

Divendres, 5 d'abril de 2013

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 25 de febrer de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona per als anys 2012-2014 (codi del conveni núm. 08002612011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de febrer de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona per als anys 2012-2014 (codi del conveni núm. 08002612011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA PER ALS ANYS 2012-2014.

**CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**

Preàmbul.

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

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

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

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

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

### Article 1. Prelació de normes.

Les normes contingudes en el present Conveni regulen les relacions entre el Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant el Consorci) i els/les treballadors/es assenyalats en l'article següent.

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

### Article 2. Àmbit funcional i personal.

Els presents acords seran d'aplicació al personal amb vinculació contractual laboral amb el Consorci.

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

### Article 3. Àmbit temporal.

El període de vigència del present Conveni és des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014.

Si no es denuncia expressament per les parts, o fins que s'aconsegueixi un acord exprés, es prorroguen les clàusules normatives automàticament per períodes anuals.

La denúncia haurà de formular-se amb un mínim de tres mesos d'antelació a la data de venciment del Conveni o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

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

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

### Article 4. Compensació i absorció.

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

### Article 5. Vinculació a la totalitat.

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

### Article 6. Garantia "ad personam".

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

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

### Article 7. Comissió Paritària.

#### 1) Comissió Paritària.

En el termini màxim de dos mesos comptats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni es constituirà una Comissió paritària de control, seguiment i interpretació de les normes contingudes en aquest Conveni.

Aquesta Comissió paritària estarà formada per un membre de cada secció sindical signant del Conveni, així com el mateix nombre per part de la Direcció.

Divendres, 5 d'abril de 2013

A les reunions de la Comissió paritària hi podrà assistir un assessor per cada secció sindical a petició d'aquestes, i també per part de la Direcció.

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

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

### 2) Negociació col·lectiva.

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

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

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

### 3) Procediment, termini d'actuació i solució de discrepàncies en el si de la Comissió Paritària.

Per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir de la interpretació o aplicació del present Conveni o durant els períodes de consulta previstos als articles 40, 41, 47 i 51 de l'ET, qualsevol de les parts (el Consorci o la representació legal o sindical dels treballadors) podrà sotmetre l'esmentada discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies per resoldre-ho, a comptar des de l'entrada en el registre de la Comissió de l'escrit de sol·licitud i documents que hagi presentat la part que sotmet les discrepàncies a la Comissió.

La convocatòria de la Comissió Paritària l'haurà de fer qui ostenti la seva presidència, en un termini de 2 dies hàbils, per correu electrònic o qualsevol altre mitjà que deixi constància de la seva rebuda, amb expressió de l'ordre del dia de la reunió i la que s'acompanyarà l'escrit de sol·licitud i, en el seu cas, documents que l'acompanyin.

Les conclusions de la Comissió Paritària un cop finalitzada la seva deliberació es comunicaran al Consorci i al Comitè d'Empresa o, en el seu cas secció/seccions sindical/sindicals que hagi instat la intervenció de la Comissió, en el termini d'1 dia. Es podran utilitzar les adreces electròniques per avançar el contingut de la comunicació.

Excepcionalment, la Comissió Paritària podrà acordar, per majoria de cada representació, suspendre el termini per a l'adopció de la seva resolució per sol·licitar a les parts més informació del conflicte plantejat.

En cas que la Comissió Paritària no arribi a un acord, les parts sotmetran el seu desacord a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, amb caràcter previ a l'inici de les actuacions en via jurisdiccional.

També les discrepàncies que puguin sorgir en el desenvolupament de les seves funcions al si de la Comissió Paritària podran ser resoltes en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

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

### Article 8. Classificació professional.

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

- Grup A: A1 i A2.
- Grup C: C1 i C2.
- Resta d'agrupacions professionals.

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

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

Grup A: A1 títol universitari (llicenciats).

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

Article 9. Comissió tècnica de classificació professional i estructura salarial.

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

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

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

Article 10. Mobilitat funcional.

La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa del Consorci a efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per l'esmentada mobilitat, no es podran fonamentar en una mesura arbitrària o sancionadora, i s'informarà al Comitè d'empresa prèviament.

Amb l'objectiu d'afavorir la mobilitat del personal entre els diferents centres s'establiran els mecanismes oportuns per tal que la Direcció de Recursos Humans del Consorci disposi de la informació relativa a sol·licituds de mobilitat horitzontal per part dels treballadors, a fi i efecte d'oferir les places vacants a cobrir als treballadors de les respectives categories que s'adeqüin més a les seves especials característiques i requeriments. Tot això sense perjudici de la capacitat autoorganitzativa del Consorci en matèria de reorganització i racionalització dels recursos humans i materials, tenint en compte en tot moment un nivell de qualitat assistencial adequat i correcte.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es duguessin a terme funcions superiors a les dels grups professionals o de les categories equivalents per un període superior de sis mesos durant un any o de vuit durant dos anys, el treballador tindrà dret, a l'espera del previst concurs intern de promoció de la vacant corresponent, al cobrament de la diferència salarial corresponent.

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

CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI, VACANCES.

Article 11. Jornada i horari.

1A) Jornada anual.

La jornada anual efectiva serà:

- Jornada diürna: 1.660 hores/any.
- Jornada nocturna: 1.477 hores/any.

En tots els casos, el còmput horari establert haurà d'acomplir-se inexcusablement, atenent que per al seu càlcul han estat exclosos els dies corresponents a vacances estivals, reducció de jornada d'estiu, els dies festius de Setmana Santa i Nadal, els 14 festius intersetmanals, així com els dies de lliurança de festiu i intersetmanal. Amb l'objecte d'ajustar les esmentades jornades setmanals al personal adscrit als torns amb jornada setmanal de 40 hores diürnes, gaudiran de 5 dies de lliure disposició a gaudir al llarg de tot l'any i d'acord amb les necessitats del servei. Aquests dies es concediran proporcionalment als mesos treballats.

Divendres, 5 d'abril de 2013

A partir de l'1 de gener de 2013 s'elimina els dies de lliure disposició addicionals per raó de serveis prestats assimilats als establerts per la Llei 7/2007, EBEP (Article 48.2). Cas que la Llei restableixi aquests dies, es traslladarà a la Comissió paritària per a la seva negociació,

Per Nadal i Setmana Santa els treballadors gaudiran de 2 dies festius per a cada període que estaran fixats per l'empresa dins els períodes i amb els criteris habituals, excepte per aquells col·lectius que treballin a torns i aquells que han de mantenir la continuïtat assistencial, prèvia consulta als representants dels treballadors.

Al personal subjecte a torns els dies festius de Nadal i Setmana Santa se'ls assignarà amb l'antelació mínima d'un mes al seu començament.

Els treballadors amb jornada setmanal de 35 hores gaudiran de 4 dies de lliure disposició.

Els treballadors amb jornada setmanal de 30 i 21 hores gaudiran de 3 dies de lliure disposició.

En Comissió paritària reunida a tal efecte s'intentarà recollir tots aquells criteris que afavoreixin la màxima proporcionalitat entre les condicions de treball dels diferents horaris que es realitzen.

El personal que presti servei en jornada de 40 hores setmanals, en règim de jornada partida, tindrà una reducció d'1 hora setmanal i es realitzarà en la jornada del divendres i en cas de ser festiu, es realitzarà preferentment el dijous.

Es concedeix la compensació (1:1) en dies de festa de 2 dissabtes festius a l'any per al personal que treballa de dilluns a divendres.

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

En aquells casos en què, per necessitats del servei i a criteri del responsable del mateix, no s'autoritzi gaudir de l'esmentada reducció en una determinada data haurà d'indicar al treballador quan podrà fer-ho, intentant si és possible que es gaudeixi en la setmana següent.

El personal major de 50 anys podrà, voluntàriament, fer la següent seqüència en caps de setmana: un treballat i dos lliurats, mantenint el mateix nombre d'hores anuals treballades. A tal efecte, s'acumularà en dies l'hora setmanal. El personal que vulgui acollir-se a l'acord anterior haurà d'exercitar aquesta opció quatre mesos abans de fer-la efectiva.

El personal que hagi reduït la seva jornada en caps de setmana, acollint-se a l'article 11. 1B) 2 del Conveni col·lectiu, per una sola vegada, podrà optar per acollir-se a la modalitat de lliurament de caps de setmana establerta als paràgrafs anteriors, retornant a la seva jornada completa, en el moment de complir els 50 anys. Es crearà una comissió mixta que estudiarà l'afectació d'aquest acord al personal de nit.

Permís per raons de violència de gènere.

Les faltes d'assistència dels/ de les treballadors/es víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les consideracions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi. Així mateix, els/les treballadors/es víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o de la reordenació del temps de treball, o mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables pel Consorci.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels anteriors drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.

Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis fins que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials.

Divendres, 5 d'abril de 2013

### 1B) Calendari laboral.

1. El calendari laboral aplicable al Consorci, serà el que s'estableix amb caràcter general per a Catalunya pel Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb els ajustaments necessaris i motivats en funció dels serveis que presta l'empresa, tenint una durada permanent tots els dies de l'any i les 24 hores del dia.

2. Als treballadors amb jornada setmanal de 40 h. se'ls podrà autoritzar la reducció a 35 h. amb lliurament en caps de setmana, amb l'oportuna reducció proporcional del salari, i fins al 12,5% de la plantilla, donant-se prioritat als que es trobin en les situacions següents:

- Persones més grans de 45 anys.

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

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

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

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

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

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

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

4. El treballador que per raó de guarda legal tingui sota la seva cura directa algun menor de 8 anys o un disminuït psíquic, físic o sensorial i que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball des d'un vuitè a la meitat amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, parella de fet, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La concessió d'aquesta reducció serà incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

5. El personal subjecte a règim d'horari de torns, mantindrà l'alternança en els descansos setmanals dels que actualment està gaudint, tant intersetmanals com de caps de setmana.

6. El personal adscrit a torns de nit realitzarà la seva jornada entre les 21.30 i les 7.45 hores, en setmanes de 3 a 4 dies alternativament. Així mateix, gaudirà del descans compensatori, en dia laborable, pels 14 festius intersetmanals anuals.

7. L'horari per menjar en els torns de jornada partida serà establert entre les 12,30 hores i les 16,00 hores.

8. Jornada d'estiu.

8.1. Durant els tres mesos d'estiu, des del 24 de juny fins al 24 de setembre, els treballadors que realitzin la jornada setmanal de 35 hores tindran un horari de 8 a 14 hores, i els de jornada setmanal de 40 hores tindran un horari de 8 a 15 hores.

8.2 Els treballadors que realitzin la seva jornada setmanal en règim de torns, o aquells que per necessitats del servei, al no poder acollir-se al sistema assenyalat en el paràgraf anterior, gaudiran en compensació de 4 dies laborables de disposició lliure que gaudiran dins de l'any natural d'acord amb les necessitats del servei.

Divendres, 5 d'abril de 2013

El personal amb jornada setmanal de 30 i 21 hores, en règim de torns, que presta serveis el cap de setmana se'ls concediran 3 i 2 dies laborables respectivament de disposició lliure, que gaudiran dins de l'any natural d'acord amb les necessitats del servei.

9. La jornada comença i acaba en el lloc de treball respectiu, lloc en el qual han d'estar els treballadors, tant a l'hora de l'inici com a la de finalització del treball, sense perjudici de l'establert en l'Article 11.3.

10. No aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut del treballadors que fa referència a l'establiment de la distribució irregular de la jornada, i que va ser modificat per la Llei 3/2012 de 6 de juliol de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, durant la vigència del Conveni.

Article 12. Vacances.

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

Les vacances es podran dividir en 2 períodes, un d'ells de 5 dies laborables com a mínim (7 dies naturals per a jornades discontinues i irregulars), amb la possibilitat de poder gaudir algun d'aquests períodes, durant el període de Setmana Santa o Nadal. Es garanteix el gaudiment dels 14 festius intersetmanals.

El període de vacances d'estiu s'estableix entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

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

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

Els dies de vacances d'estiu es concediran en proporció al temps treballat, dins de l'any natural, computant-se a tal efecte l'IT i maternitat com a temps treballat.

En cas de discrepàncies en l'assignació del torn de vacances, prevaldrà el criteri de rotació sobre el d'antiguitat, tenint en compte les necessitats del servei.

Quan el període de vacances coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de maternitat, part o lactància natural, la treballadora tindrà dret a gaudir d'aquestes vacances, al finalitzar el període, encara que hagi acabat l'any natural que corresponguin.

CAPÍTOL IV. CONDICIONS RETRIBUTIVES.

En matèria de condicions econòmiques, s'acorda expressament, no consolidar en taules salarials la reducció del 5% establerta als RDL 8/2010 de 20 de maig i el DL 3/2010 de 29 de maig de l'Estat Espanyol i Catalunya respectivament, a l'espera de la sentència del Tribunal Suprem sobre la legalitat d'aquesta mesura la qual cosa permetrà actuar en conseqüència.

Article 13. Règim retributiu.

L'estructura i règim de les retribucions són les que consten desglossades en conceptes i quantitats en les taules salarials de l'Annex I, i en allò no estigui previst caldrà atènyer-se al que es disposa en els articles següents.

L'estructura salarial actual que estava adaptada al sistema establert en el Reial Decret 861/86 modificat pel Reial Decret 158/96, de 2 de febrer, i en el Decret 214/90 serà objecte de revisió per part de la Comissió tècnica de classificació professional i estructura salarial.

Article 14. Condicions econòmiques.

Les condicions retributives del personal subjecte d'aplicació del present Conveni estaran subjectes a les que estableixi la LPGE amb caràcter general per al personal laboral al servei del sector públic.

Les variacions de la massa salarial estaran subjectes a les previsions de la legislació bàsica sobre despeses de personal laboral del sector públic.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

### Article 15. Complement d'antiguitat.

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

### Article 16. Complement personal.

Els complements personals genèrics s'aplicaran exclusivament a les categories professionals que els tenen assignats i que consten en l'Annex I d'aquest Conveni.

A partir de l'1 de gener de 2013 es transforma una part del complement d'assistència i puntualitat d'horari (anterior Conveni Article 26) en un complement personal que s'incorpora en l'estructura retributiva fixa:

- Tècnics superiors assistencials i no assistencials - el 70% de l'import del complement actual.
- Tècnics mitjos assistencials i no assistencials - el 75% de l'import del complement actual.
- Resta de categories assistencials i no assistencials - el 80% de l'import del complement actual.

Aquest complement es cobrarà per 12 mensualitats, el percebran tots aquells professionals amb contractacions estables i temporals que treballin tot un mes natural, encara que sigui amb més d'un contracte.

Per a l'any 2012 es manté el complement d'assistència i puntualitat d'horari segons els criteris del Conveni col·lectiu de l'IMAS 2008-2009.

### Article 17. Complement específic de dedicació horària.

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

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del complement de jornada partida regulat en l'Article 18.

### Article 18. Complement de jornada partida per al grup A1.

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

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

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

### Article 19. Complement de prolongació horària per als grups A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals.

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

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

### Article 20. Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE).

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

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



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

Article 21. Complement de responsabilitat de gestió de caps de servei i caps de secció.

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

Article 22. Complement de productivitat dels tècnics superiors.

1. Els complements de productivitat fixa i variable, que van quedar extingits a 31/12/2004, els continuaran percebent "ad personam" aquells tècnics superiors que ja els percebien i que no puguin acreditar docència de postgraduats (MIR, BIR, FIR, PIR).

2. L'import dels complements de productivitat fixa i productivitat variable queden establerts en l'Annex I.

Article 23. Complement de docència dels tècnics superiors assistencials.

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

Article 24. Complement de docència d'infermeria.

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

Article 25. Complement productivitat dels grups professionals A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals.

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

Article 26. Complement específic d'equiparació.

1. Aquest complement està destinat a homologar determinades categories professionals per als nivells retributius resultants dels estudis i valoracions efectuats de llocs de treball.

2. Queda fixat segons l'escala i les quanties establertes en l'Annex I.

Article 27. Complement específic per a tècnics mitjans en sanitat.

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

Distribució dels nivells:

Nivell 1.

Consultes Externes.

Nivell 2.

Rehabilitació.

Exploracions Complementàries.

Consultes Externes de Traumatologia, Cirurgia i Urologia.

Divendres, 5 d'abril de 2013

### Nivell 3.

Unitats d'Hospitalització (torns matí).  
Esterilització.  
Radiologia.  
Rehabilitació (torn tarda).  
Laboratori i preparació de citostàtics.  
Equips de complement (corretorns).  
Hospital de Dia.  
CAS de la Barceloneta.

### Nivell 4.

Unitats d'Hospitalització (torn tarda i nit).

### Nivell 5.

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

### Nivell 6.

Unitats d'Hospitalització d'Infecciosos (actualment UH 90 Hospital del Mar) amb més d'un 50% de pacients amb risc de transmissió sèrica d'infeccions.

UCI.  
Urgències.  
Llevadors/res.

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

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

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

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

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

5. La percepció d'aquest complement és incompatible amb la gratificació per prolongació horària establerta en l'Article 19. Malgrat tot, si l'import assignat al nivell corresponent a un lloc de treball és superior, el treballador podrà optar per la percepció d'aquest últim.

6. L'esmentat complement s'abonarà en 14 mensualitats i s'aplicarà proporcionalment a la jornada setmanal que es realitzi, considerant-se el 100% la jornada setmanal de 40 hores.

Article 28. Complement específic especial de perillositat.

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Es reconeixerà també al personal que treballi en Sala de Parts i en unitats d'Hospitalització d'Infeccioses (actualment UH 90 Hospital del Mar) amb més d'un 50% de pacients amb riscos de transmissió sèrica d'infeccions.

També es reconeixerà aquest complement als auxiliars de farmàcia i als tècnics auxiliars de farmàcia que desenvolupin tasques de preparació de citostàtics.

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

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

Article 29. Complement específic de penositat.

Aquest complement integra els factors següents:

Festivitat:

Afecta al personal que el seu horari habitual de manera regular inclou dies festius. La quantia es concreta en l'Annex I.

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

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

Plus de dissabte.

Afecta al personal que el seu horari habitual inclogui la jornada en dissabtes. Per cada jornada en dissabte que es treballi, a més del salari ordinari es rebrà la quantitat que s'assigni pel concepte "plus dissabte". La quantia es concreta en l'Annex I.

La percepció d'aquest complement de "plus dissabte" seguirà els mateixos criteris d'aplicació que el "plus de festivitat".

Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte "plus dissabte".

Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte, el plus de festivitat absorbirà el plus de dissabte. El cobrament de plus de dissabte és incompatible amb la percepció en concepte de "guàrdies" i "hores extraordinàries".

Nocturnitat.

El personal del torn de nit amb jornada setmanal de 40 hores, la jornada laboral del qual inclogui les 8 hores nocturnes (entre les 22 i les 6 hores), percebrà el 100% del complement.

Tant si la jornada diària inclou menys de 4 hores nocturnes com si la jornada setmanal és inferior a 40 hores s'abonarà proporcionalment. La quantia es concreta en l'Annex I.

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

- 2,5 festius i 2,5 dissabtes per prorata i calculat a partir d'haver treballat un mínim de 10 dies entre festius i dissabtes (mínim 1 de cada), en els sis mesos anteriors (abans 1).

- 1,25 festius i 1,25 dissabtes per prorata i calculat a partir d'haver treballat entre 5 i 9 dies entre festius i dissabtes (mínim 1 de cada), en els sis mesos anteriors (abans 1).

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

Article 30. Retribució variable en funció dels objectius (DPO).

A partir de l'1 de gener de 2013 es transforma una part del complement d'assistència i puntualitat en una retribució variable en funció d'un únic objectiu per a tota la institució que serà, el compliment de l'equilibri pressupostari entès com ho estableix la Llei 7/2011 de mesures fiscals i financeres (Article 68,69 i 70) per assolir la plena autonomia de gestió de les institucions sanitàries.

Es retribuirà amb el concepte de DpO (Direcció per Objectius) en el mes d'abril de l'any següent a la seva meritació, i serà un percentatge del complement d'assistència i puntualitat d'horari (anterior Conveni Article 26):

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

Per a l'any 2012 es manté el complement d'assistència i puntualitat d'horari segons els criteris del Conveni col·lectiu de l'IMAS 2008-2009.

Article 31. Hores extraordinàries.

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

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

Es tindrà present el plus de nocturnitat pel personal que les realitzi durant el torn de nit.

Article 32. Pagues extraordinàries.

1. Seran satisfetes conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

2. A més del salari base i antiguitat integraran les pagues extraordinàries la quantitat que resulti de dividir per 14 mensualitats el conjunt de percepcions periòdiques en base anual. S'exclou expressament d'aquest concepte la retribució per dedicació exclusiva, carrera professional, desenvolupament professional i incentivació, ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys, ajut per fills amb discapacitat, guàrdies, i el complement personal que s'incorpora a l'estructura retributiva fixa (Article 16).

Article 33. Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques).

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

Metges especialistes adjunts:

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

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

Metges interns residents (MIR):

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

2. L'import de les guàrdies localitzables serà d'un 40% de les quanties assenyalades en el paràgraf anterior. Es consideraran de presència en el cas de que el facultatiu corresponent hagi estat físicament en el centre un mínim del 30% del temps de la guàrdia.
3. La percepció d'ambdós tipus de guàrdia és exclouent, és a dir, aquell que percebi les hores de guàrdia per preu pactat per les de localització, no podrà percebre de més per aquestes mateixes hores el valor pactat per les de presència.
4. Els dies 24, 25, 31 de desembre i 1 de gener, per tractar-se de dies festius d'especial significació s'abonarà un plus a les guàrdies de presència del 50 % del seu valor.
5. El preu establert en els apartats 1 i 2 absorbeix i compensa els anteriors prorrateigs regulats a l'anterior Conveni en les pagues extres i vacances.
6. El personal femení amb contracte laboral fix, podrà deixar de fer guàrdies en cas d'embaràs notificant-ho, per escrit, a la Direcció de RRHH als efectes oportuns. Durant el permís maternal s'abonarà un prorrateig de guàrdies calculat segons les guàrdies realitzades durant els sis mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.
7. El càlcul del prorrateig de les guàrdies del personal mèdic fix de plantilla, dels interins per vacant i dels MIR en situació d'incapacitat temporal per malaltia comú o accident no laboral es tractarà en la Comissió tècnica de l'àmbit mèdic, a partir de la seva constitució, d'acord als criteris sectorials i les seves possibilitats d'implementació a la nostra institució.
8. La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) queda exclosa de la jornada màxima legal ordinària i exceptuada del règim d'hores extraordinàries.
9. Els professionals contractats exclusivament per realitzar guàrdies mèdiques tindran categoria professional de metge de guàrdia. Al personal d'aquesta categoria no se l'aplicarà l'escala d'edat de l'apartat 11 d'aquest article.
10. Per substituir les guàrdies dels facultatius que per raó d'edat haguessin optat temporal o definitivament per no realitzar guàrdies, s'efectuarà un contracte interí per substitució de guàrdies. Aquest tipus de contracte s'extingirà quan la persona suplida opti per la realització de guàrdies mèdiques o bé extingeixi la seva relació laboral o administrativa amb el Consorci.
11. S'establirà una clàusula d'obligatorietat de realització de guàrdies mèdiques suplementàries que en cap cas superaran la jornada de 48 hores setmanals en el còmput anual establert en la Directiva 93/104/CE.

La jornada d'atenció continuada tindrà caràcter obligatori. No obstant, qui hagi complert 43 anys i prèvia petició per escrit amb tres mesos d'antelació, podrà optar a no realitzar guàrdies, o també si ho desitja podrà continuar fent guàrdies, tenint dret a que se li assignin en menor nombre i amb un increment del 10% sobre el preu de la guàrdia de presència.

12. El personal contractat eventualment per a la realització de guàrdies mèdiques percebrà les seves retribucions de conformitat amb el que estableix l'apartat 1.
13. S'estableix un complement d'atenció continuada, que percebran proporcionalment els metges especialistes adjunts amb més d'un any d'antiguitat reconeguda, que a més de la seva jornada ordinària realitzin una jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) igual o superior al 75% de la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. L'import complet d'aquest plus, que es rebrà a l'any natural següent, dins el primer trimestre, es fixa en 1.900 EUR per als facultatius que hagin realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. Aquesta jornada màxima serà de 527 hores (2.187 –1.660) pels adjunts menors de 43 anys i de 375 hores per als adjunts que superin aquesta edat.
14. Dedicació anual màxima: La suma de la jornada ordinària més la complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) no pot sobrepassar les 2.187 hores per ser la referència del sector sanitari, excepte pacte individual.

