCIÓ ALS MALALTS</b>	<b>Puntuació màxima</b>
	<b>5 punts</b>

**Font avaluació:** Registre de reclamacions del Servei d'Atenció a l'Usuari (SAU), i altres reclamacions en referència al client intern de la FGSHSCSP. 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.

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

<b>1.5 INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ</b>	<b>Puntuació màxima</b>
	<b>5 punts</b>

- 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 compliment adequat a la documentació de la mostra d'històries clíniques analitzades de manera adaptada a si és un servei assistencials o no.

<b>ACOMPLIMENT DOCUMENT</b>	<b>Punt. Màx</b>	<b>Informació i documentació</b>	<b>Criteri de valoració</b>	
	<b>5 punts</b>	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

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

- 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

<b>ÚS SISTEMES D'INFORMACIÓ</b>	<b>Punt. Màx</b>	<b>Informació i documentació</b>	<b>Criteri de valoració</b>	
	<b>2,5 punts</b>	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	

<b>2. ACTIVITAT CURRICULAR</b>		<b>Puntuació màxima: 45 punts</b>	
<b>2.1 CURRÍCULUM CIENTÍFIC</b>	<b>Puntuació màxima</b>		
		+ 13 punts addicionals	
	<b>25 punts</b>	<b>38 punts</b>	
<b>2.1.1 Publicacions</b>	<b>Puntuació màxima</b>	<b>16 punts</b>	
	<b>Puntuació addicional</b>	<b>+ 8 punts</b>	

- 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](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:
- 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 i l'últim autor 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<sup>a</sup> quartil de l'especialitat

- Criteri de valoració:** **Llibres:** Per a cada llibre publicat pel facultatiu, s'assigna la següent puntuació:
- 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<sup>a</sup> quartil de l'especialitat  
Notes clíniques en revistes indexades, s'atorgarà el 10% del factor d'impacte de l'especialitat.

<b>2.1.2 Comunicacions</b>	<b>Puntuació màxima</b>	<b>6 punts</b>
	<b>Puntuació addicional</b>	<b>+ 3 punts</b>

- 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.



<b>2.1.3 Pòsters</b>	<b>Puntuació màxima</b>	<b>4 punts</b>
	<b>Puntuació addicional</b>	<b>+ 2 punts</b>

**Criteri de valoració: Pòsters**

- Per cada pòster publicat en congrés internacional s'assigna 0,25 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.

<b>2.1.4 Ponències</b>	<b>Puntuació màxima</b>	<b>4 punts</b>
	<b>Puntuació addicional</b>	<b>+ 2 punts</b>

**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.

<b>2.1.5 Organització de Congressos</b>	<b>Puntuació màxima</b>	<b>4 punts</b>
	<b>Puntuació addicional</b>	<b>+ 2 punts</b>

**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

<b>2.1.6 Projectes de recerca</b>	<b>Puntuació màxima</b>	<b>14 punts</b>
	<b>Puntuació addicional</b>	<b>+ 2 punts</b>

**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 traspassar segons el criteri 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
	<b>10 punts</b>	<b>5 punts</b>

**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	
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
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
	<b>10 punts</b>	<b>5 punts</b>

**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	
	6 punts	Cursos realitzats superior a 10 hores (aprenentatge aplicat a HSP)	Amb certificat d'assistència/aprofitament	0,043 punts / hora
Màsters i postgraus			1 punt	
3 punts	Estades formatives en centres de referència per interès de l'organització	Més d'1 any	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
	<b>5 punts</b>	<b>2 punts</b>