15. Mòduls bàsics de guàrdies:

15.1 Mòduls guàrdies:

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

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

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

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

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

15.1.1.8. Es podrà pactar el preu per a l'hora de jornada complementària d'atenció continuada que voluntàriament realitzi el facultatiu i que excedeixi de les 2.187 hores anuals. Preu que serà superior a la jornada complementària d'atenció continuada que es realitza entre les 1.660 hores anuals i les 2.187 hores anuals.

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

15.2.1. Mòduls de guàrdies:

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

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

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

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

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

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

Article 34. Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat).

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

Aquestes guàrdies no entren a formar part de la meritació de les 3 pagues extraordinàries, i es retribuiran de la següent manera per a l'any 2012-2014, en un únic pagament al mes següent a la seva realització:

Tècnics mitjans en sanitat.

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

La percepció d'ambdós tipus de guàrdia és exclouent, és a dir, qui percebi les hores de guàrdia a preu de localització, no podrà percebre, per aquestes mateixes hores, a més, el valor establert per a les de presència. Si és precisa la presència del treballador en el centre de treball, l'hora de guàrdia de presència passarà a cobrar-se com a tal, en substitució del

Divendres, 5 d'abril de 2013

cobrament com a localitzable, afegint-se una hora al marcatge que efectui el treballador (que també es considerarà de presència i no de localització).

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

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

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

Article 35. Cap de guàrdia.

1. Cap de guàrdia mèdica:

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

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

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

Les guàrdies que realitzin els tècnics mitjans en sanitat amb el càrrec de supervisora o cap d'àrea hospitalària s'abonaran per dia de guàrdia –mòdul de 14,30 hores- quedant establert el seu horari entre les 7,30 hores i les 22,00 h. en dissabtes, diumenges i festius.

3. Aquestes remuneracions no computaran a efectes de prorrateigs de guàrdies, ni en les pagues extraordinàries, ni en vacances. Tampoc s'abonarà en la prima de puntualitat i assistència, ni en la DpO, ni en el complement personal que estableix l'Article 16.

Article 36. Comissió tècnica de l'àmbit mèdic.

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

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

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

Article 37. Indemnitzacions per raó del servei.

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

Article 38. Premis d'antiguitat.

A partir de l'1 de gener de 2013 s'eliminen els premis d'antiguitat que estaven regulats en l'Article 68 de l'anterior Conveni col·lectiu 2008-2009 (dies de vacances i retribució extraordinària).

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Article 39. Percepcions de caràcter no regular.

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

Article 40. Data d'ingrés de la nòmina.

La data límit per emetre l'ordre de pagament de les nòmines que serà l'últim dia hàbil de cada mes, amb l'excepció de la paga extraordinària del desembre que s'efectuarà abans del dia 23 d'aquell mes. En el cas de que millorés la situació de finançament del Consorci es revisarà la data de pagament de la nòmina.

El pagament de les guàrdies s'inclourà en la nòmina del mes següent a aquell en què s'hagin efectuat.

La nòmina serà abonada en el compte de l'entitat bancària o d'estalvi que el treballador designi.

### CAPITOL V. CONTRACTACIÓ.

Article 41. Contractació.

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

Tots els contractes de treball, qualsevol que siguin les seves modalitats i característiques, hauran de formalitzar-se per escrit sempre que ho estableixi una normativa d'àmbit superior.

El sistema d'accés a les places de plantilla fixa és el vigent legalment, es regirà pels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat d'acord amb el que estableix l'Article 85 del present Conveni.

Per tal de fer més efectius els principis de transparència i objectivitat en l'adjudicació de la contractació interina i eventual, el Consorci es compromet a donar informació puntual al Comitè d'empresa dels contractes efectuats, que necessàriament hauran de realitzar-se de la borsa de treball de les persones que hagin sol·licitat un contracte als centres del Consorci. Igualment, s'informarà dels criteris d'adequació del candidat seleccionat a la plaça ofertada.

Per tal que la contractació eventual tingui el menor impacte possible, el Consorci es compromet a disminuir el nombre total de contractes, de forma que la durada mitja augmenti al llarg de la vigència del Conveni.

Article 42. Contractes formatius.

1. La retribució del treballador contractat en pràctiques serà la mateixa que percebi un treballador que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball.

2. La retribució del treballador contractat per a la formació seran les mateixes que les de l'apartat anterior.

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

4. Els MIR i especialitats d'infermeria residents solament percebran les retribucions corresponents al salari base que consta en les taules retributives (Annex I), i les guàrdies pactades en l'Article 33 per a l'esmentat personal. En cap cas podran tenir dret a la percepció de cap altre complement salarial, excepte el que es disposa a l'Article 16 "Complement personal", i a l'Article 30 "Retribució variable en funció d'objectius (DPO)" d'aquest Conveni.

Article 43. Contractes finalistes d'investigació.

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

Al personal investigador en formació de 3r i 4t any (PIF) RD 63/2006, de 27 de gener, amb contracte laboral vigent, se li aplicaran exclusivament les retribucions corresponents a la beca de recerca que tinguin concedida.



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Article 44. Període de prova.

Tot el personal laboral de nou ingrés i el que hagi aconseguit plaça d'una nova categoria diferent a aquella que gaudia amb anterioritat, quedarà sotmès, excepte en cas d'un pacte contrari, a un període de prova de la següent durada:

- a) Treballadors grups A1, A2, C1: 4 mesos.
- b) Treballadors grups C2 i resta d'agrupacions professionals: 2 mesos.

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

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

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

Article 45. Preavis de cessament.

El treballador que desitgi cessar voluntàriament al Consorci haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans del Consorci amb l'antelació mínima següent:

- a) Grup A1, A2, C1: 30 dies.
- b) C2 i resta d'agrupacions professionals: 15 dies.

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

Article 46. Borsa de treball.

La borsa de treball és única per a tot el Consorci i té com a objectius principals:

- Facilitar als directius i responsables del Consorci la selecció i contractació dels millors professionals.
- Tenir disponibles professionals que hagin passat per un procés de selecció per a una posterior i immediata contractació temporal.
- Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball de el Consorci per a totes les persones que reuneixen els criteris de selecció que requereix la Institució.

Aquesta borsa està adreçada a les persones que vulguin accedir a una contractació temporal a el Consorci.

Els usuaris de la borsa de treball son directius i responsables de les diferents àrees del Consorci.

Per millorar la gestió de la borsa de treball, el Departament de RRHH gestionarà una base de dades informàtica de candidats, lligada al programa IMASIS (HOST), amb la finalitat de facilitar al directiu i/o responsable corresponent la recerca i futura contractació d'aquell candidat que compleixi millor els criteris de selecció.

Article 47. Comissió tècnica de borsa de treball.

Aquesta Comissió tècnica de Borsa de Treball estarà constituïda per un membre de cada sindicat signant del conveni i el mateix número de representats de la direcció, i presidida per la cap de Relacions Laborals.

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

Article 48. Identificació i roba de treball.

Tots els/les treballadors/res, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, i també els distintius i/o targetes d'identificació que l'empresa estableixi.

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

El Consorci facilitarà als/a les treballadors/res el material i vestuari adient i indispensable per a l'òptim funcionament dels diversos serveis.

Així mateix, facilitarà l'equip de protecció individual adequat per al desenvolupament de llurs funcions, quan per la naturalesa de les tasques realitzades sigui necessari, essent obligatori el seu ús pels treballadors.

El manteniment de l'equip, i el rentat i planxat dels uniformes anirà a càrrec del Consorci.

Article 49. Noves tecnologies.

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

Article 50. Pla d'igualtat.

D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, el Consorci es compromet a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptarà mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Al Consorci es va aprovar en data 23 de novembre de 2009 el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

Article 51. Assistència jurídica i responsabilitat civil.

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

El Consorci ha subscrit els corresponents contractes de cobertura de responsabilitat civil per a tots els treballadors.

### CAPÍTOL VI. LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS.

Article 52. Llicències.

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

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

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

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

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

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

d) De dos a quatre dies naturals, en els supòsits i amb la distribució següents:

Accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de familiars fins al segon grau de consanguinitat i d'afinitat, o de la parella de fet. El permís retribuït serà de dos dies naturals si el fet

Divendres, 5 d'abril de 2013

causant té lloc en el mateix municipi on el treballador tingui el seu domicili, tres dies si té lloc dins de Catalunya i quatre si té lloc fora de Catalunya.

e) Un dia en cas de cirurgia ambulatoria menor i exploracions complementàries cruentes de pares, fills, cònjuge o parella de fet. La concessió d'aquests permisos serà a criteri de la Direcció de Recursos Humans que podrà consultar amb el metge d'empresa. El llistat actualitzat de les proves cruentes més freqüents apareixerà a la intranet del Consorci.

f) Per trasllat de domicili, un dia si té lloc dins de la mateixa localitat o dins l'àmbit metropolità, dos dies si és fora d'aquest àmbit.

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

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

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

i) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

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

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

2. La referència a la parella de fet que consta en els apartats b) i c) del punt anterior és la regulada en la Llei 10/98, de 15 de juliol, d'unions estables de parelles.

3. Els dies es contarán sempre a partir de la data en la qual es produeix el fet que genera el permís, excepte que l'interessat hagués treballat la jornada completa durant el mateix. En el cas d'ingrés hospitalari al que es refereix l'article 51d) o malaltia greu a què es refereix l'Article 51b.3 els dies es contarán sempre a partir de la data que es concedeixi el permís.

4. El personal del torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament posterior al fet causant, excepte els permisos per examen, matrimoni i intervenció quirúrgica menor, els quals es gaudiran la nit anterior.

5. Les treballadores o treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. També es podrà acumular en jornades completes previ acord amb l'empresa.

En cas de part múltiple, el permís serà d'un número igual d'hores al número de fills, i en cas de reducció de jornada, la mitja hora es multiplicarà també pel nombre de fills.

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

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

6. En cas d'adopció d'un menor de fins a nou mesos, el treballador/a tindrà dret a una llicència de setze setmanes ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió contades des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si l'adoptat és menor de sis anys i més gran de nou mesos, la llicència té una durada màxima de setze setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Divendres, 5 d'abril de 2013

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes o de les quals corresponguin en cas de part, adopció o part múltiple.

7. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent.

8. S'estableix el dret amb caràcter recuperable per assumptes propis a dotze hores trimestrals per al personal amb jornada setmanal de 35 i 40 hores, i a cinc hores trimestrals per al personal de 30 hores. La utilització d'aquestes hores, es produirà d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes de dues hores i la seva recuperació es realitzarà amb el mateix fraccionament i abans que finalitzi el mes següent a aquell en què hagin estat utilitzades.

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

Aquests permisos sense sou comporten el descompte de la part proporcional del salari i de les vacances.

10. En qualsevol cas, els treballadors podran gaudir de tots aquells permisos previstos a la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral, i a la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 53. Excedència forçosa.

L'excedència forçosa que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat de la seva vigència es concedirà prèvia comunicació escrita de l'interessat amb l'oportuna justificació, a la Direcció de Recursos Humans del Consorci, a través del cap de la dependència on presti els seus serveis en els següents supòsits:

- a) Per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre i que la central sindical a la qual pertanyi el treballador tingui la suficient representativitat legal.

El treballador en excedència forçosa haurà de reincorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció que va motivar la seva excedència.

El treballador que en cessar la situació que va motivar la seva excedència, no es reincorpori al seu lloc de treball en el termini establert, serà baixa definitiva al Consorci.

Al personal funcionari, que passi a ocupar llocs de treball de contracte laboral amb el Consorci, no li seran d'aplicació els terminis màxims i mínims previstos per a l'excedència voluntària, acollint-se en tot cas al que estableix l'article 29, punt 3 de la Llei 30/84 de 2 d'agost.

Article 54. Excedència voluntària.

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

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

Haurà d'instar-se mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de Recursos Humans, amb una antelació mínima de dos mesos, expressant el motiu en què es fonamenta.

Es concedirà tenint en compte les necessitats del servei i la urgència de les raons al·legades. La durada d'aquesta excedència serà d'un mínim de 4 mesos i d'un màxim de cinc anys.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

Article 55. Excedència voluntària per assumptes propis i/o per motius de justificada necessitat.

Anualment podran concedir-se excedències per assumptes propis i/o per motius de justificada necessitat, únicament en el supòsit que no representin perjudici al normal desenvolupament dels serveis.

Es sol·licitarà formalment amb mínim un mes d'antelació a la Direcció de Recursos Humans que serà la responsable de la seva concessió.

La durada d'aquesta excedència no podrà ésser superior a 30 dies naturals, si bé excepcionalment i amb caràcter extraordinari, es podran concedir per peticions superiors, essent el màxim d'un any. A la finalització del període d'aquesta excedència voluntària, el treballador tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

L'esmentada excedència no estarà subjecte a la limitació de no haver gaudit d'excedència voluntària els quatre anys anteriors.

Article 56. Excedència per cura de familiars.

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

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

El període durant el qual el treballador romangui en situació d'excedència per aquesta causa serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional.

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

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

Article 57. Ajut per fills amb discapacitat.

1. L'ajut per als treballadors pares de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial es fixa a l'Annex I. En el supòsit que es demani, per prescripció mèdica, degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter onerosos, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades. Caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de la despesa.

2. L'ajut per discapacitat es farà extensiu, fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb el/la treballador/a.

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

Article 58. Ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

- a) Que es trobi en situació d'actiu.
- b) Que el cònjuge o parella de fet estable no rebi cap ajuda per aquest mateix concepte, ni tant sols en espècie.
- c) Que acrediti documentalment el naixement del seu/va fill/a, i que aquest estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves
- d) Que presenti sol·licitud per escrit i degudament emplenada al Departament de Recursos Humans del centre en el qual presten els seus serveis.

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

El Consorci podrà comprovar i exigir al treballador que acrediti que continua reunint els requisits que van motivar la concessió de l'ajuda.

Quan es comprovi que el treballador deixa de reunir els requisits assenyalats amb anterioritat, el Consorci podrà descomptar automàticament les quantitats indegudament abonades en la nòmina del treballador.

Article 59. Compensació menjar.

El/la treballador/a que realitzi el seu treball en el règim de jornada partida establert en els arts 18 i 19 del present Conveni se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu en la quantitat establerta de 3,75 EUR. Així mateix, se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu a l'Hospital de l'Esperança en la quantitat de 5,54 EUR, i a l'Edifici França en la quantitat de 6,99 EUR.

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

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

Article 60. Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació.

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

1. El Consorci garanteix que el personal tindrà accés a una formació continuada, per això es garanteixen 40 hores anuals de formació continuada per treballador/a fix o interí, que durà a terme el personal del Consorci amb programes de formació específica, tant interna com externa, en relació amb la seva categoria laboral i/o lloc de treball i que respongui a l'exigència de la millora de la competència professional i de la qualitat assistencial i al dret de qualificació i promoció professional.
2. Per al personal fix i interí per vacant amb jornades inferiors a 40 hores, l'atorgament de les hores de formació serà proporcional al seu horari i increment en un 20% fins a un màxim de 40 hores.
3. L'atorgament de les hores de formació en el personal no fix (suplències) amb una relació contractual amb el Consorci de com a mínim 90 dies treballats durant els 12 mesos anteriors, serà proporcional a la jornada anual que tingui contractada, tenint com referència les 40 hores en jornades de 1660 hores anuals.
4. El treballador junt amb el seu responsable directe corresponent, es posarà d'acord en la forma de realització, o bé amb dies o facilitant l'assistència a la formació per tal de què puguin participar el 50% de professionals, sempre en funció de les necessitats del servei.
5. La sol·licitud de les hores de formació es canalitzarà a través del Departament de Recursos Humans mitjançant el compliment d'un formulari al que tindran accés tots els/les treballadors/res.
6. Per tal de què hi hagi un principi d'accessibilitat i equitat a la formació es crearà una base de dades única que reculli a nivell informàtic les hores de formació tant a nivell intern com a extern que ha realitzat cada treballador/a.

Divendres, 5 d'abril de 2013

7. La Comissió mixta de formació del Consorci participarà en el seguiment de totes les incidències que es donin en l'aplicació d'aquest acord.

8. Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels treballadors i garantir una millora en els serveis que presta el Consorci, la Comissió mixta de formació formada per un màxim de 6 membres en representació de l'empresa i 6 membres màxim designats pel Comitè d'empresa canalitzarà, objectivitzarà i estimularà l'assistència a cursos de formació, seminaris, etc.

Permisos retribuïts per formació.

1. Tots els/les treballadors/res amb relació laboral indefinida i amb més de 3 anys d'antiguitat podran sol·licitar permisos remunerats per ampliació d'estudis en Institucions sanitàries o acadèmiques espanyoles o estrangeres (percebut el seu salari incloent-se el prorrateig de guàrdies). La duració podrà ésser d'1 mes com a mínim fins a un màxim de 12 mesos, ampliables en supòsits excepcionals.

2. La concessió dels permisos retribuïts correspon al gerent del Consorci, a proposta dels caps de Servei, i d'acord amb la Direcció de Recursos Humans del Consorci. El màxim de permisos autoritzats anualment serà l'equivalent a 60 mesos per al grup A1, 60 mesos per al grup A2, i 60 mesos per al grup C1, C2 i resta d'agrupacions professionals. Les absències produïdes per aquest permisos s'intentaran suplir segons les necessitats del servei.

3. Semestralment s'informarà a la Comissió de seguiment del Conveni de les sol·licituds presentades i de les concedides.

4. El personal que gaudeixi de permisos per ampliació d'estudis es comprometrà per escrit, a fer la sol·licitud d'aquest, a complir l'obligació de mantenir la seva vinculació amb el Consorci pel doble de temps concedit, o en el seu defecte haurà de tornar les quantitats que li van ésser satisfetes durant el període de permís.

Article 61. Fons de formació.

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

Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels treballadors i garantir una millora en els serveis que presta el Consorci, la comissió mixta formada per un màxim de sis membres en representació de l'empresa i sis membres màxim designats pel Comitè d'empresa canalitzarà, objectivitzarà i estimularà l'assistència a cursos de formació, seminaris, etc. i establirà els criteris per a l'aplicació de les ajudes.

El Fons de Formació estarà dotat amb 43.949,09 EUR per cada un dels anys 2013-2014 amb l'increment de LPGE, i seran acumulables.

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

Article 62. Fons social de cultura i esports.

El Fons social de cultura i esports per cada un dels anys 2013 i 2014 estarà dotat de 3.300 EUR. Els possibles romanents es traspassaran al Fons de formació.

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

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

Article 63. Complement prestació per maternitat i complement prestació per incapacitat temporal (IT).

Complement prestació per maternitat.

En els supòsits de prestació per maternitat el Consorci abonarà als/a les treballadors/es la diferència entre la prestació que aboni l'INSS i les retribucions que vingui percebut el/la treballador/a.

Complement prestació per incapacitat temporal (IT).

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

- En la situació d'IT derivada de contingències comunes:

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

- En la situació d'IT derivada de contingències professionals:

Durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat el 100% de les retribucions (fixes i periòdiques) que es perceben el mes anterior a l'inici de la IT.

- Les treballadores embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia un complement del 100% de les retribucions fixes i periòdiques.

La Comissió Paritària a partir de la seva constitució revisarà aquells casos de complementació de la IT d'acord als criteris sectorials i les seves possibilitats d'implementació a la nostra institució.

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

Si es comprova una simulació de malaltia o accident, el/la treballador/a retornarà al Consorci les quantitats percebudes indegudament, sense perjudici de la sanció que correspongui per la falta comesa. Es procedirà al descompte econòmic automàticament a partir del mes següent en què es detecti el frau.

Article 64. Indemnització per mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a una indemnització alçada de 25.000 EUR en cas de mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei quan resulti d'accident de treball reconegut per la Seguretat Social.

Article 65. Jubilació.

El personal laboral del Consorci, independentment del grup o categoria professional al qual pertanyi, podrà jubilar-se al complir l'edat reglamentària de jubilació que especifiqui la normativa de Seguretat Social aplicable per tal d'accedir a la jubilació ordinària.

En els col·lectius que es determini, per mutu acord, podrà estudiar-se la viabilitat legal i econòmica de plans o sistemes de jubilació i baixes anticipades i incentivades.

Per a les jubilacions parcials s'intentarà arribar a la màxima reducció que en cada moment permeti la reglamentació aplicable.

La Direcció aplicarà com a mínim la taxa de reposició que estableixi la normativa amb caràcter bàsic.

CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL.

Article 66. Comitè de seguretat i salut.

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



Divendres, 5 d'abril de 2013

2. El Comitè estarà format en representació dels treballadors per sis delegats de prevenció designats pel Comitè d'empresa, i per part del Consorci, en número igual al dels delegats de prevenció.

3. El Comitè de seguretat i salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Article 67. Vigilància i control de la salut.

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

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

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

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

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

Article 68. Mobilitat per raons de salut.

Quan es comprovi, sota control del Servei de Salut Laboral del Consorci, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica o pot perjudicar a la salut d'un determinat treballador, aquest podrà ésser traslladat a un altre lloc de treball, i prèvia petició de l'interessat.

Quan hi hagi un risc durant l'embaràs, la treballadora ocuparà un lloc de treball compatible amb el seu estat de característiques similars, o en el seu defecte, s'aplicaran les prescripcions de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en la matèria.

### CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL.

Article 69. Llibertat sindical.

El Consorci respecta i garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors afectats per aquest Conveni, i a no discriminar, perjudicar o sancionar amb motiu de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat grup o lloc de treball.

Article 70. Garanties i facultats del Comitè d'empresa.

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

- a) Obertura d'expedient disciplinari contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, cas en què s'ha d'escoltar a part de l'interessat al Comitè d'empresa.
- b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que concerneixen a l'esfera de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral o social.

Divendres, 5 d'abril de 2013

d) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmicoprofessional per raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació.

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

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

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

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

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

f) Acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.

g) Tots els membres del Comitè podran assessorar al personal afectat per aquest pacte en aquelles qüestions i peticions de qualsevol tipus que es refereixin a la seva relació laboral amb el Consorci, i als drets i obligacions derivats d'aquesta relació.

Article 71. Acumulació d'hores sindicals.

Podran acumular hores sindicals:

1. Els representants sindicals electes podran acumular hores sindicals, sempre que especifiquin les que cedeixen i a qui les cedeixen, en aquest cas, als primers se'ls minvarà el seu crèdit en el mateix nombre d'hores que les cedides, i s'haurà d'establir o comunicar les cessions amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

2. El president i el secretari del Comitè d'empresa i un representant de cada secció sindical podran acumular hores sindicals, fins al total de la seva jornada laboral, en les mateixes condicions del paràgraf anterior.

Article 72. Mitjans materials.

El Consorci facilitarà al Comitè d'empresa el local i els mitjans materials necessaris per a l'adient compliment de les seves funcions.

El Consorci garanteix, tant al Comitè d'empresa, com a cada secció sindical, un espai propi a la Intranet, per poder garantir i fer ús de la seva llibertat d'expressió.

El Consorci destinarà per al 2013 i 2014 per a despeses generals del Comitè d'empresa la quantitat de 802,16 EUR, i 4812,96 EUR a distribuir entre les seccions sindicals signants d'aquest Conveni en concepte de fons anual com a despeses a justificar.

Article 73. Competències del Comitè d'empresa.

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

1. Rebre informació en aquells afers de personal que afectin al conjunt, a un o diversos col·lectius, i que suposin variacions respecte al règim anteriorment existent.

2. Emetre informe amb caràcter previ en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, excepte en el cas que l'adopció de l'acord o resolució s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els supòsits següents:

a) Acords del Consell Rector del Consorci en matèria de personal laboral.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- b) Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.
  - c) Acords i resolucions que suposin modificació del règim general de prestació del servei.
  - d) Igualment el Comitè d'empresa podrà emetre informe en qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal laboral que suposi modificació del règim jurídic vigent.
3. Conèixer els models de contractes laborals i rebre de forma periòdica la relació contractual que el Consorci realitza quan existeixi obligació legal.
  4. Rebre informació de les bases de les convocatòries dels concursos de mèrits amb l'objecte d'estar presents en tot el procés.
  5. Participar en el pla general de formació continuada del Consorci.
  6. Rebre periòdicament estadístiques sobre trasllats intercentres.
  7. Conèixer abans de la seva publicació l'oferta pública de treball anual que realitzi el Consorci.
  8. Convocar assemblees de caràcter general i sectorial.

Hauran d'ésser requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar per escrit la seva celebració a la Direcció de Recursos Humans del Consorci, amb una antelació de dos dies hàbils, per a la seva autorització.
- b) Indicar en aquest escrit l'hora i el lloc de la celebració, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

Article 74. Capacitat.

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

Article 75. Obligacions sindicals.

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

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

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

Notificar a Consorci qualsevol canvi de membres que es produeixi en la seva organització.

Article 76. Seccions Sindicals.

El Consorci reconeix expressament les següents facultats a les seccions sindicals escollides i constituïdes pels treballadors:

1. Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents centres de treball, i plantejar-les al Consorci i davant el Comitè d'empresa.
2. Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representa i als afiliats de la mateixa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i el Consorci.
3. Garantia de no ser discriminat en la seva promoció economicoprofessional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.
4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.

Divendres, 5 d'abril de 2013

### Article 77. Quota sindical.

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

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

### Article 78. Representants amb manament d'àmbit autonòmic o superior.

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

2. El president i el secretari del Comitè d'empresa tindran la mateixa consideració, a aquests efectes, que l'establerta per a càrrecs nacionals.

### Article 79. Crèdit horari dels delegats de prevenció.

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

En cas que els delegats de prevenció no siguin membres del Comitè d'empresa, l'esmentat Comitè al nomenar-los compensarà el crèdit horari d'aquests a càrrec del crèdit dels seus representants en el Comitè o del seus delegats de la Llei orgànica de llibertat sindical.

## CAPITOL X. RÈGIM DISCIPLINARI.

### Article 80. Faltes i sancions.

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

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

Article 81. Carrera professional de tècnics superiors en medicina, tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors (CPTSM).

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

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

- Voluntària.
- Individual.
- No automàtica.
- Desenvolupada en el temps.
- Irreversible.
- Transparent.
- Reconeixedora dels mèrits professionals, diferenciada de la carrera jeràrquica i no alternativa a la mateixa.
- Potenciadora d'allò que realment interessa als professionals.
- Dins del marc de cada especialitat i dins el marc de l'IMAS.

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

3. Els requisits per assolir els diferents nivells de la carrera professional, així com la composició de la Comissió de Valoració Tècnica de la CPTSM, el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a l'Annex III del present Conveni.

Divendres, 5 d'abril de 2013

Article 82. Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat (CPTMS).

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

2. La CPTMS és:

- Voluntària.
- Irreversible.
- Remunerada econòmicament.
- No automàtica.
- Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.
- Una eina de desenvolupament professional.
- Una via per aprendre des de l'experiència, es a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.
- Una eina de motivació dels professionals.
- Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.
- Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.
- Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.
- Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

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

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

Article 83. Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i A2.

Les carreres professionals del personal de les escoles del Consorci estaran vinculades a la carrera professional que li sigui d'aplicació (Departament d'Ensenyament o Ministeri d'Educació i Ciència) en funció de la categoria professional de docent. Annex V.

Per a la resta de professionals del Consorci dels grups A1 i A2 s'assimilaran els barems i quantitats econòmiques a les actuals carreres de tècnics superiors en medicina i tècnics mitjans en sanitat, respectivament.

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

El text íntegre de les carreres dels treballadors socials, tècnics mitjans en administració, EFP i EUI signats en dates 8 de novembre 2005 i abril de 2005, respectivament, a tots els efectes formen part del contingut d'aquest Conveni com a Annex V.

Article 84. Desenvolupament professional i incentivació grups C1,C2 i altres agrupacions professionals.

Figura com Annex VI el text íntegre d'aquest desenvolupament que a tots els efectes forma part del contingut d'aquest Conveni.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

Article 85. Proveïment de places i promoció interna.

1. Els llocs de treball del Consorci es cobriran tot garantint el principi de publicitat, igualtat, mèrits i capacitat, així com la transparència dels processos selectius i la seva agilitat sense perjudici de l'objectivitat de la selecció.

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

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

Per a la cobertura de places vacants temporals durant un màxim de 6 mesos continuats o 8 mesos discontinus i durant un període computat bianualment, es donarà prioritat al personal contractat pel Consorci de categoria inferior, amb la finalitat de poder acreditar mèrits als concursos que es realitzin.

Quan existeixin places vacants indefinides de determinades categories, el personal fix que tingui categoria inferior i disposi de la titulació adequada podrà ocupar les vacants fins a la cobertura reglamentària de les places, sempre que superi el període de prova establert en l'Article 43.

Durant el temps que ocupi l'esmentada plaça, el treballador percebrà les retribucions corresponents a la categoria superior, però en cap cas tindrà dret a l'ascens de categoria, que sempre es farà pel sistema de concurs de mèrits.

2. Al llarg la vigència del Conveni es convocaran els concursos de selecció corresponents per tal d'assegurar que els contractes d'interinitat per vacant no ultrapassin el 6,5% de la plantilla fixa.

3. Es reserva un percentatge general del 5% del total de les places de cada oferta de treball públic per proveir-les amb candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%. El nombre concret de places reservades en cada convocatòria s'ha d'adequar a les característiques i a les peculiaritats dels llocs de treball objecte del procés selectiu corresponent. Si no es poden proveir aquestes places s'inclouran a les de torn lliure.

4. Existirà la possibilitat de proposar a la Comissió paritària pactar la requalificació professional dels llocs de treball.

5. El Consorci convocarà les places vacants als 2 anys de la cobertura per interinitat.

6. La provisió de places amb caràcter definitiu es cobrirà sempre per concurs de mèrits.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.

Clàusula consorcial.

D'acord amb el que estableix el Conveni signat entre la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona en data 28 de desembre de 1987, el personal laboral i funcionari procedent de les Institucions o Entitats que configuren el Consorci dependrà d'aquest funcionalment, però mantenint la dependència orgànica dels organismes d'origen i garantint-se els seus drets actius i passius en aquest acord, així com en normes posteriors que se'ls apliquin.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.

Atenent a l'acord del Consell Rector del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona de data 19 de novembre de 2012, pel qual s'autoritza a la direcció per establir en el marc de la negociació del nou conveni, mesures de caràcter indemnitzatori per la modificació de les condicions / drets laborals vigents, condicionada a la disponibilitat financera i a l'informe favorable del Preacord del l Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut Barcelona, per part de la

Divendres, 5 d'abril de 2013

Comissió de Retribucions de la Despesa de Personal del Consell per a l'Impuls i l'Ordenació de la Reforma de l'Administració, la representació dels treballadors i la direcció pacten:

- Establir una indemnització única i per una sola vegada per la modificació dels drets/condicions laborals pactades en el I Conveni Col·lectiu del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona, amb un import que correspondrà al percentatge màxim del 91,65%, del sumatori d'una mensualitat del salari base, antiguitat, més el conjunt de les percepcions fixes i periòdiques en base anual, excloent la retribució per dedicació exclusiva, carrera professional, desenvolupament professional i incentivació, ajuda guarderia, subvenció per fills disminuïts, guàrdies, festius i dissabtes.

- Aquesta indemnització compensa la modificació de drets i condicions laborals, que suposa la incorporació en conveni col·lectiu d'algunes de les mesures que amb caràcter temporal es varen establir des de l'aplicació de l'Expedient de Regulació d'Ocupació aprovat en data 8 d'agost de 2011 i fins el 31 de desembre de 2012, així com d'altres condicions que han estat incorporades durant la negociació d'aquest nou conveni.

- La indemnització pactada es retribuirà al conjunt de la plantilla estable en actiu a data de 31 de desembre de 2012.

- La indemnització pactada per compensar la modificació de drets/condicions laborals al llarg de la vigència d'aquest conveni, es retribuirà segons els terminis següents:

- 31/12/2012 el 16,24% del percentatge màxim del 91,65% de la indemnització compromesa per la modificació de drets/condicions laborals de conveni.

- 2/1/2013 el 41,88% del percentatge màxim del 91,65% de la indemnització compromesa per la modificació de drets/condicions laborals de conveni.

- 2/1/2014 el 41,88% del percentatge màxim del 91,65% restant de la indemnització compromesa per la modificació de drets/condicions laborals de conveni.

- En cas que no hi hagi disponibilitat pressupostària, es buscaran les formules alternatives compensatòries que corresponguin.

- El compliment d'aquest acord serà condició essencial per a l'eficàcia del conjunt dels acords d'aquest document que conformarà el I Conveni Col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona. Per tant, l'obtenció d'un informe no favorable de l'òrgan competent, comportarà deixar sense efecte el conjunt d'aquest preacord i l'obligació d'iniciar de nou les negociacions, per arribar a un nou acord de conveni en el termini màxim d'un mes.

### DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA.

Solució extrajudicial de conflictes.

Sense perjudici de les funcions assignades a la Comissió Paritària per al coneixement i resolució de controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest Conveni, durant o a la finalització dels períodes de consultes previstos en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quan les parts no hagin sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagi arribat a un acord per a la resolució de la discrepància o del conflicte derivat de la manca d'acord, s'estarà a allò que estableixi el corresponent Acord Interprofessional a Catalunya sobre solució extrajudicial de conflictes vigent en cada moment.

### ANNEX I. TAULES RETRIBUTIVES 2013.

COMPLEMENT PERSONAL (ART.16): S'incorpora a partir de l'1.1.2013 un complement personal fix i consolidat en la retribució anual, anomenat "CP consolidat". Aquest complement que es retribueix per 12 mensualitats, es merita mensualment quan hi hagi contractes vigents durant tot el mes natural.

NCE: nivell cetms.; NC: nivell carrera; SB: sou base; CD: complement destí; EE: esp. equip; ED: esp. dedic.; R: respons; CDO: complement docència; MC: millora conveni 2009; JP: jornada partida; CP: carrera professional; EEX: exclusiva a extingir; RG: respons. gestió; TM: total mensual; TA: total anual (sense: c. p. consolidat dpo); T: trienni; HED: hora extra dia; HEN: hora extra nit; PH: perllongació horària; P: produc.; ET: esp. TMS.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

H	-	NC	SB	N	CD	EE	ED	R	CDO	MC	JP	CP	EEX	RG	TM	TA	T
<b>TSMH NOMENAMENT CAP SERVEI</b>																	
30	A1	-	995,40	28	751,04	385,66	-	336,45	335,03	114,00	-	-	-	264,63	3.182,20	44.550,80	-
35	-	-	1.161,30	-	876,21	449,93	-	336,45	390,87	133,00	-	-	-	308,73	3.656,49	51.190,89	44,65
40	-	A-1	1.161,30	-	876,21	449,93	324,79	336,45	446,71	152,00	-	-	-	352,83	4.100,22	57.403,13	-
-	-	C-1	1.161,30	-	876,21	449,93	324,79	336,45	446,71	152,00	-	848,12	-	352,83	4.948,35	67.580,60	-
-	-	C-2	1.161,30	-	876,21	449,93	324,79	336,45	446,71	152,00	-	1.209,62	-	352,83	5.309,84	71.918,54	-
-	-	C-3	1.161,30	-	876,21	449,93	324,79	336,45	446,71	152,00	-	1.571,12	-	352,83	5.671,35	76.256,61	-
40P	-	A-1	1.161,30	-	876,21	522,80	-	336,45	446,71	152,00	976,52	-	-	352,83	4.824,82	67.547,51	-
-	-	C-1	1.161,30	-	876,21	522,80	-	336,45	446,71	152,00	976,52	848,12	-	352,83	5.672,95	77.724,99	-
-	-	C-2	1.161,30	-	876,21	522,80	-	336,45	446,71	152,00	976,52	1.209,62	-	352,83	6.034,44	82.062,92	-
-	-	C-3	1.161,30	-	876,21	522,80	-	336,45	446,71	152,00	976,52	1.571,12	-	352,83	6.395,95	86.401,00	-
40PE	-	C-1	1.161,30	-	876,21	552,72	-	336,45	446,71	152,00	976,52	848,12	286,90	352,83	5.989,77	81.586,75	-
-	-	C-2	1.161,30	-	876,21	552,72	-	336,45	446,71	152,00	976,52	1.209,62	286,90	352,83	6.351,27	85.924,68	-
-	-	C-3	1.161,30	-	876,21	552,72	-	336,45	446,71	152,00	976,52	1.571,12	286,90	352,83	6.712,77	90.262,76	-
<b>TSMH NOMENAMENT CAP SECCIÓ</b>																	
30	A1	-	995,40	26	629,94	396,88	-	258,82	251,45	114,00	-	-	-	132,31	2.778,81	38.903,32	-
35	-	-	1.161,30	-	734,94	463,03	-	258,82	293,35	133,00	-	-	-	154,37	3.198,81	44.783,28	44,65
40	-	A-1	1.161,30	-	734,94	463,03	324,28	258,82	335,26	152,00	-	-	-	176,42	3.606,05	50.484,68	-
-	-	A-2	1.161,30	-	734,94	463,03	324,28	258,82	335,26	152,00	-	486,62	-	176,42	4.092,67	56.324,08	-
-	-	C-1	1.161,30	-	734,94	463,03	324,28	258,82	335,26	152,00	-	848,12	-	176,42	4.454,17	60.662,15	-
-	-	C-2	1.161,30	-	734,94	463,03	324,28	258,82	335,26	152,00	-	1.209,62	-	176,42	4.815,67	65.000,09	-
-	-	C-3	1.161,30	-	734,94	463,03	324,28	258,82	335,26	152,00	-	1.571,12	-	176,42	5.177,17	69.338,16	-
40P	-	A-1	1.161,30	-	734,94	526,55	-	258,82	335,26	152,00	877,32	-	-	176,42	4.222,60	59.116,42	-
-	-	A-2	1.161,30	-	734,94	526,55	-	258,82	335,26	152,00	877,32	486,62	-	176,42	4.709,22	64.955,82	-
-	-	C-1	1.161,30	-	734,94	526,55	-	258,82	335,26	152,00	877,32	848,12	-	176,42	5.070,72	69.293,90	-
-	-	C-2	1.161,30	-	734,94	526,55	-	258,82	335,26	152,00	877,32	1.209,62	-	176,42	5.432,22	73.631,83	-
-	-	C-3	1.161,30	-	734,94	526,55	-	258,82	335,26	152,00	877,32	1.571,12	-	176,42	5.793,73	77.969,90	-
40PE	-	A-2	1.161,30	-	734,94	556,45	-	258,82	335,26	152,00	877,32	486,62	286,90	176,42	5.026,02	68.817,23	-
-	-	C-1	1.161,30	-	734,94	556,45	-	258,82	335,26	152,00	877,32	848,12	286,90	176,42	5.387,53	73.155,31	-
-	-	C-2	1.161,30	-	734,94	556,45	-	258,82	335,26	152,00	877,32	1.209,62	286,90	176,42	5.749,02	77.493,24	-
-	-	C-3	1.161,30	-	734,94	556,45	-	258,82	335,26	152,00	877,32	1.571,12	286,90	176,42	6.110,53	81.831,32	-

Conceptes	SB	N	CD	EE	ED	R	CDO	MC	JP	CP	EEX	RG	T
Núm. pagues	14	-	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14	14

CVE-Núm. de registre: 062013000403



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

Conceptes	SB	N	CD	EE	ED	R	CDO	MC	JP	CP	EEX	RG	T
Merita CP consolidat	SI	-	SI	SI	SI	SI	-	-	-	-	-	SI	SI

H	-	NCE	NC	SB	N	CD	EE	ED	R	CDO	MC	JP	CP	EEX	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
<b>TEC. SUP. MEDICINA HOSPITALÀRIA ADJUNTA/ADJUNT</b>																				
30	A1	-	-	995,40	24	525,94	432,51	-	-	234,66	114,00	-	-	-	-	2.302,50	32.235,05	-	-	-
35	-	-	-	1.161,30	-	613,60	504,59	-	-	273,77	133,00	-	-	-	-	2.686,25	37.607,56	44,65	-	-
40	-	-	A-1	1.161,30	-	613,60	504,59	323,96	-	312,88	152,00	-	-	-	-	3.068,32	42.956,55	-	-	-
-	-	-	A-2	1.161,30	-	613,60	504,59	323,96	-	312,88	152,00	-	486,62	-	-	3.554,94	48.795,95	-	-	-
-	-	-	C-1	1.161,30	-	613,60	504,59	323,96	-	312,88	152,00	-	848,12	-	-	3.916,45	53.134,03	-	-	-
-	-	-	C-2	1.161,30	-	613,60	504,59	323,96	-	312,88	152,00	-	1.209,62	-	-	4.277,94	57.471,96	-	-	-
-	-	-	C-3	1.161,30	-	613,60	504,59	323,96	-	312,88	152,00	-	1.571,12	-	-	4.639,45	61.810,04	-	-	-
40P	-	-	A-1	1.161,30	-	613,60	543,76	-	-	312,88	152,00	790,59	-	-	62,72	3.636,85	50.915,83	-	-	-
-	-	-	A-2	1.161,30	-	613,60	543,76	-	-	312,88	152,00	790,59	486,62	-	-	4.060,74	55.877,10	-	-	-
-	-	-	C-1	1.161,30	-	613,60	543,76	-	-	312,88	152,00	790,59	848,12	-	-	4.422,24	60.215,18	-	-	-
-	-	-	C-2	1.161,30	-	613,60	543,76	-	-	312,88	152,00	790,59	1.209,62	-	-	4.783,74	64.553,11	-	-	-
-	-	-	C-3	1.161,30	-	613,60	543,76	-	-	312,88	152,00	790,59	1.571,12	-	-	5.145,25	68.891,18	-	-	-
40PE	-	-	A-1	1.161,30	-	613,60	573,67	-	-	312,88	152,00	790,59	-	286,90	-	3.890,93	53.899,21	-	-	-
-	-	-	A-2	1.161,30	-	613,60	573,67	-	-	312,88	152,00	790,59	486,62	286,90	-	4.377,55	59.738,61	-	-	-
-	-	-	C-1	1.161,30	-	613,60	573,67	-	-	312,88	152,00	790,59	848,12	286,90	-	4.739,05	64.076,69	-	-	-
-	-	-	C-2	1.161,30	-	613,60	573,67	-	-	312,88	152,00	790,59	1.209,62	286,90	-	5.100,55	68.414,62	-	-	-
-	-	-	C-3	1.161,30	-	613,60	573,67	-	-	312,88	152,00	790,59	1.571,12	286,90	-	5.462,05	72.752,70	-	-	-
<b>TÈC. SUP. MEDICINA</b>																				
30	A1	-	-	995,40	22	460,00	486,09	-	-	-	114,00	-	-	-	-	2.055,49	28.776,86	-	-	-
35	-	-	-	1.161,30	-	536,67	567,11	-	-	-	133,00	-	-	-	-	2.398,07	33.573,00	44,65	-	-
40	-	-	A-1	1.161,30	-	536,67	567,11	323,23	-	-	152,00	-	-	-	-	2.740,30	38.364,23	-	-	-
-	-	-	A-2	1.161,30	-	536,67	567,11	323,23	-	-	152,00	-	486,62	-	-	3.226,92	44.203,63	-	-	-
-	-	-	C-1	1.161,30	-	536,67	567,11	323,23	-	-	152,00	-	848,12	-	-	3.588,43	48.541,71	-	-	-
-	-	-	C-2	1.161,30	-	536,67	567,11	323,23	-	-	152,00	-	1.209,62	-	-	3.949,92	52.879,64	-	-	-
-	-	-	C-3	1.161,30	-	536,67	567,11	323,23	-	-	152,00	-	1.571,12	-	-	4.311,43	57.217,72	-	-	-
<b>METGESSA/METGE DE GUÀRDIA</b>																				
18	A1	-	-	597,24	22	276,00	298,33	-	-	140,79	68,40	-	-	-	-	1.380,76	19.330,62	22,96	-	-
25	-	-	-	829,50	-	383,33	414,35	-	-	195,55	95,00	-	-	-	-	1.917,73	26.848,19	31,89	-	-
<b>TÈC. SUP. EDUCACIÓ/DOCÈNCIA</b>																				
30	A1	-	-	995,40	24	525,94	281,74	-	-	-	54,81	-	-	-	-	1.857,89	26.010,43	-	-	-
35	-	-	-	1.161,30	-	613,60	328,70	-	-	-	63,94	-	-	-	-	2.167,54	30.345,51	44,65	21,98	24,13
37,5	-	-	-	1.161,30	-	613,60	328,70	150,25	-	-	68,51	-	-	-	-	2.322,36	32.513,00	-	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

H	-	NCE	NC	SB	N	CD	EE	ED	R	CDO	MC	JP	CP	EEX	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
40	-	-	-	1.161,30	-	613,60	328,70	300,50	-	-	73,08	-	-	-	-	2.477,17	34.680,41	-	-	-
TÈCNIC SUPERIOR ASSISTENCIAL CIÈNCIES, FARMÀCIA, PSICOLOGIA																				
30	A1	-	-	995,40	22	460,00	530,94	-	-	-	114,00	-	-	-	-	2.100,34	29.404,74	-	-	-
35	-	-	-	1.161,30	-	536,67	619,43	-	-	-	133,00	-	-	-	-	2.450,39	34.305,53	44,65	-	-
40	-	-	-	1.161,30	-	536,67	619,43	331,00	-	-	152,00	-	-	-	-	2.800,40	39.205,56	-	28,25	28,25
40P	-	-	-	1.161,30	-	536,67	619,43	-	-	-	152,00	790,59	-	-	-	3.259,98	45.639,75	-	-	-
TÈCNIC SUPERIOR INFORMÀTICA TÈCNIC SISTEMES																				
30	A1	-	-	995,40	22	460,00	731,45	-	-	-	54,81	-	-	-	-	2.241,65	31.383,15	-	-	-
35	-	-	-	1.161,30	-	536,67	853,36	-	-	-	63,94	-	-	-	-	2.615,26	36.613,67	44,65	-	-
40	-	-	-	1.161,30	-	536,67	853,36	331,00	-	-	73,08	-	-	-	-	2.955,40	41.375,60	-	28,25	28,25
40P	-	-	-	1.161,30	-	536,67	853,36	-	-	-	73,08	790,59	-	-	-	3.414,98	47.809,78	-	-	-
TÈCNIC SUPERIOR INFORMÀTICA ANALISTA PROGRAM. A																				
30	A1	-	-	995,40	22	460,00	631,19	-	-	-	54,81	-	-	-	-	2.141,39	29.979,50	-	-	-
35	-	-	-	1.161,30	-	536,67	736,38	-	-	-	63,94	-	-	-	-	2.498,29	34.976,08	44,65	-	-
40	-	-	-	1.161,30	-	536,67	736,38	331,00	-	-	73,08	-	-	-	-	2.838,43	39.738,00	-	28,25	28,25
40P	-	-	-	1.161,30	-	536,67	736,38	-	-	-	73,08	790,59	-	-	-	3.298,01	46.172,19	-	-	-
TÈCNIC SUPERIOR NO ASSISTENCIAL ADM. ECON. DRET. ANALISTA PROGRAM. B																				
30	A1	-	-	995,40	22	460,00	530,94	-	-	-	54,81	-	-	-	-	2.041,15	28.576,06	-	-	-
35	-	-	-	1.161,30	-	536,67	619,43	-	-	-	63,94	-	-	-	-	2.381,34	33.338,74	44,65	-	-
40	-	-	-	1.161,30	-	536,67	619,43	331,00	-	-	73,08	-	-	-	-	2.721,48	38.100,66	-	26,91	28,25
40P	-	-	-	1.161,30	-	536,67	619,43	-	-	-	73,08	790,59	-	-	-	3.181,06	44.534,84	-	-	-

Conceptes	SB	CD	EE	ED	R	CDO	MC	JP	CP	EEX	RG	T
Núm. pagues	14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14	14
Merita CP consolidat	SI	SI	SI	SI	SI	-	-	-	-	-	SI	SI

H	-	NCE	NC	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	MC	E. TMS	CP	EEX	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
TÈCNIC MITJÀ EN SANITAT DI FISIOTERAPEUTES OPTOMETRISTA LOGOPEDA																				
21	A2	-	-	591,35	21	298,96	118,95	-	-	6,15	49,87	-	-	-	-	1.065,28	14.913,91	21,44	-	-
29	-	-	-	816,63	-	412,84	164,26	-	-	8,49	68,87	-	-	-	-	1.471,10	20.595,40	29,60	-	-
30	-	-	-	844,79	-	427,08	169,93	-	-	8,78	71,25	-	-	-	-	1.521,83	21.305,59	-	-	-
35	-	-	-	985,59	-	498,26	198,25	-	-	10,25	83,12	-	-	-	-	1.775,47	24.856,52	35,73	-	-
40	-	1	-	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	53,31	-	-	83,41	2.155,75	30.180,49	-	21,79	25,08
-	-	1	1	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	53,31	112,47	-	-	2.184,80	30.362,33	-	-	-