**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	

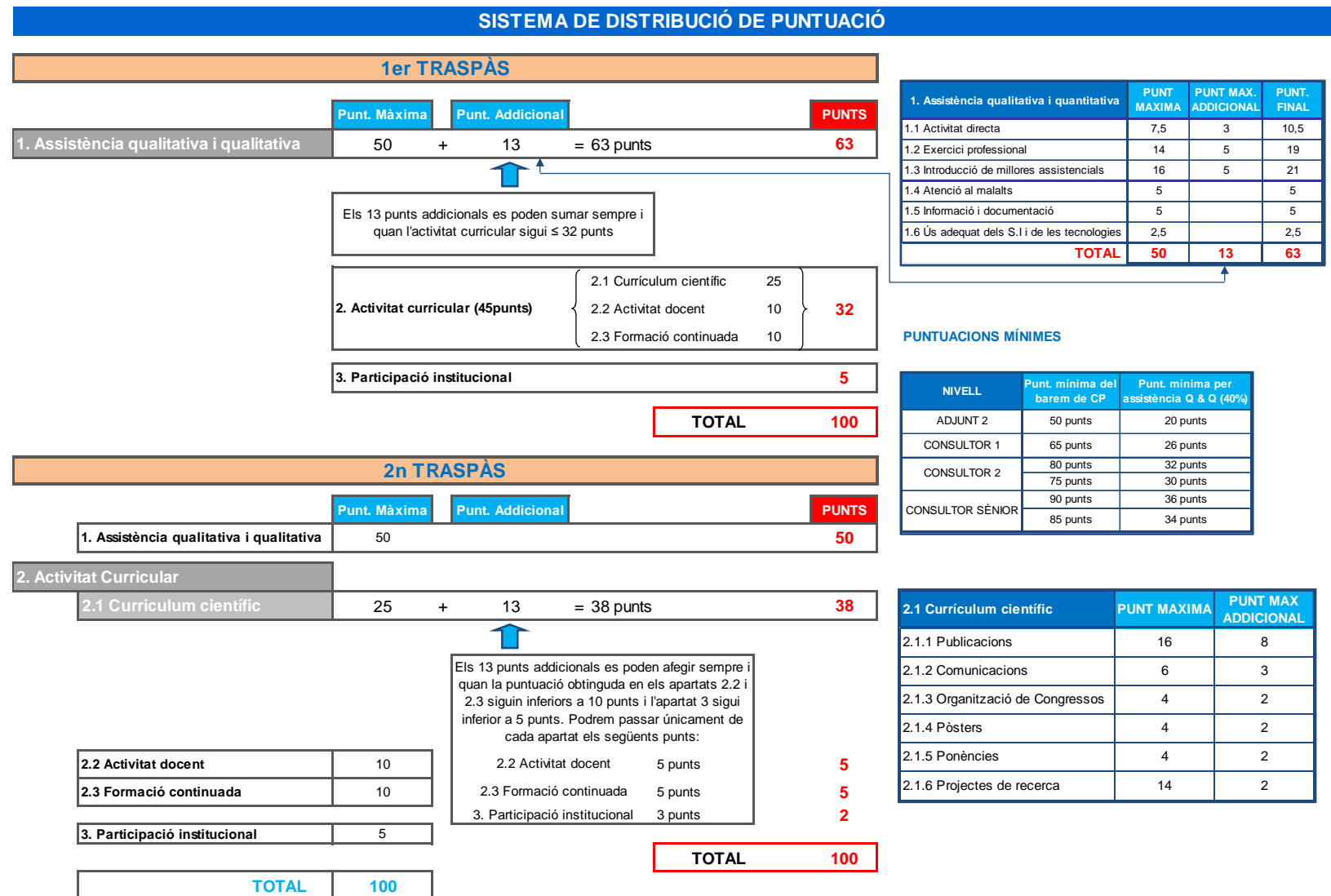
4. ALTRES MÈRITS

La comissió avaluadora té la potestat de considerar altres mèrits que el 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:



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
<b>TOTAL</b>	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

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 LLICENCIAT 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 dels candidats, 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 candidat amb la puntuació obtinguda, determinant si el candidat assoleix el nivell sol·licitat. Es notificarà als candidats 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 candidat 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 candidat que no hagi participat en l'avaluació d'aquest en el si de la comissió avaluadora.
- \* 1 membre representant de l'APCF