CVE-Núm. de registre: 062013000403

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

H	-	NCE	NC	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	MC	E. TMS	CP	EEX	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
-	-	1	2	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	53,31	187,45	-	-	2.259,79	31.262,15	-	-	-
-	-	1	3	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	53,31	262,42	-	-	2.334,76	32.161,82	-	-	-
-	-	1	4	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	53,31	337,41	-	-	2.409,75	33.061,64	-	-	-
-	-	2	-	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	106,60	-	-	33,68	2.159,31	30.230,31	-	21,79	25,08
-	-	2	1	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	106,60	112,47	-	-	2.238,09	31.108,38	-	-	-
-	-	2	2	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	106,60	187,45	-	-	2.313,08	32.008,20	-	-	-
-	-	2	3	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	106,60	262,42	-	-	-	-	-	-	-
-	-	2	4	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	106,60	337,41	-	-	2.463,04	33.807,69	-	-	-
-	-	3	-	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	133,28	-	-	8,78	2.161,09	30.255,21	-	21,79	25,08
-	-	3	1	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	133,28	112,47	-	-	2.264,77	31.481,91	-	-	-
-	-	3	2	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	133,28	187,45	-	-	2.339,76	32.381,72	-	-	-
-	-	3	3	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	133,28	262,42	-	-	2.414,73	33.281,40	-	-	-
-	-	3	4	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	133,28	337,41	-	-	2.489,72	34.181,21	-	-	-
-	-	4	-	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	164,78	-	-	-	2.183,81	30.573,35	-	22,00	25,29
-	-	4	1	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	164,78	112,47	-	-	2.296,28	31.922,94	-	-	-
-	-	4	2	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	164,78	187,45	-	-	2.371,26	32.822,75	-	-	-
-	-	4	3	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	164,78	262,42	-	-	2.446,23	33.722,43	-	-	-
-	-	4	4	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	164,78	337,41	-	-	2.521,22	34.622,24	-	-	-
-	-	5	-	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	177,70	-	-	-	2.196,73	30.754,18	-	22,13	25,41
-	-	5	1	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	177,70	112,47	-	-	2.309,19	32.103,76	-	-	-
-	-	5	2	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	177,70	187,45	-	-	2.384,18	33.003,57	-	-	-
-	-	5	3	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	177,70	262,42	-	-	2.459,15	33.903,25	-	-	-
-	-	5	4	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	177,70	337,41	-	-	2.534,13	34.803,06	-	-	-
-	-	6	-	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	198,16	-	-	-	2.217,18	31.040,58	-	22,32	25,60
-	-	6	1	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	198,16	112,47	-	-	2.329,65	32.390,17	-	-	-
-	-	6	2	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	198,16	187,45	-	-	2.404,63	33.289,98	-	-	-
-	-	6	3	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	198,16	262,42	-	-	2.479,61	34.189,66	-	-	-
-	-	6	4	985,59	-	498,26	198,25	230,22	-	11,71	95,00	198,16	337,41	-	-	2.554,59	35.089,47	-	-	-
TÈCNIC MITJÀ EN SANITAT LLEVADORES																				
21	A2	-	-	591,35	21	298,96	194,56	-	-	6,15	49,87	104,03	-	-	-	1.244,92	17.428,95	21,44	-	-
29	-	-	-	816,63	-	412,84	268,68	-	-	8,49	68,87	143,66	-	-	-	1.719,18	24.068,55	29,60	-	-
30	-	-	-	844,79	-	427,08	277,95	-	-	8,78	71,25	148,62	-	-	-	1.778,46	24.898,50	-	-	-
35	-	-	-	985,59	-	498,26	324,27	-	-	10,25	83,12	173,39	-	-	-	2.074,87	29.048,25	35,73	-	-
40,40P	-	6	-	985,59	-	498,26	324,27	250,96	-	11,71	95,00	198,16	-	-	-	2.363,94	33.095,22	-	23,81	27,10
-	-	6	1	985,59	-	498,26	324,27	250,96	-	11,71	95,00	198,16	112,47	-	-	2.476,41	34.444,80	-	-	-
-	-	6	2	985,59	-	498,26	324,27	250,96	-	11,71	95,00	198,16	187,45	-	-	2.551,39	35.344,62	-	-	-

CVE-Núm. de registre: 062013000403

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

H	-	NCE	NC	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	MC	E. TMS	CP	EEX	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
-	-	6	3	985,59	-	498,26	324,27	250,96	-	11,71	95,00	198,16	262,42	-	-	2.626,37	36.244,29	-	-	-
-	-	6	4	985,59	-	498,26	324,27	250,96	-	11,71	95,00	198,16	337,41	-	-	2.701,35	37.144,11	-	-	-
PROFESSOR/A ESCOLA UNIV. ESCOLA FP																				
30	A2	-	-	844,79	24	525,94	424,13	-	-	8,78	41,10	-	-	-	-	1.844,74	25.826,39	-	-	-
35	-	-	-	985,59	-	613,60	494,82	-	-	10,25	47,95	-	-	-	-	2.152,20	30.130,86	35,73	-	-
37,5	-	-	-	985,59	-	613,60	494,82	149,57	-	10,98	51,38	-	-	-	-	2.305,93	32.283,09	-	24,95	26,96
TÈCNIC MITJÀ ARQUIT. ENGN. ORGAN. INFORMÀTICA PROGRAMADOR/A B																				
30	A2	-	-	844,79	18	356,19	279,30	-	-	8,78	41,11	-	-	-	-	1.530,17	21.422,35	-	-	-
35	-	-	-	985,59	-	415,56	325,85	-	-	10,25	47,96	-	-	-	-	1.785,20	24.992,74	35,73	-	-
40	-	-	-	985,59	-	415,56	325,85	246,68	-	11,71	54,81	-	-	-	-	2.040,19	28.562,67	-	20,68	22,70
40P	-	-	-	985,59	-	415,56	325,85	246,68	143,04	11,71	54,81	-	-	-	-	2.183,23	30.565,21	-	-	-
TÈCNIC MITJÀ INFORMÀTICA PROGRAMADOR/A A																				
30	A2	-	-	844,79	18	356,19	379,54	-	-	8,78	41,11	-	-	-	-	1.630,41	22.825,74	-	-	-
35	-	-	-	985,59	-	415,56	442,80	-	-	10,25	47,96	-	-	-	-	1.902,14	26.630,03	35,73	-	-
40	-	-	-	985,59	-	415,56	442,80	246,68	-	11,71	54,81	-	-	-	-	2.157,14	30.199,96	-	21,87	23,89
40P	-	-	-	985,59	-	415,56	442,80	246,68	143,04	11,71	54,81	-	-	-	-	2.300,18	32.202,50	-	-	-
TÈCNIC MITJÀ NO ASSISTENCIAL ADM. BIBLIOLOGIA																				
30	A2	-	-	844,79	18	356,19	162,38	-	-	8,78	41,11	-	-	-	-	1.413,25	19.785,55	-	-	-
35	-	-	-	985,59	-	415,56	189,45	-	-	10,25	47,96	-	-	-	-	1.648,80	23.083,14	35,73	-	-
40	-	-	-	985,59	-	415,56	189,45	227,21	-	11,71	54,81	-	-	-	-	1.884,32	26.380,44	-	19,10	21,12
40P	-	-	-	985,59	-	415,56	189,45	227,21	143,04	11,71	54,81	-	-	-	-	2.027,36	28.382,98	-	-	-

Conceptes	SB	CD	EE	ED	PERLLONG. HORÀRIA	PRODUC.	MC	ESP. TMS	CP	EEX	CPT	T
Núm. Pagues	14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14	14
Merita C P Consolidat	SI	SI	SI	SI	SI	-	-	-	-	-	SI	SI

H	-	NCE	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	MC	ESP.	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
TÈCNIC MITJÀ ASSISTENCIAL, CIÈNCIES																	
30	A2	-	844,79	18	356,19	149,15	-	-	8,78	71,25	-	-	1.430,16	20.022,25	-	-	-
35	-	-	985,59	-	415,56	174,00	-	-	10,25	83,12	-	-	1.668,52	23.359,29	35,73	-	-
40	-	-	985,59	-	415,56	174,00	225,00	-	11,71	95,00	-	-	1.906,86	26.696,04	-	19,30	21,32
40P	-	-	985,59	-	415,56	174,00	225,00	143,04	11,71	95,00	-	-	2.049,90	28.698,56	-	-	-
DIETISTA/NUTRICIONISTA																	
30	A2	2	844,79	18	356,19	149,15	-	-	8,78	71,25	79,95	-	1.510,11	21.141,52	-	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

H	-	NCE	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	MC	ESP.	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
35	-	2	985,59	-	415,56	174,00	-	-	10,25	83,12	93,27	-	1.761,79	24.665,11	35,73	-	-
40	-	2	985,59	-	415,56	174,00	225,00	-	11,71	95,00	106,60	-	2.013,46	28.188,40	-	19,30	21,32
40P	-	5	985,59	-	415,56	174,00	225,00	-	11,71	95,00	177,69	-	2.084,55	29.183,75	-	-	-
<b>TERAPEUTA OCUPACIONAL</b>																	
30	A2	2	844,79	18	356,19	162,38	-	-	8,78	71,25	79,95	-	1.523,35	21.326,83	-	-	-
35	-	2	985,59	-	415,56	189,45	-	-	10,25	83,12	93,27	-	1.777,24	24.881,30	35,73	-	-
40	-	2	985,59	-	415,56	189,45	227,21	-	11,71	95,00	106,60	-	2.031,11	28.435,48	-	20,49	22,51
40P	-	5	985,59	-	415,56	189,45	227,21	-	11,71	95,00	177,69	-	2.102,20	29.430,83	-	-	-
<b>TREBALLADOR SOCIAL, EDUCADOR/A SOCIAL</b>																	
30	A2	2	844,79	21	427,08	157,75	-	-	8,78	71,25	79,95	-	1.589,59	22.254,32	-	-	-
35	-	2	985,59	-	498,26	184,04	-	-	10,25	83,12	93,27	-	1.854,53	25.963,37	35,73	-	-
40	-	2	985,59	-	498,26	184,04	224,54	-	11,71	95,00	106,60	-	2.105,73	29.480,29	-	21,25	23,27
40P	-	5	985,59	-	498,26	184,04	224,54	-	11,71	95,00	177,69	-	2.176,83	30.475,63	-	-	-
<b>ENCARREGAT/ADA</b>																	
30	C1	-	629,75	17	335,93	264,69	-	-	8,95	-	-	-	1.239,32	17.350,48	-	-	-
35	-	-	734,71	-	391,92	308,80	-	-	10,44	-	-	-	1.445,87	20.242,23	26,84	-	-
40	-	-	734,71	-	391,92	308,80	205,01	-	11,93	-	-	-	1.652,38	23.133,31	-	16,78	18,80
40P	-	-	734,71	-	391,92	308,80	205,01	145,76	11,93	-	-	-	1.798,14	25.173,97	-	-	-
<b>TÈCNIC AUXILIAR INFORMÀTICA T. SUPORT A</b>																	
30	C1	-	629,75	17	335,93	342,16	-	-	8,95	-	-	-	1.316,79	18.435,00	-	-	-
35	-	-	734,71	-	391,92	399,18	-	-	10,44	-	-	-	1.536,25	21.507,50	26,84	-	-
40	-	-	734,71	-	391,92	399,18	198,33	-	11,93	-	-	-	1.736,07	24.305,05	-	17,63	19,65
40P	-	-	734,71	-	391,92	399,18	198,33	145,76	11,93	-	-	-	1.881,84	26.345,71	-	-	-
<b>TÈCNIC AUX. ARQ. ENG. INFORMÀTICA T. SUPORT B</b>																	
30	C1	-	629,75	17	335,93	240,00	-	-	8,95	-	-	-	1.214,63	17.004,84	-	-	-
35	-	-	734,71	-	391,92	280,00	-	-	10,44	-	-	-	1.417,07	19.838,97	26,84	-	-
40	-	-	734,71	-	391,92	280,00	198,33	-	11,93	-	-	-	1.616,89	22.636,52	-	16,42	18,44
40P	-	-	734,71	-	391,92	280,00	198,33	145,76	11,93	-	-	-	1.762,66	24.677,18	-	-	-
<b>ADMINISTRATIU/IVA</b>																	
30	C1	-	629,75	17	335,93	264,69	-	-	8,95	-	-	-	1.239,32	17.350,48	-	-	-
35	-	-	734,71	-	391,92	308,80	-	-	10,44	-	-	-	1.445,87	20.242,23	26,84	-	-
40	-	-	734,71	-	391,92	308,80	198,33	-	11,93	-	-	-	1.645,70	23.039,77	-	16,71	18,73
40P	-	-	734,71	-	391,92	308,80	198,33	145,76	11,93	-	-	-	1.791,46	25.080,43	-	-	-
<b>TÈCNIC AUX. ASSISTENCIAL</b>																	
30	C1	-	629,75	17	335,93	264,69	-	-	8,95	-	-	-	1.239,32	17.350,48	-	-	-
35	-	-	734,71	-	391,92	308,80	-	-	10,44	-	-	-	1.445,87	20.242,23	26,84	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

H	-	NCE	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	MC	ESP.	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
40	-	-	734,71	-	391,92	308,80	195,62	-	11,93	-	-	-	1.642,98	23.001,75	-	16,68	18,70
40P	-	-	734,71	-	391,92	308,80	195,62	145,76	11,93	-	-	-	1.788,74	25.042,42	-	-	-
<b>MESTRE CAPATAÇ</b>																	
30	C2	-	514,93	17	335,93	268,77	-	-	8,95	-	-	-	1.128,58	15.800,07	-	-	-
35	-	-	600,75	-	391,92	313,56	-	-	10,44	-	-	-	1.316,67	18.433,41	17,94	-	-
40	-	-	600,75	-	391,92	313,56	186,58	-	11,93	-	-	-	1.504,74	21.066,39	-	15,28	17,30
40P	-	-	600,75	-	391,92	313,56	186,58	145,76	11,93	-	-	-	1.650,50	23.107,05	-	-	-
<b>AUX. PRÀCTIC ARQUIT. ENGN.</b>																	
30	C2	-	514,93	15	295,43	321,00	-	-	8,95	-	-	16,73	1.157,04	16.198,49	-	-	-
35	-	-	600,75	-	344,67	374,50	-	-	10,44	-	-	19,52	1.349,87	18.898,24	17,94	-	-
40	-	-	600,75	-	344,67	374,50	188,54	-	11,93	-	-	22,31	1.542,70	21.597,76	-	15,44	17,46
40P	-	-	600,75	-	344,67	374,50	188,54	-	11,93	-	-	22,31	1.688,46	23.638,43	-	-	-
<b>CONDUCTOR/A I SANITARI CONDUCTOR/A</b>																	
30	C2	-	514,93	15	295,43	269,45	-	-	8,95	-	-	51,24	1.140,00	15.959,96	-	-	-
35	-	-	600,75	-	344,67	314,35	-	-	10,44	-	-	59,79	1.330,00	18.619,96	17,94	-	-
40	-	-	600,75	-	344,67	314,35	176,73	-	11,93	-	-	68,33	1.516,76	21.234,61	-	14,71	16,73
40P	-	-	600,75	-	344,67	314,35	176,73	145,76	11,93	-	-	68,33	1.662,52	23.275,28	-	-	-

Conceptes	SB	CD	EE	ED	PH	P	MC	ESP.	CP	EEX	C.P.T.	T
Núm. pagues	14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14	14
Merita C P Consolidat	SI	SI	SI	SI	SI	-	-	-	-	-	SI	SI

H	-	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
<b>AUX. ADMINISTRATIU/IVA A. P. SERV. SOCIALS</b>														
30	C2	514,93	15	295,43	294,93	-	-	8,95	-	1.114,23	5.599,26	-	-	-
35	-	600,75	-	344,67	344,08	-	-	10,44	-	1.299,94	18.199,14	17,94	-	-
40	-	600,75	-	344,67	344,08	179,53	-	11,93	-	1.480,96	20.733,40	-	15,04	17,06
40P	-	600,75	-	344,67	344,08	179,53	145,76	11,93	-	1.626,72	22.774,07	-	-	-
<b>OFICIAL OFICIS</b>														
30	C2	514,93	15	295,43	294,93	-	-	8,95	-	1.114,23	15.599,26	-	-	-
35	-	600,75	-	344,67	344,08	-	-	10,44	-	1.299,94	18.199,14	17,94	-	-
40	-	600,75	-	344,67	344,08	171,12	-	11,93	-	1.472,55	20.615,69	-	14,95	16,97
40P	-	600,75	-	344,67	344,08	171,12	145,76	11,93	-	1.618,31	22.656,35	-	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

H	-	SB	N	CD	EE	ED	PH	P	CPT	TM	TA	T	HED	HEN
AUX. INFERM. FARMACIA, SÓCIO SANITARI, LAB., PRACTIC/A SANIT.														
30	C2	514,93	15	295,43	294,93	-	-	8,95	-	1.114,23	15.599,26	-	-	-
35	-	600,75	-	344,67	344,08	-	-	10,44	-	1.299,94	18.199,14	17,94	-	-
40	-	600,75	-	344,67	344,08	167,83	-	11,93	-	1.469,26	20.569,62	-	14,92	16,94
40P	-	600,75	-	344,67	344,08	167,83	145,76	11,93	-	1.615,02	22.610,28	-	-	-
TELEFONISTA														
30	C2	514,93	15	295,43	294,93	-	-	8,95	34,04	1.148,27	16.075,83	-	-	-
35	-	600,75	-	344,67	344,08	-	-	10,44	39,71	1.339,65	18.755,14	17,94	-	-
40	-	600,75	-	344,67	344,08	169,82	-	11,93	45,39	1.516,63	21.232,89	-	14,94	16,96
40P	-	600,75	-	344,67	344,08	169,82	145,76	11,93	45,39	1.662,40	23.273,55	-	-	-
SUBALTERN/A D'ADM. GEN. ADJ. OF. OFIC.														
30		470,12	14	275,19	272,35	-	-	8,95	-	1.026,62	14.372,61	-	-	-
35		548,47		321,06	317,75	-	-	10,44	-	1.197,72	16.768,05	13,47	-	-
40		548,47		321,06	317,75	169,56	-	11,93	-	1.368,77	19.162,76	-	13,90	15,92
40P		548,47		321,06	317,75	169,56	145,76	11,93	-	1.514,53	21.203,42	-	-	-
OPERARI/ÀRIA														
30		470,12	13	254,91	269,59	-	-	8,95	-	1.003,56	14.049,89	-	-	-
35		548,47		297,39	314,52	-	-	10,44	-	1.170,82	16.391,53	13,47	-	-
40		548,47		297,39	314,52	159,83	-	11,93	-	1.332,15	18.650,08	-	13,53	15,55
40P		548,47		297,39	314,52	159,83	145,76	11,93	-	1.477,91	20.690,75	-	-	-
MIR 1, MIR 2, MIR 3, MIR 4, MIR 5														
40		1.324,79	-	-	-	-	-	-	-	1.324,79	18.547,10	-	-	-
40		1.401,53	-	-	-	-	-	-	-	1.401,53	19.621,37	-	-	-
40		1.493,76	-	-	-	-	-	-	-	1.493,76	20.912,62	-	-	-
40		1.562,79	-	-	-	-	-	-	-	1.562,79	21.879,02	-	-	-
40		1.669,75	-	-	-	-	-	-	-	1.669,75	23.376,55	-	-	-
DI/LLEVADOR/A R-1; DI/ LLEVADOR/A R-2														
40		964,97	-	-	-	-	-	-	-	964,97	13.509,61	-	-	-
40		1.042,17	-	-	-	-	-	-	-	1.042,17	14.590,37	-	-	-

Conceptes	SB	CD	EE	ED	PH	P	MC	CPT	T
Núm. pagues	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Merita C P Consolidat	SI	SI	SI	SI	SI	-	-	SI	SI

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS		Merita C P Consolidat	2013
Produc. Fixa	CAP SERVEI	-	323,83*
Produc. Fixa	CAP SECCIÓ	-	212,37*
Produc. Fixa	ADJUNT	-	144,20*
Produc. Variable	-	-	88,45*
Responsabilitat	CAP SERVEI	S	336,45
Responsabilitat	CAP SECCIÓ	S	258,82
Responsabilitat	CAP D'ÀREA	S	786,08
Responsabilitat	SUPERVISOR/RA	S	393,03
Plus docència	DI I LLEVADORS/RES	-	36,50
Plus docència	TS MEDICINA CAP SERVEI	-	446,71
Plus docència	TS MEDICINA CAP SECCIÓ	-	335,26
Plus docència	TS MEDICINA ADJUNT	-	312,88
Plus docència	TS MEDICINA, FARMÀCIA	-	312,88
Plus docència	TS CIÈNCIES, PSICOLOGIA	-	178,98
Perillositat	Grups A1 i A2	S	31,26
Perillositat	Resta Categ.	S	31,85
Festivitat	TMS	-	59,24
Festivitat	Resta Categ.	-	48,33
Plus dissabte	TMS	-	20,85
Plus dissabte	Resta Categ.	-	16,77
Nocturnitat	TSM	S	326,30
Nocturnitat	TMS	S	287,60
Nocturnitat	Resta Categ.	S	176,82
Subvenció minusvàlids	-	-	317,10
Ajuda per fill/a menor de 2 anys	-	-	72,99
COMPENSACIÓ MENJAR	-	-	3,74

(\*) A extingir. No compatible amb complement docència.

RETRIBUCIÓ GUÀRDIES		2010-2013
GUÀRDIES ADJUNTS, en EUR/hora	-Laborables	25,01
GUÀRDIES ADJUNTS, en EUR/hora	-Dissabtes i Festius	28,26
GUÀRDIES MIR, en EUR/hora		
MIR 1er.	-Laborables	12,51
(50 % PREU ADJUNT)	-Dissabtes i Festius	14,13
Mi. 2on.	-Laborables	15,01
(60 % PREU ADJUNT)	-Dissabtes i Festius	16,95
MIR 3er.	-Laborables	17,51
(70 % PREU ADJUNT)	-Dissabtes i Festius	19,78
MIR 4art. I 5è	-Laborables	18,76
(75 % PREU ADJUNT)	-Dissabtes i Festius	21,19
GUÀRDIES LOCALITZABLES	40% preu presència	-

CARRERA PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ		2010-2012 (Import corresponent a 40 hores setmanals)
GRUP A1	Adjunt 2	486,62
GRUP A1	Consultor 1	848,12
GRUP A1	Consultor 2	1.209,62
GRUP A1	Consultor 3	1.571,12
GRUP A2	Nivell 1	112,47
GRUP A2	Nivell 2	187,45
GRUP A2	Nivell 3	262,42
GRUP A2	Nivell 4	337,41
GRUP C1	Nivell incent.	33,51
GRUP C1	Nivell 1	55,86
GRUP C1	Nivell 2	124,12
GRUP C1	Nivell 3	173,76
GRUP C2	Nivell incent.	26,06
GRUP C2	Nivell 1	43,44

CVE-Núm. de registre: 062013000403



Divendres, 5 d'abril de 2013

CARRERA PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ		2010-2012 (Import corresponent a 40 hores setmanals)
GRUP C2	Nivell 2	93,09
GRUP C2	Nivell 3	124,12
AGRUPACIONS PROFESSIONALS	Nivell incent.	18,62
AGRUPACIONS PROFESSIONALS	Nivell 1	31,03
AGRUPACIONS PROFESSIONALS	Nivell 2	49,65
AGRUPACIONS PROFESSIONALS	Nivell 3	62,06
CARRERA ESCOLA FP	Nivell 1	122,16
CARRERA ESCOLA FP	Nivell 2	250,62
CARRERA ESCOLA FP	Nivell 3	396,30
CARRERA ESCOLA FP	Nivell 4	554,05
CARRERA ESCOLA FP	Nivell 5	647,03
CARRERA ESCOLA INFERMERIA	Nivell 1	104,74
CARRERA ESCOLA INFERMERIA	Nivell 2	209,49
CARRERA ESCOLA INFERMERIA	Nivell 3	314,23
CARRERA ESCOLA INFERMERIA	Nivell 4	418,98
CARRERA ESCOLA INFERMERIA	Nivell 5	523,72

### ANNEX II. REGLAMENT DE FALTES I SANCIONS.

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

2. Faltes lleus. Són faltes lleus:

a) Les faltes de puntualitat, dins el mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies. S'entendrà manca de puntualitat tant el retard en l'entrada com l'anticipació a l'hora de la sortida.

b) La falta d'assistència sense causa justificada d'un dia al mes.

c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.

d) La no comunicació amb l'antelació deguda de la falta al treball per causa justificada, si no es comprova la impossibilitat de fer-ho.

e) L'oblit reiterat del marcatge en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos semestrals. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat al punt 5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.

f) La manca de registre als rellotges de control de l'entrada o sortida o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas que se'n faci ús, així com les comissions de servei i permisos.

g) L'indisposat durant les hores de servei o de baixa per malaltia o accident que sigui absent del seu domicili per causa no justificada.

h) La no tramitació del comunicat de baixa o confirmació per malaltia o accident, en el termini de 72 hores, llevat es comprovi la impossibilitat de fer-ho.

i) La incorrecció o descortesia amb el públic o companys de treball, qualsevol que sigui la seva situació dins l'estructura del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci).

j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.

k) L'incompliment dels deures professionals per negligència o descurança.

l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre i quan no causés un perjudici greu al servei.

m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins les seves atribucions, sempre i quan no repercuteixi greument en el servei.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- n) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili, telèfons o dades personals en el termini màxim de 5 dies després d'haver-se produït.
  - o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
  - p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre i quan no sigui per raons del propi servei.
  - q) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense sol·licitar autorització de compatibilitat.
  - r) L'incompliment de normes de prevenció de riscos o la no utilització dels equips de protecció individual, ja sigui per negligència o oblit, sempre que no ocasioni accidents o danys a altres treballadors, a tercers, o a elements del treball.
  - s) Fumar en aquells llocs on estigui prohibit.
  - t) La realització de bromes o gestos de contingut sexual.
  - u) La manca de pulcritud personal.
3. Faltes greus. Són faltes greus:
- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre i quan no sigui falta de puntualitat.
  - b) Les faltes reiterades d'assistència sense causa justificada.
  - c) L'abandonament del lloc de treball, si causés perjudici al municipi o als seus ciutadans.
  - d) La realització d'activitats alienes al servei en el decurs de la jornada de treball.
  - e) La simulació de presència d'altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
  - f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
  - g) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dins les atribucions del seu càrrec i deontologia professional.
  - h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en les hores de servei.
  - i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
  - j) La manca de l'obligat sigil pel què fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
  - k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
  - l) L'incompliment del rendiment legalment exigible.
  - m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
  - n) L'exercici de les activitats professionals o privades legalment incompatibles amb l'acompliment de la seva funció.
  - o) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
  - p) L'embriaguesa en hores de servei.
  - q) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures o absència del treball, o la no utilització dels equips de protecció individual dels treballadors al seu càrrec.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- r) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes, que suposi una negligència greu comesa pel treballador quan pugui ocasionar risc o perill per la vida, la salut i la integritat física del treballador o la de l'altre, o altres treballadors que prestin serveis en el mateix centre de treball, o la de tercers.
- s) La simulació de malaltia o accident amb absència al treball durant almenys tres dies.
- t) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades legalment incompatibles amb el desenvolupament de la seva funció.
- u) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitat, quan això signifiqui manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- v) La utilització o difusió de dades o assumptes dels quals se'n tingui coneixement per raó del treball i que representin clarament un greu perjudici per al Consorci.
- w) Falsejar les dades aportades en les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals pels quals s'utilitzi.
- x) La negligència que pugui ocasionar danys greus en la conservació de locals, materials o documents dels serveis.
- y) Les ofenses verbals greus o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador de l'empresa, o sobre altres treballadors o tercers que estiguin en el centre de treball.
- z) Abandonar xeringues, agulles, bisturís o d'altres elements perillosos, de manera o en circumstàncies que poguessin ocasionar danys a les persones, o bé causar malalties.
- zz) Conducta abusiva amb paraules, actes intimidadors, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en el compliment de les seves funcions.
4. Faltes molt greus. Són faltes molt greus:
- a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o vint en un any.
- c) Més de tres faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de sis en un període de quatre mesos, o més de dotze en el període d'un any.
- d) La indisciplina o desobediència en el treball.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballen al Consorci o als familiars que convisquin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, com també l'abús de confiança en el desenvolupament del treball o qualsevol altra conducta constitutiva de delictes.
- g) La disminució voluntària i continuada del rendiment exigible en el treball.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- i) L'incompliment de la normativa vigent d'incompatibilitats.
- j) La utilització o difusió de dades o assumptes dels quals se'n tingui coneixement per raó del treball, que afectin al dret a la confidencialitat de les dades de caràcter personal dels pacients o treballadors, i a tota la informació relacionada amb la salut, el procés, l'estada i l'atenció prestada als centres del Consorci.
- k) Imprudència greu comesa pels treballadors respecte les normes de prevenció de riscos o la no utilització dels equips de protecció individual, que hagi ocasionat accident, lesions, danys, o bé que hagi posat en perill la seva vida o salut, la dels altres treballadors que prestin serveis en el seu mateix centre, o a la de tercers.

Divendres, 5 d'abril de 2013

l) Atemptat a la llibertat sexual existint agressió, abús o assetjament a qualsevol treballador o tercer en el centre de treball.

m) La denegació d'assistència, o les ofenses verbals a altres treballadors o a tercers, ja sigui per xenofòbia, per religió, per la pertinença a una ètnia o raça, o bé per orientació sexual.

n) La simulació de malaltia o accident amb absència al treball durant més de tres dies.

o) Conducta abusiva amb paraules, actes intimidadors, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en el compliment de les seves funcions reiterativa i persistent en el temps.

5. Prescripció:

a) Les faltes lleus prescriuran als deu dies hàbils, les faltes greus als vint dies hàbils i les faltes molt greus als seixanta dies hàbils comptant des de la data en què el Consorci tingués coneixement que s'han comès i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

b) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant pel que fa a les faltes lleus, com a les greus o molt greus, amb l'objecte que pugui formular el treballador les al·legacions que convinguin al seu dret, interrompent-se durant tot el període comprès entre la data de la comunicació de la proposta de sanció i la seva recepció per l'interessat, més els tres dies concedits per l'audiència. En cap cas no es podrà ultrapassar, a efectes de prescripció, en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

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

7. Sancions per faltes lleus. Seran les següents:

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

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

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

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

10. Procediment. La facultat d'imposar sancions correspon al Consorci.

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

**ANNEX III. CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS SUPERIORS DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA.**

**1. DENOMINACIÓ, DESENVOLUPAMENT EN EL TEMPS I RETRIBUCIONS DE LA CARRERA PROFESSIONAL DE TÈCNICS SUPERIORS.**

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

Adjunt 1:

És el professional especialista que s'incorpora al lloc base d'aquesta categoria.

Retribució segons la taula salarial (annex I).

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Adjunt 2:

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

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

Consultor 1:

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

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

Consultor 2:

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

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

Consultor 3:

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

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

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

D'adjunt 1 a adjunt 2.

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

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

D'adjunt 2 a consultor 1.

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

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

De consultor 1 a consultor 2.

Mínim de sis anys com a consultor 1.

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

De consultor 2 a consultor 3.

Mínim de sis anys com a consultor 2.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

Quadre resum:

Nivell	Antiguitat nivell /Antiguitat empresa*	Mínim Assit. Quantitativa	Mínim Assit. Qualitativa	Mínim. Currículum científic i altres	Mínim. Total
Adjunt 1	<4 anys	-	-	-	-
Adjunt 2	4 anys / 4 anys	25	20	5	50
Consultor 1	6 anys / 10 anys	20	20	10	60
Consultor 2	6 anys / 16-17 anys	15	20	20	70
Consultor 3	6 anys / 22-23-24-25 anys	10	20	30	80

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

## 1.2. Requeriments de la puntuació.

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

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

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

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

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

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

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

## 1.5. Darrer pas de carrera professional.

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

EMÈRIT en casos de caps de servei o de secció o consultors 3.

CONSULTOR SENIOR en casos de consultors 1 i 2.

ADJUNT SENIOR en casos d'adjunts 1 i 2.

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

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

- reducció a 35 h del personal amb 40 h (amb o sense jornada partida).
- reducció a 30 h del personal amb 35 h.
- conservació de les jornades inferiors a les esmentades en horari.

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

### 1.6. Noves contractacions.

Generalment, les noves places fixes o temporals que convoqui el Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) seran majoritàriament d'adjunt 1 o bé de cap de secció o de servei en la categoria ja establerta.

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

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

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

#### 2.1. Antiguitat.

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

#### 2.2. Exclusions.

Metges Residents.

Becaris.

Contractes de guàrdies no indefinits o suplències temporals.

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

#### 3.1. Composició Comitè.

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

- Tres membres per part de l'empresa: president del comitè: director mèdic de al Consorci, director de Recursos Humans de al Consorci i coordinador de carreres professionals.

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

Un representant de l'àrea mèdica.

Un representant de l'àrea quirúrgica.

Un representant dels serveis comuns i maternoinfantil.

Un representant dels caps de servei.

Un representant dels caps de secció.

Un representant d'adjunts.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

### 3.2. Reclamacions.

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

### 4. Barem dels tècnics superiors assistencials.

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

Es proposa un barem amb puntuació per 4 apartats específics:

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

TOTAL: des de 0 fins a 100 punts.

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

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

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

La participació activa en Comitès o comissions tècniques del Consorci: serà valorada amb puntuació suplementària:

- < de 10 hores / mes: 1 punt.
- 10-20 hores/mes: 2 punts.
- >20 hores/mes: 3 punts.

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

#### 4.1.1. Gestió.

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

- Acompliment dels objectius (ingressos, altes, CCEE, exploracions, despeses de farmàcia o laboratori, reducció de llistes d'espera).
- Organització del servei i del personal al seu càrrec.



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Relacions i assumpció de l'Assistència Primària.
- Qualitat del treball del servei (emplenar correctament informes d'alta, mortalitat, taxa d'infeccions hospitalàries, estada mitja, producció científica).
- Resposta a les demandes d'altres serveis relacionats.

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

#### 4.2. Barem assistencial qualitatiu.

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

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

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

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

##### 4.2.1. Competència diagnòstica:

En relació al seu lloc de treball els seus coneixements són:

Acceptables: 1 punt.

Bons: 2 punts.

Molt bons: 3 punts.

##### 4.2.2. Competència terapèutica: La qualitat d'atenció que ofereix és:

Acceptable: 1 punt.

Bona: 2 punts.

Molt bona: 3 punts.

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

No ha millorat: 0 punt.

Han millorat normalment: 2 punts.

Han millorat molt: 3 punts.

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

Col·labora amb els companys.

Prepara sessions del servei.

Participa en les sessions i activitats del servei.

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

##### 4.2.5. Treball en el marc de l'organització-1-: Elaboració i compliment de protocols.

Compleix els protocols establerts.

Participa en l'elaboració de protocols.

Té la responsabilitat d'un o varis protocols.

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

##### 4.2.6. Treball en el marc de l'organització-2-:

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

Participa en les sessions amb altres serveis.

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

4.2.7. Obertura als requeriments de l'empresa:

Participa en la consecució dels objectius del servei.

Compleix les programacions.

Compleix les normes de prevenció i salut laboral.

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

4.2.8. Obertura als requeriments del sector:

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

Participa en estudis multicèntrics.

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

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

4.2.9. Ús adequat dels sistemes d'informació i tecnologies:

Acceptable: 1 punt..

Bo (aprèn nova tecnologia): 2 punts.

Molt bo (incorpora nova tecnologia): 3 punts.

4.2.10. Informació als pacients i familiars:

Compleix el procés de consentiment informat.

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

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

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

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

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

També se li podran restar fins a 3 punts:

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

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

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

4.3. Currículum científic.

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

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

Conceptes	Barem Nacional	Barem Internacional
Comunicacions a congressos acceptades		
Oral/pòster: 1, 2 i últim signants	0.4	0.8
Altres signants	0.2	0.4

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

Conceptes	Barem Nacional	Barem Internacional
<b>Llibres o capítols (1)</b>		
Autor capítol	0.5	1.5
Editor llibre	1.25	2.5
Ponències convidats a congressos	0.4	0.8

Conceptes	Sense Impact Factor	Amb Impact Factor
<b>Articles originals revistes</b>		
1, 2 i últim signants	1.5	3
altres signants	0.8	1.25
<b>Notes clíniques o cartes</b>		
Tots els signants	0.3	0.6
Articles de revisió o editorials	0.3	1.25

Tesi doctoral llegida	5	Cumlaude 6
-----------------------	---	------------

Conceptes	Investig. pral	Investig. Col.
FISS i altres beques oficials	1	0.75
Estudis de societats científiques	0.5	0.5
Estudis patrocinats de la indústria (2)	0.30	0.20

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

Únicament s'acceptaran com a congressos, els de les societats catalanes, espanyoles i internacionals acreditades i reconegudes. No s'acceptaran jornades, reunions i congressos d'altres característiques. Els congressos nacionals d'altres països es consideraran nacionals.

#### 4.4. Altres mèrits i activitats.

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

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

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

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

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

Docència de Postgraduats:

A l'hospital: 1.5 punt.

Fora de l'hospital: 2 punts.

Docència de pregraduats: 1 punt.

#### 5. BAREM DELS TÈCNICS SUPERIORS NO ASSISTENCIALS.

El barem proposat a continuació registrarà amb una freqüència quadriennal fins que el Comitè i una Comissió paritària, creada a tal efecte, proposin variacions en el barem a aplicar.

Es proposa un barem amb puntuació per 3 apartats específics:

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

Total: des de 0 fins a 90 punts.

Divendres, 5 d'abril de 2013

Quadre resum:

Nivell:	Antiguitat nivell/ Antiguitat empresa*	Mínim Assit. Quantitativa	Mínim Assit. Qualitativa	Mínim Currículum científic i altres	Mínim Total
Adjunt 1	<4 anys	-	-	-	-
Adjunt 2	4 anys / 4 anys	25	20	-	45
Consultor 1	6 anys / 10 anys	20	20	5	45
Consultor 2	6 anys / 16-17 anys	15	20	10	55
Consultor 3	6 anys / 22-23-24-25 anys	10	20	15	60

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

## 5.1. Barem assistencial quantitatiu i de gestió.

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

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

### 5.1.1. Gestió.

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

Acompliment dels objectius.

Organització del departament/servei i del personal al seu càrrec.

Relacions i assumpció de l'Assistència Primària.

Qualitat del treball del departament/servei.

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

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

## 5.2. Barem assistencial qualitatiu.

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

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

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

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

### 5.2.1. Competència professional: En relació al seu lloc de treball els seus coneixements són:

Acceptables: 1 punt.

Bons: 2 punts.

Molt bons: 3 punts.

### 5.2.2. Competència en l'atenció: La qualitat d'atenció que ofereix és:

Acceptable: 1 punt.

Bona: 2 punts.

Molt bona: 3 punts.

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

Iguals: 1 punt.

Han millorat normalment: 2 punts.

Han millorat molt: 3 punts.

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

Col·labora amb els companys.

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

Participa activament assumint els acords presos en equip.

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

5.2.5. Treball en el marc de l'organització-1-:

Elaboració i compliment de normatives i circuits.

Realitza les tasques segons indica el procediment normalitzat de treball.

Aplica el procediment normalitzat de treball necessari en cada cas.

Participa en l'elaboració de normatives/circuits.

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

5.2.6. Treball en el marc de l'organització-2-:

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

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

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

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

5.2.7. Obertura als requeriments de l'empresa:

Participa en la consecució dels objectius del departament/servei.

Compleix els calendaris d'objectius.

Compleix les normes de prevenció i salut laboral.

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

5.2.8. Obertura als requeriments del sector:

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

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

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

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

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

Acceptable: 1 punt.

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

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

5.2.10. Informació als clients interns:

Facilita la comunicació entre les persones del seu entorn.

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

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

5.3. Currículum científic i altres activitats.

Conceptes	Barem Nacional	Barem Internacional
<b>Comunicacions a congressos acceptades</b>		
Oral/pòster: 1, 2 i últim signants	0.4	0.8
Altres signants	0.2	0.4
<b>Libres o capítols (1)</b>		
Autor capítol	0.5	1.5
Editor llibre	1.25	2.5

Conceptes	Sense Impact Factor	Amb Impact Factor
<b>Articles originals revistes</b>		
1, 2 i últim signants	1.5	3
altres signants	0.8	1.25
<b>Notes clíniques o cartes</b>		
Tots els signants	0.3	0.6

<b>Tesi doctoral llegida</b>	<b>5</b>	<b>Cum laude 6</b>
------------------------------	----------	--------------------

<b>Assistència a:</b>	
Seminaris	0.2
Cursos	0.5
Postgraus	1
Mestratges	2
Cursos informàtica	0.5
Jornades, congressos, simpòsiums	0.1
Docència: Sessions pregraduats	0.5

Participació activa en comitès o comissions:

- < de 10 hores / mes: 1 punt.
- 10-20 hores/mes: 2 punts.
- 20-30 hores/mes: 3 punts.
- 30-40 hores/mes: 4 punts.
- > de 40 hores/mes: 5 punts.

Docència de postgraduats:

- A l'hospital: 1 punt.
- Fora de l'hospital: 1 punt.
- Docència de pregraduats (no professors contractats): 1 punt.

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

**ANNEX IV. CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITAT DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA.**

**1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL?.**

Quin és el concepte de carrera professional?.

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

Quina és la filosofia de la carrera professional?.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

La carrera professional es:

Voluntària.

Irreversible.

Remunerada econòmicament.

No automàtica.

Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.

Una eina de desenvolupament professional.

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

Una eina de motivació dels professionals.

Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa. Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.

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

Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

### 2. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

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

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

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

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

Infermera nivell 1.

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

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida o d'interinitat per vacant i acreditats 7 anys d'antiguitat amb experiència com a infermera al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat i/o relleu previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

Infermera nivell 2.

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

Infermera nivell 3.

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

Infermera nivell 4.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

### 3. EL COMITÈ AVALUADOR.

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

- Composició del Comitè Avaluador.

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

Direcció de Recursos Humans: 1 representant.

Direcció d'Infermeria: 1 representant.

Caps d'àrea: 2 representant.

Infermeres: 4 representants\*.

Representants sindicals: 4 representants\*\*

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

(\*\* amb veu i sense vot).

- Funcions del Comitè Avaluador.

El Comitè Avaluador és responsable de:

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

Valorar i quantificar els documents segons la norma.

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

Comunicar els resultats als interessats.

- Competències del Comitè Avaluador.

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

Delegar accions específiques en experts / professionals.

- Normes d'actuació del Comitè Avaluador.

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

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

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

- Elecció del Comitè Avaluador.

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

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

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



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Comitè de garanties.

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

La composició serà de tres persones i com a mínim una d'elles de la Direcció.

#### 4. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL.

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

- Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?.

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

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

Factor competències.

Factor formació.

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

Recollida d'informació.

Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Planificació de les actuacions d'infermeria.

Comunicar-se amb la família i el malalt.

Treball en equip.

Dur a terme el pla d'acció.

Estar obert als requeriments de la Institució.

Realitzar docència.

Aprendre durant la vida professional.

Dur a terme activitats de recerca.

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

#### 5. DEFINICIÓ I INDICADORS DEL FACTOR COMPETÈNCIES.

- Definició de les competències.

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

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

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Recollida d'informació.

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

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

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

- Planificació de les actuacions d'infermeria.

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

- Comunicar-se amb el malalt i la família.

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

- Treball en equip.

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

- Dur a terme el pla d'acció.

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

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

- Estar obert als requeriments de la Institució.

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

- Realitzar docència.

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

- Aprendre durant la vida professional.

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

- Dur a terme activitats de recerca.

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

- Indicadors de les competències.

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

- Recollida d'informació.

Signa de forma llegible els registres.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Anota data del registre, hora/torn.

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

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

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

Ompli la documentació pròpia d'infermeria.

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Utilitza els següents sistemes d'informació quan cal:

Sistema informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre d'infermeria.

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

- Planificació de les actuacions d'infermeria.

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

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

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

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

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

- Comunicar-se amb la família i el malalt.

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

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

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

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

- Treball en equip.

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

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

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

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

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

- Dur a terme el pla d'acció.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

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

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

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

- Estar obert als requeriments de la Institució.

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

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

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

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

- Realitzar docència.

Acull i facilita l'aprenentatge als alumnes.

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

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

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

Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.

Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

- Aprendre durant la vida professional.

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del Consorci.

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

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

Dur a terme activitats de recerca.

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

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

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

### 6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES.

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

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

En els professionals que hagin canviat de servei o unitat, els avaluadors seran infermers/res, preferentment, del servei en el que hagi tingut una estabilitat mínima de tres anys.

Tenint en compte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinats. A continuació es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opinió que emeten.

- Quins seran els instruments d'avaluació?.

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

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

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

- Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?.

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

- Recollida d'informació.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 30%.

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

Supervisora directa: 35%.

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%.

Infermeres de l'equip (mn 1, mx totes) 35%.

Supervisora directa: 45%.

- Planificació de les actuacions d'infermeria.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%

Infermera del torn (mn1, mx totes): 35%.

Supervisora directa: 45%.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Comunicar-se amb la família i el malalt.

Qui avalua i com.

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

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

- Treball en equip.

Qui avalua i com.

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

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

- Dur a terme el pla d'acció.

Qui avalua i com.

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

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

- Estar obert als requeriments de la Institució.

Qui avalua i com.

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

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

- Realitzar docència.

Qui avalua i com.

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

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

- Aprendre durant la vida professional\*.

Qui avalua i com.

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

Autoavaluació: 15%.  
Infermera de l'equip (mn1, mx totes): 30%.  
Supervisora directa: 30%.  
Direcció d'Infermeria: 25%.

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

- Dur a terme activitats de recerca.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 30%  
Infermera de l'equip (mn1, mx totes): 30%.  
Supervisora directa: 40%.

- Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?.

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

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

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

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

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

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

Recollida d'informació: X punts.  
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació: X punts.  
Planificació de les actuacions d'infermeria: X punts.  
Comunicar-se amb la família i el malalt: X punts.  
Treball en equip: X punts.  
Dur a terme el pla d'acció: X punts.  
Estar obert als requeriments de la Institució: X punts.  
Realitzar docència: X punts.  
Aprendre durant la vida professional: X punts.  
Dur a terme activitats de recerca: X punts.  
Puntuació total: X punts.

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

## MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES.

Competència	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions d'infermeria	45	55	70	85
Comunicar-se amb el malalt i la família	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85
Dur a terme el pla d'acció	38	50	75	81
Estar obert als requeriments de la Institució	31	50	63	75
Realitzar docència	33	50	67	88
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
Dur a terme activitats de recerca	17	25	42	58
Total	366	503	695	813

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

### 7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

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

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

Activitats acadèmiques.

Activitats docents.

Activitats científiques i d'investigació.

### 8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

- Activitats acadèmiques.

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

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

Cada títol de mestratge: 3 punts.

Cada diploma de postgrau: 1.5 punts.

Llicenciatures relacionades amb Ciències de la Salut.

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

Cada llicenciatura: 8 punts.

Diplomatures - Graus relacionades amb Ciències de la Salut.

En cas de no haver-la finalitzat, es distribuiran 2.5 punts entre els crèdits realitzats, de forma percentual als crèdits que té la diplomatura – Grau.

Cada diplomatura - Grau: 5 punts.

Títol d'especialitats d'infermeria.

Cada títol d'especialitat: 3 punts.

Cursos de perfeccionament.

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

Cada hora de curs: 0.01punts\*.

\*Fins a un màxim de 3 punts.

Cursos d'un any acadèmic que no constin hores.

Cada curs: 1 punt.

Certificats o diplomes obtinguts en cursos d'infermeria, autoritzats pel MEC, departaments corresponents de les comunitats autònomes, universitat, escoles universitàries d'infermeria, col·legis, associacions professionals, sindicats.  
Cada hora de curs: 0.01punts.

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

Cada hora de curs: 0.01punts.

Certificats de nivells d'idiomes.

Nivell A de català: 0.1 punts.

Nivell B de català : 0.2punts.

Nivell C de català : 0.3 punts.

Nivell D de català : 0.4 punts.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

Certificats oficials de nivell d'altres idiomes: 0.2 punts.

Cursos de català i/o altres idiomes impartits per Formació Continuada del Consorci o pels sindicats.

Cada curs màxim: 0.1 punts.

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

Cada dues hores de curs: 0.01 punts.

Curs d'informàtica que no constin hores: 0.025 punts.