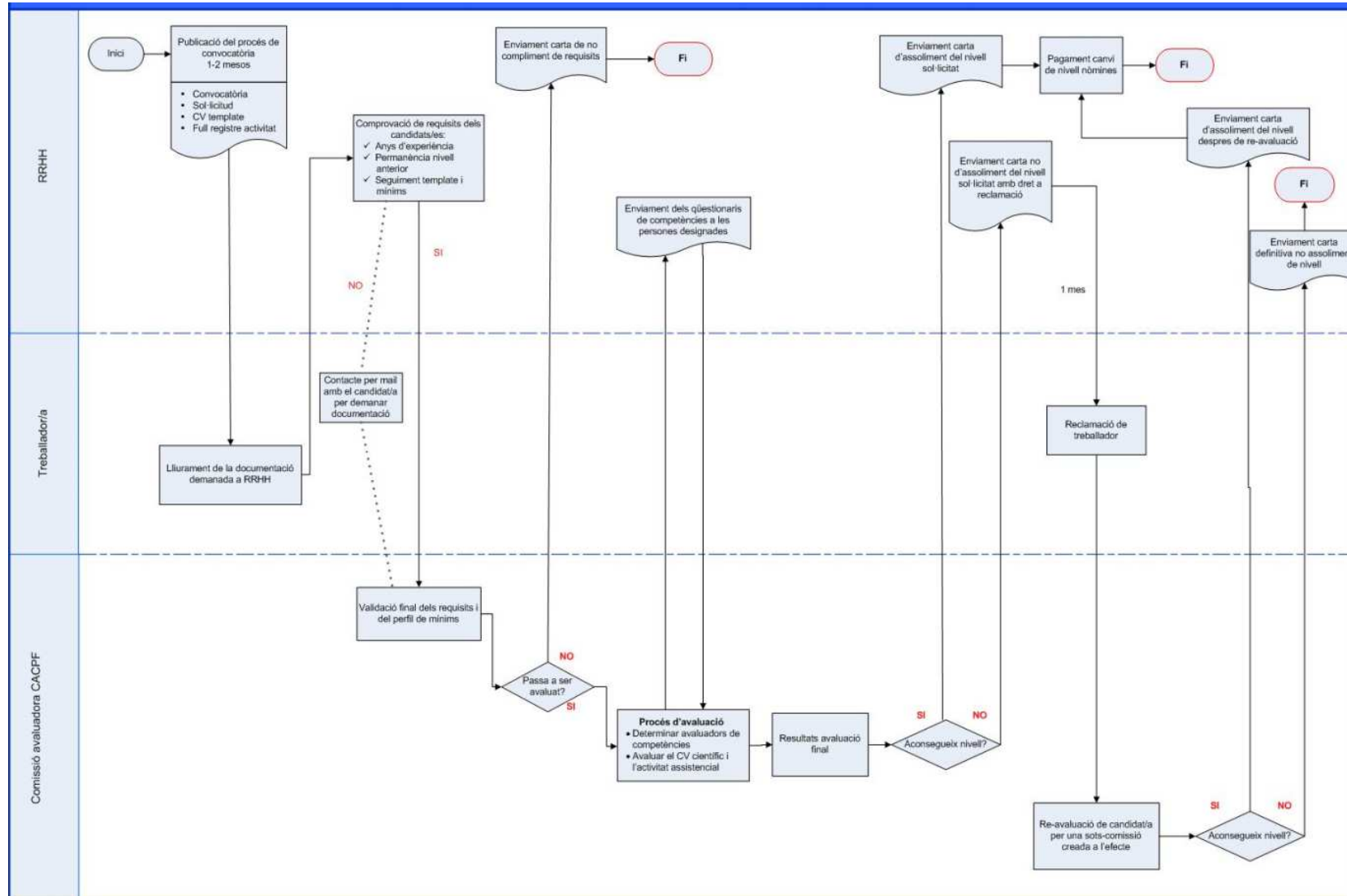
Cada un dels membres d'aquestes comissions disposarà d'un vot. Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció de la empresa que es veurà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

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 o una sanció disciplinària declarada procedent o que no hagi estat impugnada pel facultatiu davant els tribunals competents, la comissió avaluadora a petició de la direcció podrà reavaluar al facultatiu.

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





**ANNEX 2: TAULES SALARIALS**