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

Cada hora: 0.01 punts.

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

En les certificacions en les que no constin dies ni hores: 0.05 punts.

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

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

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

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

- Activitats docents.

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

Cada hora 0.2 punts\*

Per certificació en la qual no constin hores: 0.5 punts.

\*Fins a un màxim de 3 punts.

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

Cada hora 0.02 punts.

Per certificació en la qual no constin hores: 0.25 punts.

Participació com a docent en els programes de formació contínua de la Institució.

Cada hora: 0.2 punts.

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

Cada certificació: 0.025 punts.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Activitats científiques i d'investigació.

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

De caire nacional: 1.2 punts.

De caire internacional: 1.5 punts.

Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran 0.1 punt.

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

De caire nacional: 0.5 punts.

De caire internacional: 0.75 punts.

En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran: 0.25 punts.

Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran: 0.1 punt.

Assistència a jornades, congressos, seminaris, simposi.

Cada certificació: 0.1 punts.

Participant com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris.

Cada certificació: 0.6 punts.

Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic.

Cada certificació: 0.6 punts.

Participació en l'elaboració de capítols de llibres.

Cada certificació: 2 punts.

Participació en grups de treball de la Institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols i d'altres.

Cada certificació: 0.5 punts.

S'entén com a protocol aquells que estiguin revisats i validats com a protocols per la Direcció d'Infermeria i/o comitès pertinents.

Participació en comissions clinicocientífiques.

Cada certificació: 0.1 punt.

Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació.

Cada certificació: 5 punts.

S'entén com a treball d'investigació aquell que aconsegueixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball d'investigació no inclosos en màsters, tesines, etc.

Realització i/o presentació i/o publicació de treballs descriptius.

Cada certificació: 1.5 punts.

S'entén aquell treball que aconsegueixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball descriptiu.

Autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per Formació Continuada.

Cada certificació: 1 punt.

Participació en treballs d'investigació publicat en una revista de caire institucional.

Divendres, 5 d'abril de 2013

Cada certificació: 1 punt.

Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals.

Cada certificació: 0.1 punts.

Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científics, etc., únicament seran valorats en un dels apartats.

Premis guanyats convocats per qualsevol Institució sanitària:

Primer premi caire nacional: 1 punt.

Primer premi caire internacional: 2 punts.

Segon premi caire nacional: 0.50 punts.

Segon premi caire internacional: 1 punt.

Tercer premi caire nacional: 0.25 punts.

Tercer premi caire internacional: 0.50 punts.

Primer premi caire institucional: 0.50 punts.

Segon premi caire institucional : 0.25 punts.

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararà aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la "Matriu de punts mínims per nivells del factor formació" que es troba a continuació i reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELLS DEL FACTOR FORMACIÓ.

Factor Formació	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Activitats acadèmiques	1	1	1,9	2
Activitats docents	-	-	-	1
Activitats científiques	-	0.5	1	3
Totals *	3,50	4,50	6,50	13,50

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

## 9. EL NIVELL FINAL.

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

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

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

- Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions.

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

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

## 10. SEGUIMENT DE LA IMPLEMENTACIÓ.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

Si van assolir el nivell 2 final a l'any 99, tenint un nivell 3 de competències i un nivell 2 de formació i van presentar formació i van assolir el nivell 3 a l'any 2000, haurà de presentar-se per optar al nivell 4 a la convocatòria de 2006 (6 anys).

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

ANNEX V (A). CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN ADMINISTRACIÓ DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA.

A) DOCUMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL.

- Quin és el concepte de Carrera Professional?.

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

- Quina és la filosofia de la carrera professional?.

La carrera professional és:

- Voluntària.
- Irreversible.
- Remunerada econòmicament.
- No automàtica.
- Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a la avaluació.
- Una eina de desenvolupament professional.
- Una via per aprendre des de l'experiència. És a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.
- Una eina de motivació dels professionals.
- Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.
- Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.
- Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.
- Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

2. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

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

- Tècnic de grau mitjà en administració Nivell 1.

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

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) i acreditats 7 anys d'antiguitat i experiència com a tècnic de grau mitjà en administració al Consorci.

- Tècnic de grau mitjà en administració Nivell 2.

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

- Tècnic de grau mitjà en administració Nivell 3.

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

- Tècnic de grau mitjà en administració Nivell 4.

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

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

### 3. EL COMITÈ AVALUADOR.

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

- Composició del Comitè Avaluador.

El Comitè Avaluador de la Carrera Professional tindrà la composició següent:

Director de Recursos Humans: 1 representant.  
Responsable de l'Àrea a valorar: 1 representant.  
Coordinador de Carreres Professionals: 1 representant.  
Representants del Grup: 2 representants.  
Representants sindicals: 4 representants\*.

\*amb veu i sense vot.

- Funcions del Comitè Avaluador.

El Comitè Avaluador és responsable de:

- Coordinar el procés de recollida dels instruments d'avaluació del factor Competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor Formació (certificacions i títols varis).
- Valorar i quantificar els documents segons la norma.
- Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.
- Comunicar els resultats als interessats.

Competències del Comitè Avaluador.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

- Delegar accions específiques en experts/professionals.

- Normes d'actuació del Comitè Avaluator.

Amb caràcter general, el Comitè Avaluator prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys 3 dels 5 vots possibles. Dels 3 vots, és condició indispensable que almenys 1 sigui dels membres representants de la Direcció de RRHH.

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

- Elecció del Comitè Avaluator.

L'elecció del CA es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de tècnic mitjans no assistencials. Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluator.

Cada elector podrà d'escollir 2 titulars. Les persones més votades seran les titulars i les següents les suplents. El suplent tan sols passarà a titular en cas de baixa definitiva del mateix.

- Comitè de garanties.

El Comitè avaluator elegirà d'entre els seus membres un òrgan estable, que tindrà com a funció primordial resoldre, amb caràcter inapel·lable, totes les reclamacions que es puguin plantejar per part dels professionals. La composició serà de tres persones, i com a mínim una d'elles de la Direcció.

#### 4. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL.

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

- Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?.

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

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

Factor Competències.

Factor Formació.

El factor Competències reuneix tots aquells comportaments desitjables de que apareguin en el desenvolupament de les funcions que realitza un TM Administració o equivalent al Consorci. Aquests comportaments es concreten en una sèrie d'indicadors observables i afins a estar agrupats en 9 competències diferents:

1. Recollida d'informació.
2. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
3. Planificació de les actuacions dels TM Administració.
4. Comunicar-se amb el client/usuari/company.
5. Treball en equip.
6. Dur a terme el Pla d'Acció.
7. Estar obert als requeriments de la institució.
8. Realitzar docència.
9. Aprendre durant la vida professional.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

### 5. DEFINICIÓ I INDICADORS DELS FACTOR COMPETÈNCIES.

Definició de les Competències.

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

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

Les competències que venen a continuació són les identificades en l'àmbit més general de l'administració.

- Recollida d'informació.

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

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

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

- Planificació de les actuacions de TM Administració.

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

- Comunicar-se amb el client/usuari/company.

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

- Treball en equip.

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

- Dur a terme el Pla d'Acció.

Grau d'habilitat a la utilització de les tècniques i mitjans necessaris, així com de la seva realització segons indicadors dels protocols.

- Estar obert als requeriments de la institució.

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

- Realitzar docència.

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

- Aprendre durant la vida professional.

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

Indicadors de les competències.

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



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Recollida d'informació.

Omple correctament la documentació pròpia del seu lloc de treball.  
Mètode i ordre en el procés del registre de la informació.  
Arxiva correctament tota la informació/documentació.  
Les dades i/o fets que enregistra són rellevants.  
Els fets que enregistra són coherents amb d'altres professionals.  
Omple la documentació que li pertany pel seu lloc de treball.

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Sistema Informàtic propi de la Institució.  
Protocols i/o procediments normalitzats de treball.  
Sistemes d'informació del material específic i necessari (catàlegs, cases comercials...)  
Altres fonts d'informació: E-mail, Medline, Internet...  
Normatives generals de funcionament concretes (normativa laboral, normes d'emergència).

- Planificació de les actuacions.

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

Organitza el treball a fer diàriament prioritzant les tasques amb criteri.

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

Realitza les tasques que li corresponen en la seva jornada diària.

Es planteja les planificacions de treball diàries del seu lloc de treball o servei mitjançant la seva observació i proposant millores.

- Comunicació.

Transmet la informació a temps i de manera clara.

Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal) adaptant-se al nivell de comprensió de les persones amb qui es relaciona.

Facilita la comunicació entre les persones del seu entorn (manteniment, compres, magatzem, RRHH, personal sanitari, etc.).

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

Es presenta, saluda i s'acomiada de les persones del seu entorn.

- Treball en equip.

Reporta els fets més rellevants dels client/usuari/companyes als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals.

Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip.

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

Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com personal (p.ex.: amb actituds positives i sense posar entrebancs a les tasques a fer).

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

- Dur a terme el Pla d'Acció.

Aplica el procediment Normalitzat de Treball necessari en cada cas.  
Realitza les tasques segons indica el Procediment Normalitzat de Treball.

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

- Estar obert als requeriments de la institució.

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

Participa davant de la posada en marxa de noves accions (institució, centre i servei).

Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.ex.: facilita el funcionament del servei/centre).

Fa propostes i/o participa en millores front de les noves formes de fer la feina del servei.

- Realitzar docència.

Dóna les explicacions necessàries del funcionament del lloc de treball (organitzativament i operativament) al personal de nova incorporació.

Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.

Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

- Aprendre durant la vida professional.

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del Consorci.

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

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

### 6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES.

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

1. L'autoavaluació de la pròpia persona.
2. L'avaluació horitzontal: companys de l'equip.
3. L'avaluació vertical: caps jeràrquics de l'equip de Direcció.

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

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

Tenint en compte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinades. A continuació, es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opció que emeten.

- Quins seran els instruments d'avaluació?

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

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?.

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

Recollida d'informació:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 30%.  
Company/a (a decidir pel C. Avaluator): 35%.  
Cap directe: 35%.

Coneixement i utilització dels sistemes d'informació:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%.  
Company/a: 35%.  
Cap directe: 45%.

Planificació de les actuacions:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 15%.  
Company/a: 30%.  
Un altre membre de l'equip: 20%.  
Cap directe: 35%.

Comunicació:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%.  
Company/a: 40%.  
Cap directe: 40%.

Treball en equip:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 10%.  
Company/a: 35%.  
Cap directe: 25%.  
Altres membres de l'equip (mn 2, mx tots): 30%.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Dur a terme el Pla d'Acció:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%.  
Company/a: 35%.  
Cap directe: 45%.

Estar obert als requeriments de la institució:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%.  
Direcció corresponent: 45%.  
Cap directe: 35%.

Realitzar docència:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 25%.  
Company/a: 35%.  
Cap directe: 40%.

Aprendre durant la vida professional:

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 15%.  
Company/a: 30%.  
Cap directe: 25%.  
Responsable del Servei que tingui la informació: 30%.

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

- Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?.

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

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

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

Recollida d'informació: X punts.  
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació: X punts.  
Planificació de les actuacions: X punts.  
Comunicació: X punts.  
Treball en equip: X punts.  
Dur a terme el Pla d'Acció: X punts.  
Estar obert als requeriments de la institució: X punts.  
Realitzar docència: X punts.  
Aprendre durant la vida professional: X punts.  
Puntuació total: X punts.

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

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

### MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES.

Competències	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions	45	55	70	85
Comunicar-se amb el client/usuari	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85
Dur a terme el pla d'acció	33	41	66	75
Estar obert als requeriments de la institució	31	50	63	75
Realitzar docència	25	41	58	83
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
Total	336	460	635	744

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

### 7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

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

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

- Activitats Acadèmiques.
- Activitats Docents.
- Activitats Científiques.

### 8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

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

- Les persones que es presentin a nivell 1 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació a la carrera (mínim 7 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 2 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 3 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 4 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 6 anys).

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

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

- Activitats acadèmiques.

1. Cursos de postgrau organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris i altres entitats amb conveni amb la universitat que tinguin relació directe amb les Ciències de la Salut.

La durada d'aquests cursos ha de ser com a mínim de 15 crèdits (diploma de postgrau) i superior a 30 crèdits (mestratge). Un crèdit és equivalent a 10 hores.

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

2. Llicenciatures relacionades amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials.

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

- Cada llicenciatura: 8 punts.

3. Diplomatures - Graus relacionades amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials.

En cas de no haver-la finalitzat, es distribuiran 2.5 punts entre els crèdits realitzats, de forma percentual als crèdits que té la Diplomatura – Grau.

- Cada Diplomatura – Grau 5 punts.

4. Cursos de perfeccionament (màxim 1.5 punts per curs).

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

- Cada hora de curs: 0.03 punts.

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

- Cada hora de curs: 0.01 punts.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Certificats de nivells d'idiomes.

- Nivell A de català: 0.2 punts.
- Nivell B de català: 0.3 punts.
- Nivell C de català: 0.5 punts.
- Nivell D de català: 0.7 punts.
- Certificats oficials de nivell equivalent al " first certificate":0.2 punts.
- Certificats oficials de nivell equivalent al "proficiency":0.4 punts.

Els nivells A, B, C,D no es sumaran, únicament es comptaran els punts assignats al nivell més alt. Es valorarà el nivell de català, mentre no s'hagi valorat com a requisit d'accés per presentar-se a la convocatòria de plaça fixa.

- Cursos de català i/o altres idiomes impartits per Formació Continuada del Consorci o pels sindicats.

- Cada curs: màxim.0.1 punts.

- Cursos de català impartits per altres institucions.

- Cada curs: màxim.0.05 punts.

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

- Cada hora de curs: 0.05 punts.

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

En les certificacions en les que no constin dies ni hores: 0.05 punts.

En tots els cursos es puntuarà fins a un màxim de 1,5 punts.

La valoració per crèdits presencials serà la següent: 1 crèdit serà equivalent a 10 hores (0, 1 punt). Una mateixa acreditació formativa que sigui presentada tant en hores lectives com en crèdits, prevaldrà la valoració en crèdits. En el cas que de la formació online, 1 crèdit serà igual a 0,05 punts.

- Activitats docents (màxim 3 punts).

- Activitats de caràcter docent en cursos de pre i postgrau, autoritzats i/o organitzats per Escoles Universitàries, Departaments de Sanitat i altres institucions oficials fora de l'horari laboral.

- Cada hora: 0.2 punts.

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

- Cada hora: 0.02 punts.

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

- Cada hora: 0.2 punts.

- Per certificació en la que no constin hores: 0.5 punts.

El Consorci estimularà i facilitarà la docència dels professionals en el cursos de Formació Continuada.

- Participació com a docent amb alumnes universitàries de la especialitat en horari laboral.

- Cada certificació anual: 0.025 punts.

- Activitats científiques i d'investigació.

- Presentació de ponències, participació en taules rodones, publicació d'articles en una revista.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

De caire nacional: 1.2 punts.

De caire internacional: 1.5 punts.

Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran: 0.1 punt.

- Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simposis, etc.

- De caire nacional: 0.5 punts.

- De caire internacional: 0.75 punts.

En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran: 0.25 punts.

- Assistència a jornades, congressos, seminaris.

- Cada certificació: 0.2 punts.

- Participant com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris.

- Cada certificació: 0.6 punts.

- Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic.

- Cada certificació: 0.6 punts.

- Participació en l'elaboració de capítols de llibres.

- Cada certificació: 2 punts.

- Participació en grups de treball de la institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols i d'altres\*.

- Cada certificació: 0.5 punts.

\* en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball.

- Participació en comissions \* clíniques, científiques, d'ingressos, etc.

- Cada certificació: 0.1 punts.

\*\* en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball. Es valorarà cada certificació per any.

- Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació.

- Cada certificació: 5 punts.

\* s'entén com a treball d'investigació aquell que compleixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball d'investigació no inclosos en màsters, tesines.

- Participació com a autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per Formació Continuada.

- Cada certificació: 1 punt.

- Participació en treballs d'investigació publicat en una revista de caire institucional.

- Cada certificació: 1 punt.

- Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals.

- Cada certificació: 0.1 punts.

Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científics, etc., únicament seran valorats en un dels apartats.

- Premis guanyats convocats per qualsevol institució sanitària i/o social.



Divendres, 5 d'abril de 2013

- Primer premi caire nacional: 1 punt.
- Primer premi caire internacional: 2 punts.
- Segon premi caire nacional: 0.50 punts.
- Segon premi caire internacional: 1 punt.
- Tercer premi caire nacional: 0.25 punts.
- Tercer premi caire internacional: 0.50 punts.

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararà aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la "Matriu de punts mínims per nivell del factor Formació" que reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELLS DEL FACTOR FORMACIÓ.

Factor Formació	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Activitats Acadèmiques	1	1	1.5	2
Activitats Docents	-	-		1
Activitats Científiques	-	0.5	1	3
Totals *	3,50	4,50	6,50	13,50

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

### 9. EL NIVELL FINAL.

El nivell final que aconseguirà una persona serà el resultat de l'anàlisi dels dos factors: Factor Competències i Factor Formació.

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

La Carrera Professional del tècnics mitjans en administració del Consorci dona al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un tècnic mitjà en administració aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions.

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

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

### 10. SEGUIMENT DE LA IMPLEMENTACIÓ.

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

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

Si van assolir el nivell 2 final a l'any 2001, tenint un nivell 3 de competències i un nivell 2 de formació i van presentar formació i van assolir el nivell 3 a l'any 2002, haurà de presentar-se per optar al nivell 4 a la convocatòria de 2008 (6 anys).

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

ANNEX V (B). CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN TREBALL SOCIAL DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA.

A) DOCUMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL.

Quin és el concepte de Carrera Professional?.

La carrera professional és la manera com el professional de Treball Social aconsegueix millorar continuament la seva actuació. També podem dir que és la manera com el professional manté i millora els estàndards de qualitat en el seu treball i com la Institució reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

Quina és la filosofia de la carrera professional?.

La carrera professional és:

- Voluntària.
- Irreversible.
- Remunerada econòmicament.
- No automàtica.
- Fruit d'una valoració continuada durant tot el període sotmès a avaluació.
- Una eina de desenvolupament professional.
- Una via per aprendre des de l'experiència. És a dir, que el model de carrera professional estimuli una major vinculació a les tasques d'ensenyament.
- Una eina de motivació dels professionals.
- Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.
- Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.
- Una eina que permeti modificar les rutines laborals i les actituds enfront de la feina que dificulten la realització d'un treball de qualitat.
- Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.

2. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

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

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

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

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

- Treballador/a Social Nivell 1.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida i acreditats 7 anys d'antiguitat i experiència com a professional de treball social al Consorci.

- Treballador/a Social Nivell 2.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys de Treballador/a Social de Nivell 1.

- Treballador/a Social Nivell 3.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 5 anys de Treballador/a Social de Nivell 2.

- Treballador/a Social Nivell 4.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys de Treballador/a Social de Nivell 3.

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

### 3. EL COMITÈ AVALUADOR.

Es constituirà un únic Comitè per a tot el Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), amb l'objecte de que els criteris aplicats siguin els mateixos per a tots els centres.

- Composició del Comitè Avaluador.

El Comitè Avaluador de la Carrera Professional tindrà la composició següent:

Director de Recursos Humans: 1 representant.  
Responsable de l'Àrea a valorar: 1 representant.  
Coordinador de Carreres Professionals: 1 representant.  
Representants del Grup: 2 representants.  
Representants sindicals: 4 representants\*.

\*amb veu i sense vot.

- Funcions del Comitè Avaluador.

El Comitè Avaluador és responsable de:

- Coordinar el procés de recollida dels instruments d'avaluació del factor Competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor Formació (certificacions i títols varis).
- Valorar i quantificar els documents, segons la norma.
- Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.
- Comunicar els resultats als interessats.

- Competències del Comitè Avaluador.

- Facultat per recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte, be sigui demanant documentació complementària, invitant al cap o a l'interessat.
- Delegar accions específiques en experts/professionals.

- Normes d'actuació del Comitè Avaluador.

Amb caràcter general, el Comitè Avaluador prendrà les decisions per majoria absoluta, requerint-se al menys 3 dels 5 vots possibles. Dels 3 vots, és condició indispensable que almenys 1 siguin dels membres representants de la Direcció de RRHH.

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

- Elecció del Comitè Avaluador.

L'elecció del CA es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de treballador social o similar. Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador.

Cada elector podrà d'escollir 2 titulars. Les persones més votades seran les titulars i les següents les suplents. El suplent tan sols passarà a titular en cas de baixa definitiva del mateix.

- Comitè de garanties.

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

La composició serà de tres persones, i com a mínim una d'elles de la Direcció.

#### 4. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL.

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

- Quins són els factors d'avaluació de la carrera professional?.

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

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

- Factor Competències.

- Factor Formació.

El factor Competències reuneix tots aquells comportaments desitjables de que apareguin en el desenvolupament de les funcions que realitza un Treballador/a Social del Consorci. Aquests comportaments es concreten en una sèrie d'indicadors observables i afins a estar agrupats en 10 competències diferents:

1. Recollida d'informació.
2. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
3. Planificació de les actuacions de Treball Social.
4. Comunicar-se amb la família i el malalt i/o usuari.
5. Treball en equip.
6. Dur a terme el Pla d'Acció.
7. Estar obert als requeriments de la institució.
8. Realitzar docència.
9. Aprendre durant la vida professional.
10. Dur a terme activitats de recerca.

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

#### 5. DEFINICIÓ I INDICADORS DEL FACTOR COMPETÈNCIES.

Definició de les Competències.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

A continuació es defineixen, doncs, les competències pròpies del Treball Social en Sanitat:

- Recollida d'informació.

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

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

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

- Planificació de les actuacions de Treball Social.

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

- Comunicar-se amb el malalt/usuari i la família.

Grau de qualitat de la informació que el professional de Treball Social ofereix al malalt i/o usuari i a la família, en referència a l'atenció i evolució del seu procés.

- Treball en equip.

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

- Dur a terme el Pla d'Acció.

Grau d'habilitat a la utilització de les tècniques i mitjans necessaris per resoldre la demanda, tenint en compte la problemàtica del malalt/usuari i/o de la família tot i oferint-li la solució més adient. La valoració es realitzarà sobre la Història Social.

- Estar obert als requeriments de la institució.

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

- Realitzar docència.

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

- Aprendre durant la vida professional.

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

- Dur a terme activitats de recerca.

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

- Indicadors de les competències.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Recollida d'informació.

Signa de forma llegible els informes socials.

Anota data del registre.

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

Els fets que enregistra són rellevants (tenen relació amb el cas i la seva evolució).

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

Omple la documentació pròpia de Treball Social.

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

Sistema Informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre d'infermeria.

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

- Planificació de les accions de Treball Social.

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

Organitza el treball a fer diàriament prioritzant les tasques amb criteri.

Té disponibles a temps els documents necessaris per enregistrar les seves intervencions (p.ex.: no requereix fer viatges addicionals en busca de material).

Sap realitzar una valoració de les necessitats del malalt.

Es planteja les planificacions de treball diari de la unitat mitjançant la seva observació i proposant millores al seu cap.

- Relació assistencial amb el malalt/usuari i/o família en el tractament dels casos.

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

Explica als malalts/usuaris i familiars allò que farà per a intentar assolir els objectius proposats.

Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se ala nivell de comprensió del malalt/usuari i/o de la família.

Facilita la comunicació del malalt/usuari amb la família (p. ex: facilitant espais i moments de comunicació amb el malalt/usuari, responent amb explicacions raonades a trucades telefòniques externes de familiars).

Facilita el rol/l'espai de la família o persones properes en el procés de la malaltia (p. ex: si és necessari, fent participar a la família o persones properes en gestions necessàries per la resolució del problema/es, fent educació sociosanitària en base a la patologia i el problema/es del malalt/usuari).

- Treball en equip.

Reporta els fets més rellevants del malalt/usuari i/o família als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals.

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

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

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Dur a terme el Pla d'Acció.

Aplica la solució necessària en cada cas.

Realitza les gestions, segons els costums de la professió i/om protocols específics.

Demuestra habilitat en el desenvolupament de les seves funcions.

En el seu pla de treball es planteja també les intervencions a mig i llarg termini s'escau.

- Estar obert als requeriments de la institució.

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

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

Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució (p.ex.: facilita el funcionament de la unitat/centre).

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

- Realitzar docència.

Acull i facilita l'aprenentatge als alumnes.

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

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

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

Transmet als altres els coneixements adquirits individualment.

Acull i facilita l'aprenentatge al personal de nova incorporació.

- Aprendre durant la vida professional.

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del Consorci.

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

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

- Dur a terme activitats de recerca.

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

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

Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals quan se li demana.

### 6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES.

El sistema d'avaluació del factor Competències tindrà en compte tres tipus d'avaluacions:

1. L'autoavaluació de la pròpia persona.
2. L'avaluació horitzontal: de treballadors social i companys de l'equip assistencial.
3. L'avaluació vertical de caps directes o responsables de les unitats assignades i Direcció corresponent.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

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

Tenint en conte aquest supòsit bàsic i el sistema d'avaluació que regeix aquest sistema, els professionals que avaluaran cadascuna de les competències ja estan determinats. A continuació, es fa menció dels professionals que avaluaran en cada competència, així com el pes corresponent que tindran en la puntuació final de l'opinió que emeten.

Quins seran els instruments d'avaluació?

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

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

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

Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?

- Recollida d'informació.

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

- Autoavaluació: 30%.
- Treballador social o altres membres (a decidir per Comitè avaluador): 35%.
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 35%.

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Qui avalua i com.

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

- Autoavaluació: 20%.
- Companys dels equips (mn 1, mx totes): 35%.
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 45%.

- Planificació de les accions de Treball Social.

Qui avalua i com.

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

- Autoavaluació: 20%.
- Treballador/a Social o altres membres de l'equip : 40%.
- Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 40%.

- Comunicar-se amb la família i el malalt/usuari.

Qui avalua i com.



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

Autoavaluació: 20%.  
Companys de l'equip: 40%.  
Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 40%.

- Treball en equip.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 10%.  
Treballador/a Social o altres membres de l'equip: 35%.  
Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 25%.  
Altres membres de l'equip (mm 2, mx tots): 30%.

- Dur a terme el Pla d'Acció.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%.  
Companys de l'equip: 35%.  
Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 45%.

- Estar obert als requeriments de la institució.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 20%.  
Direcció de Treball Social o Direcció corresponent: 45%.  
Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 35%.

- Realitzar docència.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 25%.  
Altres membres de l'equip (mm1, mx tots): 35%.  
Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 40%.

- Aprendre durant la vida professional.

Qui avalua i com.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

Autoavaluació: 15%.

Treballador/a Social de la unitat (mm1, mx totes) o altres membres de l'equip: 30%.

- Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 55%.

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

- Dur a terme activitats de recerca.

Qui avalua i com.

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

Autoavaluació: 30%.

Treballador/a Social de la unitat (mm1, mx totes) o altres membres de l'equip: 30%.

Cap directe o Responsables de les unitats assignades: 40%.

Qui lliura els qüestionaris de competències als que avaluen?.

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

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

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

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

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

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

- Recollida d'informació: X punts.
  - Coneixement i utilització dels sistemes d'informació: X punts.
  - Planificació de les actuacions del Treballador/a Social: X punts.
  - Comunicar-se amb la família i el malalt/usuari: X punts.
  - Treball en equip: X punts.
  - Dur a terme el Pla d'Acció: X punts.
  - Restar obert als requeriments de la institució: X punts.
  - Realitzar docència: X punts.
  - Aprendre durant la vida professional: X punts.
  - Dur a terme activitats de recerca: X punts.
- Puntuació total: X punts.

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

## MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES.

Competència	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
Recollida d'informació	54	63	83	88
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació	40	55	70	85
Planificacions de les actuacions de treball social	45	55	70	85
Comunicar-se amb el malalt/usuari i la família	40	55	75	85
Treballar en equip	35	50	75	85
Dur a terme el pla d'acció	38	50	75	81
Estar obert als requeriments de la institució	31	50	63	75
Realitzar docència	33	50	67	88
Aprendre durant la vida professional	33	50	75	83
Dur a terme activitats de recerca	17	25	42	58
Total	366	503	695	813

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

### 7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

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

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

- Activitats Acadèmiques.
- Activitats Docents.
- Activitats Científiques i d'investigació.

### 8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

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

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

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

- Les persones que es presentin a nivell 1 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació a la carrera (mínim 7 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 2 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 3 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 5 anys).
- Les persones que es presentin a nivell 4 seran valorades en tota la formació que hagin realitzat durant el període previ a la presentació al canvi de nivell (mínim 6 anys).

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

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

- Activitats acadèmiques.

1. Cursos de postgrau organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris i altres entitats amb la universitat que tinguin relació directa amb les Ciències Socials (Economia, Antropologia, Sociologia, Dret, etc.) i/o Ciències de la salut.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

La durada d'aquests cursos ha de ser com a mínim de 15 crèdits (diploma de postgrau) i superior a 30 crèdits (mestratge). Un crèdit és equivalent a 10 hores.

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

2. Llicenciatures relacionades amb Ciències Socials (Economia, Antropologia, Sociologia, Dret, etc.) i/o Ciències de la Salut.

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

- Cada llicenciatura: 8 punts.

3. Altres diplomatures - Graus en Ciències Socials i/o Ciències de la Salut.

- Cada diplomatura – Grau: 5 punts.

Títol d'especialitat d'infermeria.

Cada Títol d'especialitat: 3 punts.

4. Cursos de perfeccionament (màxim 1.5 punts per curs).

• Certificats o diplomes obtinguts en cursos de Treball Social o d'altres disciplines, autoritzats pel MEC, departaments corresponents de les comunitats autònomes, universitàries de Treball Social, col·legis, associacions professionals, sindicats, etc.

- Cada hora de curs: 0.01 punts.

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

- Cada hora de curs: 0.01 punts.

• Certificats de nivell d'idiomes.

- Nivell A de català: 0.2 punts.
- Nivell B de català: 0.3 punts.
- Nivell C de català: 0.4 punts.
- Nivell D de català: 0.5 punts.
- Certificat oficial de nivell d'altres idiomes: 0.2 punts.

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

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

• Cursos de català i/o altres idiomes impartits per Formació Continuada del Consorci o pels sindicats.

- Cada curs: màxim 0.1 punts.

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

- Cada hora de curs: 0.01 punts.

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

En les certificacions en les que no constin dies ni hores: 0.05 punts.

En tots els cursos es puntuarà fins a un màxim de 1,5 punts.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

En tots els cursos es puntuarà fins a un màxim de 1,5 punts.

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

- Activitats docents (màxim 3 punts).

• Activitats de caràcter docent en cursos de pre i postgrau, autoritzats i/o organitzats per Escoles Universitàries de Treball Social, Departament de Sanitat i altres organismes oficials (inclosos sindicats) fora de l'horari laboral.

- Cada hora: 0.2 punts.

- Per certificació en la que no constin hores: 0.5 punts.

• Activitats de caràcter docent com Cap de pràctiques de Treball Social.

- Cada certificació anual d'alumnes de pràctiques: 0.15 punts.

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

- Cada hora: 0.2 punts.

- Activitats científiques i d'investigació.

• Presentació de ponències, participació en taules rodones, publicació d'articles en una revista.

De caire nacional: 1.2 punts.

De caire internacional: 1.5 punts.

Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegirà: 0.1 punt.

- Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simposiums, etc.

De caire nacional: 0.5 punts.

De caire internacional: 0.75 punts.

En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran: 0.25 punts.

- Assistència a jornades, congressos, seminaris.

Cada certificació: 0.1 punts.

• Assistència a tallers i escoles d'estiu.

- Cada certificació: 0.05 punts.

• Assistència a sessions de supervisió de casos.

- Cada certificació anual: 0.1 punts.

• Participat com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris.

- Cada certificació: 0.6 punts.

• Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic.

- Cada certificació: 0.6 punts.

• Participació en l'elaboració de capítols de llibres.

- Cada certificació: 2 punts.

• Participació en grups de treball de la institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols\* i d'altres\*\*.

Divendres, 5 d'abril de 2013

- Cada certificació: 0.5 punts.

\* s'entén com a protocol aquells que estiguin revisats i validats com a protocols per la Direcció i/o comitès pertinents.

\*\*en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball.

• Participació en comissions\*\* clíniques, científiques, d'ingressos, etc.

- Cada certificació: 0.1 punts.

\*\*en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball. Es valorarà cada certificació per any.

• Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació.

- Cada certificació: 5 punts.

\*s'entén com a treball d'investigació aquell que acompleixi els requisits metodològics i científics propis d'un treball d'investigació no inclosos en màsters, tesines.

• Participació en treballs d'investigació publicat en una revista de caire institucional.

- Cada certificació: 1 punt

• Participació com a autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per Formació Continuada en treballs d'investigació.

- Cada certificació: 1.5 punts.

• Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals.

- Cada certificació: 0.1 punts.

Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científics, etc, únicament seran valorats en un dels apartats.

• Premis guanyats convocats per qualsevol institució sanitària i/o social.

- Primer premi caire nacional: 1 punt.

- Primer premi caire internacional: 2 punts.

- Segon premi caire nacional: 0.50 punts.

- Segon premi caire internacional: 1 punt.

- Tercer premi caire nacional: 0.25 punts.

- Tercer premi caire internacional: 0.50 punts.

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es comparará aquesta puntuació amb les puntuacions finals de la "Matriu de punts mínims per nivells de factor Formació" que reflecteix la puntuació mínima en punts a assolir a cadascun dels nivells.

MATRIU DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELLS DEL FACTOR FORMACIÓ.

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

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

### 9. EL NIVELL FINAL.

El nivell final que aconseguirà una persona serà el resultat de l'anàlisi dels dos factors: Factor Competències i Factor Formació.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

La Carrera Professional dels Treballadors Socials del Consorci dóna al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un treballador social aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

- Termini de sol·licitud de revisió de les valoracions.

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

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

### 10. SEGUIMENT DE LA IMPLEMENTACIÓ.

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

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

Si van assolir el nivell 2 final a l'any 01, tenint un nivell 3 de competències i un nivell 2 de formació i van presentar formació i van assolir el nivell 3 a l'any 2002, haurà de presentar-se per optar al nivell 4 a la convocatòria de 2008 (6 anys).

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

### ANNEX V (C). CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'ESCOLA SUPERIOR D'INFERMERIA DEL MAR DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA.

#### 1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL?.

Objectius i finalitat.

La carrera professional per als professors de l'Escola d'Infermeria del Mar és un mecanisme per a incentivar la funció docent i investigadora individualitzada.

Els criteris bàsics que han de sustentar el seu desenvolupament són:

- Ésser voluntària.
- Individual.
- No automàtica.
- Desenvolupada en el temps.
- Irreversible.
- Transparent.
- Reconixedora dels mèrits professionals.
- Remunerada.

#### 2. PROCEDIMENT DE RECONeixEMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL DOCENT.

El procés de reconeixement dels estadis docents té com a referència:

a) La legislació vigent en el marc docent universitari (Reial decret de 28 d'agost de 1989 sobre el procediment de reconeixement dels estadis de promoció de la carrera docent universitària de catedràtics i professors d'Universitat, BOE 9 de setembre de 1989 núm. 216).

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

b) El marc de carrera professional descrit i publicat per el Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) per als Tècnics Mitjos en Sanitat.

La promoció dels professors de l'Escola d'Infermeria del Mar es realitzarà, al llarg de la seva carrera professional, mitjançant cinc nivells diferents, de 5 anys cadascun, que comportaran diferents nivells retributius del complement específic.

Per a la promoció retributiva s'estableixen els següents elements definidors del sistema de promoció docent:

- La continuïtat en la prestació de serveis efectius i continuats en el Consorci.
- La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica docent.
- L'exercici de la funció docent en àmbits d'especial responsabilitat o representativitat, incloent els corresponents a la coordinació d'activitats docents en el si del centre.
- La participació en projectes institucionals, activitats d'innovació educativa i investigació.

Per a la consolidació de cada nivell de la carrera professional és necessari complir els següents requisits:

- Ésser empleat fix del Consorci i pertànyer a la plantilla de l'Escola almenys durant 5 cursos acadèmics.
- Haver obtingut, almenys, 8 crèdits de promoció docent distribuïts de la següent forma:

Competències docents: 5 crèdits per període.

Factor formació: 3 crèdits per període.

- Comptarà en el còmput d'antiguitat el temps que un membre de la plantilla hagi passat amb contractes d'interinatge, per no haver estat convocada la plaça de forma oficial per el Consorci.

### 3. AVALUACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

Els factors a avaluar han d'estar relacionats amb la competència general d'un professor i han de permetre tenir en compte el valor afegit que l'experiència com a professional li ha donat.

El concepte de competència està associat, per tant, a l'anàlisi de les activitats professionals i a l'inventari d'allò que és necessari per acomplir les missions que aquestes impliquen.

En aquest sentit, en l'Escola d'Infermeria del Mar es distingeix dos factors relacionats i avaluable en la carrera professional:

- Factor Competències.
- Factor Formació.

### 4. FACTOR COMPETÈNCIES DOCENTS.

El factor competències docents reuneix una sèrie d'aptituds i actituds desitjables en el professor que estan agrupades en les següents realitzacions professionals:

- Planificar les assignatures del pla d'estudis.

Grau de qualitat de les accions formatives per a mantenir l'adequació de la formació dels alumnes al pla d'estudis, al projecte educatiu de l'escola i a l'avaluació realitzada.

- Executar les accions formatives.

Grau de qualitat de l'activitat docent amb la finalitat d'afavorir l'aprenentatge dels alumnes.

- Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu.

Grau d'eficàcia en la tutoria, supervisió i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés d'aprenentatge dels alumnes.



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu.

Capacitat per valorar de forma contínua les competències assolides pels alumnes en relació als objectius formatius desitjats.

- Desenvolupar l'activitat docent de post-grau.

Grau de qualitat de la docència en coherència amb els objectius dels projectes de la institució i els centres.

- Treballar en equip

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional d'infermeria amb els altres membres de l'equip que participen en el projecte docent.

- Dur a terme activitats d'innovació i recerca.

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica docent i assistencial i la consegüent realització d'activitats de recerca i innovació que poden contribuir a una millor eficàcia i eficiència de l'activitat diària.

### 5. FACTOR FORMACIÓ.

El factor formació atén a la formació rebuda en vistes a l'aprofundiment o especialització en àrees determinades relacionades amb el seu àmbit professional i docent, a la realització de treballs científics, a la participació en activitats científiques i xarxes professional, a la docència de postgrau impartida.

- Activitats acadèmiques.
- Activitats científiques i d'investigació.
- Altres mèrits i activitats.

### 6. INDICADORS DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS.

En Aquests document entenen que els indicadors de les competències són els seus criteris de realització. Aquests criteris donen les pautes que permeten avaluar de forma qualitativa el desenvolupament de les realitzacions professionals partint del nivell mínim exigít per a cada camp competencial.

A l'hora d'avaluar cadascun dels criteris que defineixen una determinada competència s'utilitzaran els atributs de: no acceptable, acceptable, bé i molt bé.

#### 6.1. Planificar les assignatures del pla d'estudis.

Grau de qualitat de les accions formatives per a mantenir l'adequació de la formació dels alumnes al pla d'estudis, al projecte educatiu de l'escola i a l'avaluació realitzada.

Utilitza mitjans de recollida actualitzada d'informació per a l'elaboració dels programes.

Formula els objectius pedagògics de l'assignatura segons el Pla d'Estudis i els objectius generals de l'Escola.

Elabora els programes tenint en compte els objectius a assolir

Cerca situacions pedagògiques que afavoreixin l'assoliment dels objectius d'aprenentatge previstos.

Prepara els continguts de l'assignatura emprant diversos mètodes pedagògics adients als objectius de l'assignatura.

Formula els objectius d'aprenentatge de la Formació Clínica tenint en compte el nivell formatiu.

Determina les unitats/serveis de Formació Clínica adients als objectius de formació.

Planifica l'itinerari de la Formació Clínica.

Modifica el plantejament de la Formació Clínica segons el grau d'assoliment dels objectius per part dels alumnes i els informes realitzats per les infermeres responsables i els propis alumnes.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

### 6.2. Executar les accions formatives.

Grau de qualitat de l'activitat docent amb la finalitat d'afavorir l'aprenentatge dels alumnes.

Desenvolupa i imparteix el programa de les assignatures emprant diferents mètodes pedagògics i adequant-ho als objectius i al grup a qui va dirigit.

Duu a terme les situacions pedagògiques previstes.

Supervisa, dirigeix i controla l'aprenentatge de l'alumne durant la seva formació pràctica.

Realitza informes sistemàtics i per escrit del seguiment de la Formació Clínica.

### 6.3. Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu.

Grau d'eficàcia en la tutoria, supervisió i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés d'aprenentatge dels alumnes.

Mostra disponibilitat envers els alumnes per afavorir el seu procés d'aprenentatge (aula, seminaris, tutories,...).

Proporciona a l'alumne la informació inicial de forma rigorosa en els aspectes que caracteritzen els projecte d'escola.

Informa i orienta als alumnes amb funció de les decisions preses pels equips docents.

Orienta als alumnes on han d'enfocar els seus esforços per tal de assolir la màxima eficàcia en els resultats.

Actualitza la seva informació sobre possibles continuïtats acadèmiques pels alumnes en altres institucions.

Porta un registre de les tutories amb els alumnes.

Proporciona als alumnes orientació professional d'acord amb les seves aptituds, necessitats i interessos.

### 6.4. Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu.

Capacitat per valorar de forma contínua les competències assolides pels alumnes en relació als objectius formatius desitjats.

Avalua el grau d'assoliment dels objectius pedagògics de l'assignatura mitjançant diferents mètodes (exàmens, seminaris, treballs de grup...).

Modifica el plantejament de l'assignatura segons el grau d'assoliment dels objectius per part dels alumnes i les valoracions per ells realitzades.

Avalua el grau d'assoliment dels objectius clínics mitjançant el seguiment del procés d'aprenentatge de l'alumne, els treballs individuals/de grup realitzats pels alumnes i l'avaluació de les infermeres assistencials responsables.

Revisa les estratègies metodològiques emprades.

Revisa el sistema d'avaluació utilitzat.

### 6.5. Desenvolupar l'activitat docent de post-grau.

Grau de qualitat de la docència en coherència amb els objectius dels projectes de la institució i els centres.

Participa en el plantejament de projectes pedagògics que promoguin el creixement professional de les infermeres de la institució.

Participa en l'elaboració de programes, continguts i mètodes pedagògics, tenint en compte els objectius de la institució/centre.

Prepara i imparteix les classes emprant diversos mètodes pedagògics adients als objectius del curs i al grup al qual van dirigits.

Divendres, 5 d'abril de 2013

Avalua de forma contínua l'eficàcia de la formació, tenint en compte l'assoliment dels objectius i la valoració dels professionals participants als cursos.

Modifica el plantejament dels programes segons l'avaluació realitzada.

Dirigeix/coordina la formació post-bàsica (cursos de perfeccionament, postgraus, màsters,...) organitzats per l'Escola.

6.6. Treballar en equip.

Grau de col·laboració, comunicació, flexibilitat i dinamisme del professional d'infermeria amb els altres membres de l'equip que participen en el projecte docent.

Participa en el disseny, objectius i noves estratègies dels projectes de l'Escola/Institució.

Col·labora en la posta en marxa de les noves estratègies i projectes de l'escola.

Col·labora en altres assignatures, tant a nivell teòric com clínic, de les quals no n'és responsable.

Participa en les reunions de l'escola.

Aporta els mitjans per tal que el professorat col·laborador assoleixi els objectius teòrics de la matèria de la qual cada professor n'és responsable.

Aporta els mitjans per tal que el professorat col·laborador assoleixi els objectius de la formació clínica de la matèria de la qual cada professor n'és responsable.

Promou revisions del currículum amb la resta de l'equip docent, per tal de comprovar la coherència del seu programa respecte al pla d'estudis.

6.7. Dur a terme activitats d'innovació i recerca.

Grau de replantejament de les activitats professionals en la dinàmica docent i assistencial i la conseqüent realització d'activitats de recerca i innovació que poden contribuir a una millor eficàcia i eficiència de l'activitat docent. Proposa i/o col·labora en projectes de recerca per al desenvolupament professional. Realitza, presenta, publica treballs d'investigació relacionats amb el seu àmbit docent.

Participa en treballs de recerca relacionats amb la seva activitat docent Aplica diferents mètodes i continguts docents a partir dels resultats de les recerques.

Realitza activitats d'avaluació de l'aplicació dels nous mètodes/continguts implementats.

### 7. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS.

El sistema d'avaluació de les competències tindrà en compte tres aspectes:

- Autoavaluació.
- Avaluació dels companys.
- Avaluació dels caps jeràrquics.

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Quan no existeixi informació suficient no s'ha de avaluar. Per poder tenir aquesta informació, s'utilitzaran les eines adequades en funció de l'avaluació i de l'avaluador.

COMPETÈNCIA	Autoavaluació	Avaluació dels companys	Avaluació dels caps
Planificar les assignatures del pla d'estudis.	30 %	25 %	45 %
Executar les accions formatives	30 %	30 %	40 %
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	30 %	30 %	40 %
Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu	30 %	25 %	45 %
Desenvolupament de l'activitat docent de post-grau	30 %	20 %	50 %
Treballar en equip	30 %	35 %	35 %
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	35 %	25 %	40 %

Com s'obtenen els crèdits de competència docent?.

Divendres, 5 d'abril de 2013

El requisit bàsic per optar al nivell 1 és haver estat com a professor a dedicació completa a l'escola durant 5 anys continuats.

El requisit bàsic per optar els nivells 2,3,4,5 és haver estat 5 anys continuats en el nivell anterior al que s'opta.

Per tal d'avaluar les competències que la carrera d'aquests professionals requereix s'utilitzaran criteris qualitius partint del nivell mínim exigít per a cada camp competencial.

Utilitzant-se els atributs de: NO ACCEPTABLE, ACCEPTABLE, BÉ I MOLT BÉ, a l'hora d'avaluar cadascun dels criteris que defineix una determinada competència.

Matriu de punts mínims per nivell en el factor competències.

COMPETÈNCIA	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	Nivell 5
Planificar les assignatures del pla d'estudis.	40	50	60	70	80
Executar les accions formatives	50	60	70	80	90
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	50	55	60	65	70
Avaluar el rendiment acadèmic i el procés educatiu	50	60	70	80	90
Desenvolupament de l'activitat docent de post-grau	40	55	65	75	90
Treballar en equip	40	55	65	75	85
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	-	50	60	70	85
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>385</b>	<b>450</b>	<b>515</b>	<b>590</b>

El nivell 1 de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és acceptable en el 100% de cadascuna de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 270 punts o més, obtenint els 5 crèdits exigits.

El nivell 2 de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és acceptable en el 75% i bé en el 25% de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 385 punts o més, obtenint els 5 crèdits exigits.

El nivell 3 de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és acceptable en el 50% i bé en el 50% de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 450 punts o més, obtenint els 5 crèdits exigits.

El nivell 4 de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és bé en el 100% de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 515 punts o més, obtenint els 5 crèdits exigits.

El nivell 5 de carrera professional serà superat per el professor que el seu nivell competencial és bé el 75% i molt bé en el 25% de les àrees competencials avaluades cosa que es traduirà en una puntuació de 590 punts o més, obtenint els 5 crèdits exigits.

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

## 8. AVALUACIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

S'obindrà un màxim de 3 crèdits per període. Almenys un crèdit s'ha d'obtenir en l'apartat d'activitats acadèmiques i un altre en el d'activitats científiques.

L'avaluació del factor formació serà l'exclusivament realitzada durant el període previ a la presentació per la obtenció dels diferents nivells (5 anys).

### 8.1. Activitats acadèmiques.

Especialitats d'infermeria: 1,5 crèdit per especialitat.

Cursos de perfeccionament (formació continuada), post-graus, màsters: 0,5 crèdit per cada 60 hores.

Titulacions universitàries de: 1r.cicle: 3 crèdits; 2n.cicle: 4 crèdits; 3r. Cicle: 1,5 crèdits; Títol de doctor: 1,5 crèdits.

Català: nivell A:0,1 crèdit; nivell B:0,2 crèdit; nivell C:0,3 crèdit.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Llengües estrangeres: 0,5 crèdit per certificat.

### 8.2. Activitats científiques i d'investigació.

Presentar ponències, comunicacions i pòsters: 0,5 crèdit per cadascuna.

Participar i coordinar taules rodones de Congressos i simpòsiums: 0,5 crèdit per cadascun.

Publicar articles en revistes: 0,5 crèdit per article.

Assistir a jornades, congressos, seminaris: 0,25 crèdit per cadascun.

Participar com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris: 0,25 crèdit per cadascun.

Ésser membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic: 0,25 crèdit per cadascuna.

Participar en l'elaboració/traducció de capítols de llibres: 0,5 crèdit per capítol.

Coordinar l'elaboració de llibres: 0,5 crèdit per cadascun.

Publicació de llibres: 1,5 crèdits per cadascun.

Participar en grups de treball de la institució i/o d'organismes oficials per l'elaboració de projectes formatius i assistencials: 0,25 crèdit per cadascun.

Participar en comissions clínic-científiques: 0,25 crèdit per cadascuna.

Presentar-se a premis convocats per diferents institucions sanitàries o acadèmiques a nivell nacional o internacional: 0,25 crèdit per cadascun.

Guanyar premis convocats per diferents institucions sanitàries o acadèmiques a nivell nacional o internacional: 0,75 crèdit per cadascun.

### 8.3. Altres activitats.

Ésser membre de patronats, comitès, consells de redacció: 0,25 crèdit per cadascun.

Dirigir i/o coordinar formacions de post-grau (cursos de perfeccionament, de post-grau, màsters,...) amb d'altres institucions: 0,5 crèdit per curs.

Impartir formació de post-grau en altres institucions: 0,5 crèdit per cada 20 hores.

## 9. CÀRRECS D'ESPECIAL RESPONSABILITAT.

És consideren càrrecs d'especial responsabilitat aquells llocs de treball en l'àmbit de la gestió i que son desenvolupats per professors: Jefatura d'Estudis o d'altres càrrecs assimilables que puguin existir en un futur.

Tenint en compte aquest punt, i respectant el concepte i la filosofia, criteris d'avaluació, àmbits (competències i formació) de la carrera professional, s'estableixen els següents criteris a tenir en compte:

- Quan una professora passi a ocupar un lloc de especial responsabilitat, se li respectarà el nivell de carrera professional que hagi assolit.
- Cas d'haver de fer el pas de carrera, mentre ocupa el lloc de treball, serà avaluada segons les competències / indicadors específiques al càrrec.
- En el moment en què torni exclusivament a la activitat docent, se li respectarà el nivell assolit.

### 9.1. Competències / indicadors dels càrrecs d'especial responsabilitat.

Les competències de càrrecs d'especial responsabilitat que es defineixen a continuació són identificables en l'execució de les responsabilitats de la Jefatura d'Estudis o d'altres càrrecs assimilables que puguin existir en un futur.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Dur a terme les accions delegades per la Direcció.

Grau d'eficàcia i eficiència en el disseny d'estratègies per aconseguir els objectius marcats per la Direcció.

- Participa en la consecució dels objectius de l'escola.
- Vetlla per la millora continua dels processos implementant sistemes.
- de qualitat en l'àmbit de la seva responsabilitat.
- Organitza i avalua els processos sota la seva responsabilitat i adopta les mesures correctives adients.
- Analitza problemes complexos i dona alternatives adequades per la seva solució.

Pren decisions encertades en l'exercici de la seva delegació.

- Optimitza els recursos assignats per el desenvolupament de la seva responsabilitat.

- Coordinar, planificar i supervisar el desenvolupament dels ensenyaments teòrics i pràctics d'acord amb els plans d'estudis vigents.

Grau de eficàcia i eficiència en la gestió del pla d'estudis.

Realitza la coordinació pedagògica del pla d'estudis.

Vetlla per la coherència i compliment de l'estructura i finalitat de les diferents assignatures.

Gestiona amb eficiència la programació docent.

Promou revisions del currículum amb la resta de l'equip docent, per tal de comprovar la coherència dels objectius, continguts i estratègies pedagògiques continguts respecte al pla d'estudis.

Identifica, canalitza o soluciona amb eficàcia i eficiència als problemes que poden sorgir amb els professors i el personal no docent.

- Tutoritzar al alumne en el seu procés formatiu.

Grau d'eficàcia en l'orientació i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés formatiu.

Informa, orienta i assessora l'alumne en tot el seu procés formatiu.

Informa, orienta i assessora l' alumne en l'àmbit acadèmic-administratiu.

Vetlla per el compliment de la normativa acadèmica.

- Treballar en equip.

Grau d'eficàcia de les accions que afavoreixen treball en equip.

Participa en les reunions de l'escola.

Dinamitza la participació del professorat en la presa de decisions i solució de problemes.

Aporta els mitjans per tal que el professorat assoleixi els objectius de la matèria de la qual cada professor n'és responsable.

- Dur a terme activitats d'innovació i recerca.

Grau de participació en projectes institucionals o projectes d'investigació en l'àmbit pedagògic.

Realitza activitats d'avaluació de l'aplicació dels nous mètodes/continguts implementats.

Proposa i/o col·labora en projectes d'innovació i/o recerca per al desenvolupament professional i pedagògic.

Fa propostes de programes d'actuació que permetin evolucionar i millorar el projecte educatiu de l'escola.

Divendres, 5 d'abril de 2013

## 9.2. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES DELS CÀRRECS D'ESPECIAL RESPONSABILITAT.

El sistema d'avaluació de les competències tindrà en compte tres aspectes:

- Autoavaluació.
- Avaluació dels companys.
- Avaluació dels caps jeràrquics.

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Quan no existeixi informació suficient no s'ha de avaluar. Per poder tenir aquesta informació, s'utilitzaran les eines adequades en funció de l'avaluació i de l'avaluador.

COMPETÈNCIA	Autoavaluació	Avaluació dels companys	Avaluació dels caps
Dur a terme les accions delegades per la direcció	30 %	-	70 %
Coordinar, planificar i supervisar el desenvolupament del ensenyaments teòrics i pràctics d'acord amb el plans d'estudis vigents	30 %	15 %	55 %
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	30 %	15 %	55 %
Treballar en equip	30 %	35 %	35 %
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	30 %	15 %	55 %

- Com s'obtenen els crèdits.

El requisit bàsic per optar al nivell 1 és haver estat en el càrrec a dedicació completa a l'escola durant 5 anys continuats.

El requisit bàsic per optar els nivells 2,3,4,5 és haver estat 5 anys continuats en el nivell anterior al que s'opta.

Per tal d'avaluar les competències dels càrrecs s'utilitzaran criteris qualitius partint del nivell mínim exigint per a cada camp competencial. Utilitzant-se els atributs de: NO ACCEPTABLE, ACCEPTABLE, BÉ I MOLT BÉ, a l'hora d'avaluar cadascun dels criteris que defineix una determinada competència.

- Matriu de punts mínims per nivell en el factor competències.

COMPETÈNCIA	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	Nivell 5
Dur a terme les accions delegades per la direcció	50	60	70	80	90
Coordinar, planificar i supervisar el desenvolupament del ensenyaments teòrics y pràctics d'acord amb el plans d'estudis vigents	50	60	70	80	90
Tutoritzar a l'alumne en el seu procés formatiu	50	55	60	65	70
Treballar en equip	40	55	65	75	85
Dur a terme activitats d'innovació i recerca	40	50	60	70	85
TOTAL	230	280	225	370	420

## 9.3. Avaluació del factor formació.

S'obindrà un màxim de 3 crèdits per període. Almenys un crèdit s'ha d'obtenir en l'apartat d'activitats acadèmiques i un altre per impartir docència, tant en la formació bàsica com postbàsica, a raó de 0.25 crèdits per curs acadèmic (el barem a aplicar és el mateix que pels professors).

## 10. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ AVALUADOR.

Es constituirà un comitè avaluador de la carrera professional que es compondrà de:

- Director de l'Escola.
- Director de Recursos Humans del Consorci.
- Un membre de la Direcció de Recursos Humans del Consorci.
- Un membre per part del cos docent, elegit cada quatre anys.
- Un representant del Comitè d'Empresa del Consorci.

ANNEX V (D). CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'INSTITUT BONANOVA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA.

### 1. QUÈ ÉS LA CARRERA PROFESSIONAL?.

Objectius i finalitat.

Divendres, 5 d'abril de 2013

La carrera professional per als Professors de l'Institut Bonanova és un mecanisme per a incentivar la funció docent i investigadora individualitzada.

Els criteris bàsics que han de sustentar el seu desenvolupament són:

- Ésser voluntària.
- Individual.
- No automàtica.
- Desenvolupada en el temps.
- Irreversible.
- Transparent.
- Reconeixedora dels mèrits professionals.
- Remunerada.

## 2. PROCEDIMENT DE RECONeixEMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL DOCENT.

El procés de reconeixement dels estadis docents tindrà com a referència la legislació vigent en el marc docent no universitari. Actualment aquesta legislació està reflectida en el següent document:

Ordre de 4 de novembre de 1994, sobre procediment de reconeixement dels estadis de promoció als funcionaris de carrera docents no universitaris, DOGC núm. 1979 de 30.11.1994. Aquest sistema és el que aplica actualment el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya i l'Institut Municipal d'Ensenyament de Barcelona (IMEB) per al reconeixement de la carrera professional docent dels seus professors.

La promoció dels professors de l'Institut Bonanova es realitzarà, al llarg de la seva carrera professional, mitjançant cinc estadis diferents, de 6 anys cadascun, que comportaran diferents nivells retributius del complement específic.

Per la promoció retributiva s'estableixen els següents elements definidors del sistema de promoció docent:

- La continuïtat en servei actiu.
- La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica docent.
- L'exercici de la funció docent en àmbits d'especial responsabilitat o representativitat, incloent els corresponents a la coordinació d'activitats docents en el si del centre.
- La participació en projectes institucionals, activitats d'innovació educativa i investigació.

Per a la consolidació de cada estadi de la carrera professional és necessari complir els següents requisits:

- Ésser empleat fix del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) i pertànyer a la plantilla de l'Institut, almenys durant 6 cursos acadèmics.
- Haver obtingut, almenys 9 crèdits de promoció docent distribuïts:

- Competències docents: 6 crèdits per període.
- Factor formació: 1 crèdit per període.
- Activitats en projectes institucionals, innovació educativa o investigació: 2 crèdits per període.
- Comptarà en el còmput d'antiguitat el temps que un membre de la plantilla hagi passat amb contractes d'interinatge, per no haver estat convocada la plaça de forma oficial per el Consorci.

## 3. AVALUACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL.

Els factors a avaluar han d'estar relacionats amb la competència general d'un professor i han de permetre conèixer el valor afegit que l'experiència com professional li ha donat.

El concepte de competència està associat, per tant, a l'anàlisi de les activitats professionals i a l'inventari d'allò que és necessari per complir, perfectament, les missions que aquelles impliquen.

En aquest sentit, a l'Institut Bonanova, es distingeixen quatre factors relacionats i avaluables en la carrera professional.

- Factor competències docents.



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Factor competències de coordinació docent i de càrrecs d'especial responsabilitat.
- Factor formació.
- Factor innovació educativa.

### 3.1. Factor competències docents.

El factor de competències docents reuneix totes aquelles activitats que es desenvolupen en els diferents àmbits de la intervenció educativa i que es concreten en els següents àmbits:

3.1.1. L'àmbit d'ensenyament-aprenentatge reuneix una sèrie d'actituds desitjables en el professor que estan agrupades en les següents realitzacions professionals:

- Analitzar currícula de crèdits.
- Implementar accions formatives.
- Participar en la dinàmica organitzativa de la institució.

3.1.2. L'àmbit de coordinació docent reuneix una sèrie d'actituds desitjables en el professor que estan agrupades en les següents realitzacions professionals:

- Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge.
- Coordinar professorat de l'Especialitat.
- Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu.

3.1.3. L'àmbit d'especial responsabilitat reuneix una sèrie d'actituds desitjables en els professors que desenvolupen càrrecs unipersonals de governs (LODE 8/1985, de 3 de juliol) que estan agrupades en les realitzacions professionals següents:

- Planificar i avaluar les accions delegades per la Direcció.
- Coordinar els equips de treball sota la seva supervisió directa.
- Detectar les necessitats del Centre i de la comunitat educativa.

### 3.2. Factor formació.

El factor formació avalua el grau de dinamisme i participació en les activitats de formació permanent vinculades al projecte de l'Institut, com alumne i com formador.

### 3.3. Factor innovació.

El factor innovació educativa atén al grau de participació en projectes institucionals o projectes d'investigació en l'àmbit pedagògic o tècnic relacionat amb l'Especialitat de la qual n'és professor.

## 4. DEFINICIÓ DEL FACTOR COMPETÈNCIES DOCENTS.

Les competències són el conjunt d'aptituds i actituds adquirides per a desenvolupar una missió en el marc de l'empresa dins de la seva estratègia i la seva cultura.

Aquests comportaments són observables en la realitat quotidiana del treball i, per tant, objectivables amb indicadors.

### 4.1. Factor competències docents en l'àmbit d'ensenyament-aprenentatge.

Les competències que es defineixen a continuació són identificables en l'execució directa de l'acció educativa.

- Analitzar currícula de crèdits.  
Grau de qualitat en l'anàlisi de la programació de les accions formatives per a mantenir l'adequació de la formació dels alumnes als requeriments de l'entorn professional.

- Implementar accions formatives.

Grau de qualitat en les activitats d'aula amb la finalitat d'afavorir l'aprenentatge dels alumnes.

- Participar en la dinàmica organitzativa de la institució.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

#### 4.2. Factor competències docents en l'àmbit de coordinació.

Les competències de coordinació docent que es defineixen a continuació són identificables en l'execució de l'acció tutorial dels alumnes, en la coordinació de les actuacions del professorat i en les activitats de seguiment del currículum de la seva especialitat.

- Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge.

Grau d'eficàcia en la tutoria, supervisió i acompanyament de forma individualitzada i grupal del procés d'aprenentatge dels alumnes.

- Coordinar professorat de l'especialitat.

Grau d'eficàcia en la dinamització del grup de professors de la seva especialitat per a aconseguir el compromís d'aquests en el projecte educatiu.

- Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu.

Grau de coneixement i comprensió de l'entorn professional de la seva especialitat amb la finalitat de fer propostes que millorin el currículum de la seva especialitat.

#### 4.3. Factor competències docents en l'àmbit d'especial responsabilitat.

Les competències de càrrecs d'especial responsabilitat que es defineixen a continuació són identificables en l'execució de les tasques de la prefectura d'estudis i en la Secretaria-administració del centre docent.

- Planificar i avaluar les accions delegades per la Direcció.

Grau d'eficàcia en el disseny d'estratègies per aconseguir els objectius marcats per la Direcció.

- Coordinar els equips de treball sota la seva supervisió directa.

Grau d'eficàcia en la dinamització del grup de docents o personal no docent de la seva àrea de responsabilitat per aconseguir el compromís d'aquests en el projecte educatiu i en els objectius generals de l'Institut.

- Detectar necessitats del Centre i de la comunitat educativa.

Grau de coneixement i comprensió del Centre i els seus membres amb la finalitat de fer propostes de millora.

### 5. INDICADORS DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS.

En aquest document entendrem que els indicadors de les competències són els seus criteris de realització. Aquests criteris donen les pautes que permeten avaluar com adequat o inadequat, satisfactori o insatisfactori, el desenvolupament de realitzacions professionals.

#### 5.1. Analitzar currícula de crèdits.

- Comprova l'adequació dels objectius plantejats a les competències generals del títol, amb la finalitat de realitzar les variacions oportunes.
- Revisa les estratègies metodològiques emprades.
- Dissenya noves activitats d'aprenentatge en funció de les variacions en l'entorn professional i/o educatiu.
- Revisa anualment el sistema d'avaluació utilitzat.
- Revisa els objectius essencials per al desenvolupament de les competències professionals previstes.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Revisa l'assignació de temps a les diferents unitats didàctiques, en funció de la seva importància relativa.
- Promou revisions del currículum amb la resta de l'equip docent, per tal de comprovar la coherència del seu programa respecte al conjunt del currícula del títol.

### 5.2. Implementar accions formatives.

- Explica amb claredat els objectius i continguts del programa, proporcionant una idea de conjunt.
- Compleix la programació establerta.
- Promou la millora dels recursos didàctics emprats, sempre i quan afavoreixi la claredat i comprensibilitat.
- Afavoreix una adequada participació dels alumnes mitjançant activitats d'aprenentatge centrades en l'alumne.
- Afavoreix la realització de preguntes, dubtes i comentaris.
- Ajusta les estratègies d'ensenyament en funció de les necessitats i ritme d'aprenentatge dels alumnes.
- Afavoreix la recerca de la informació i fonts d'informació rellevant, múltiples i complementàries.
- Detecta i canalitza adequadament incidències i conflictes generats en la interacció del grup.
- Promou situacions en l'aula que afavoreixin la responsabilitat, l'autonomia i la presa de decisions.
- Utilitza els resultats de les accions avaluadores per tal de realitzar modificacions en els processos d'ensenyament-aprenentatge.

### 5.3. Participar en la dinàmica organitzativa de la institució.

- Comunica les incidències detectades en els aparells i instal·lacions de l'Institut.
- Participa activament en les reunions de treball convocades per la institució.
- Aporta solucions als problemes sorgits durant el curs lectiu.
- Incorpora en la seva actuació quotidiana les millores proposades per la institució.
- Es compromet amb els acords presos en les reunions d'equip.

### 5.4. Tutoritzar a l'alumne en el procés formatiu.

- Proporciona a l'alumne la informació inicial de forma rigorosa amb èmfasi en els aspectes que caracteritzen al Projecte d'Institut.
- Supervisa, sistemàticament, l'adequació dels materials que estan a les aules corresponents a la seva especialitat.
- Informa i orienta als alumnes en funció de les decisions preses pels equips docents.
- Orienta als alumnes on han d'enfocar els seus esforços per tal d'aconseguir la màxima eficàcia en els resultats.
- Actualitza la seva informació sobre possibles continuïtats acadèmiques pels alumnes, en altres institucions.
- Organitza activitats lúdiques, tècniques i/o científiques, que fomentin la participació de tot el grup.
- Realitza acta de totes les reunions dels equips docents, amb rigor i qualitat en els registres.
- Porta un registre útil de les entrevistes amb els alumnes.
- Realitza informes sistemàtics i per escrit del seguiment de les pràctiques en Centres de Treball.
- Proporciona als alumnes una orientació professional, d'acord amb les seves aptituds, necessitats i interessos.

### 5.5. Coordinar professorat de l'especialitat.

- Realitza accions que afavoreixin el treball en equip del conjunt de professors de l'especialitat.
- Gestiona amb eficàcia el horari dels professors de la seva especialitat.
- Afavoreix l'ús dels recursos didàctics i de comunicació que posa la institució a disposició del professorat.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Identifica, canalitza o soluciona amb eficàcia els problemes que poden sorgir amb el professorat de l'especialitat.
- Afavoreix la comunicació del professorat de la seva especialitat amb equips docents d'altres especialitats.
- Porta a terme propostes de millora.

### 5.6. Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu.

- Propicia i col·labora activament en accions de formació continua en col·laboració amb l'entorn empresarial.
- Realitza recerques sistemàtiques d'informació sobre l'evolució de les competències professionals en l'entorn professional.
- Participa activament en trobades, seminaris, associacions i xarxes professionals en el seu àmbit professional tècnic i docent.
- Fomenta la divulgació i eficàcia de la borsa de treball en les empreses.

### 5.7. Planificar i avaluar les accions delegades per la Direcció.

- Defineix objectius assolibles en funció de les tasques encomanades.
- Preveu amb eficàcia els recursos necessaris per portar a terme les tasques encomanades.
- Prioritza les accions a realitzar segons els criteris institucionals.
- Optimitza els recursos assignats per al desenvolupament de la seva tasca.
- Pren decisions encertades en l'exercici de la seva delegació.
- Recull sistemàticament informació i dades dels processos sota la seva responsabilitat, i segons els resultats, adopta les mesures correctives adequades.
- Realitza actes de totes les reunions amb qualitat i rigor en els registres.

### 5.8. Coordinar els equips de treball sota la seva supervisió directa.

- Promou i estimula la participació de les persones dependents d'ell.
- Impulsa millores en els sistemes de treball.
- Dinamitza la participació del seu equip en la presa de decisions i solucions de problemes.
- Dirigeix les actuacions dels seus equips de treball, afavorint l'exercici de la responsabilitat i impulsant la seva autonomia.
- Promou la formació del seu equip a partir de les necessitats detectades.
- Motiva i facilita el desenvolupament del seu equip de treball.
- Fomenta la integració del seu equip en la dinàmica del Centre.
- Es fa comprendre, alhora que compromet a l'equip amb les decisions.
- Orienta i dona suport al seu equip per al desenvolupament de les tasques encomanades.

### 5.9. Detectar necessitats del Centre i de la comunitat educativa.

- Analitza i diagnostica les necessitats, seleccionant la informació útil i necessària per a la presa de decisions.
- Fa propostes de programes d'actuació que permetin evolucionar al Centre i a la comunitat educativa.
- Impulsa la realització d'accions encaminades a la millora de processos i a la implantació de sistemes de qualitat.
- Analitza problemes complexos i dona alternatives adequades per la seva solució.

## 6. AVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS.

El sistema d'avaluació de les competències tindrà en compte quatre aspectes:

Divendres, 5 d'abril de 2013

1. Autoavaluació.
2. Avaluació dels companys.
3. Avaluació dels clients (alumnes i empreses).
4. Avaluació dels caps jeràrquics.

El supòsit bàsic és que només avaluarà aquell o aquells que tenen informació suficient per emetre un judici. Quan no existeixi informació suficient no s'ha d'avaluar. Per poder tenir aquesta informació, s'utilitzaran les eines adequades en funció de l'avaluació i de l'avaluador:

### 6.1. Avaluació de les competències docents en l'àmbit de l'ensenyament-aprenentatge.

Conceptes	Analitzar currícula de crèdits	Implementar accions formatives	Participar en la dinàmica organitzativa de la institució
Autoavaluació	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%
Avaluació dels companys/equip	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 10%
Avaluació dels clients	Enquesta a empreses col·laboradores 10%	Enquesta de satisfacció a alumnes 20%	-
Avaluació dels caps jeràrquics	Informe d'avaluació de currícula del Cap d'estudis 50%	Qüestionari d'avaluació de competències 40%	Qüestionari d'avaluació de competències 70%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 6.2. Avaluació de les competències docents en l'àmbit de la coordinació.

Conceptes	Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge	Coordinar professorat de l'especialitat	Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu
Autoavaluació	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 25%	Qüestionari d'avaluació de competències 15%
Avaluació dels companys/equip	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 30%	Qüestionari d'avaluació de competències 30%
Avaluació dels clients	Enquesta de satisfacció a alumnes 30%	-	-
Avaluació dels caps jeràrquics	Qüestionari d'avaluació de competències 30%	Qüestionari d'avaluació de competències 45%	Qüestionari d'avaluació de competències 55%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 6.3. Avaluació de les competències docents en l'àmbit d'especial responsabilitat.

Conceptes	Planifica i avalua les accions delegades per la Direcció	Coordina els equips de treball sota la seva supervisió directa	Detecta necessitats del Centre i de la comunitat educativa
Autoavaluació	Qüestionari d'avaluació de competències 25%	Qüestionari d'avaluació de competències 25%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%
Avaluació dels companys/grups	Qüestionari d'avaluació de competències 15%	Qüestionari d'avaluació de competències 30%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%
Avaluació dels clients	Enquesta de satisfacció a alumnes 10%	-	Enquesta de satisfacció a alumnes 5%
Avaluació dels caps jeràrquics	Qüestionari d'avaluació de competències 50%	Qüestionari d'avaluació de competències 45%	Qüestionari d'avaluació de competències 55%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 6.4. Com s'obtenen els crèdits de competència docent?

1) Per obtenir els 6 crèdits de competència docent s'han de reunir en el període de 6 anys un mínim de 1080 punts sobre un màxim de 1800 punts.

2) Anualment es podrà obtenir una puntuació màxima de 300 punts, tal com indica la taula següent:

Divendres, 5 d'abril de 2013

	Competències docents en l'àmbit de l'ensenyament-aprenentatge	Competències docents en l'àmbit de la coordinació	Competències docents en l'àmbit d'especial responsabilitat
Analitzar currícula de crèdits	100	50	20
Implementar accions formatives	100	50	20
Participar en la dinàmica organitzativa de la institució	100	50	20
Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge	-	50	-
Coordinar professorat de l'especialitat	-	50	-
Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu	-	50	-
Planifica i avalua accions delegades per la Direcció	-	-	80
Coordina equips de treball sota la seva supervisió directa	-	-	80
Detecta necessitats del Centre i de la comunitat educativa	-	-	80
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>300</b>

3) En cap cas la comissió avaluadora admetrà avaluacions anuals amb una puntuació inferior a 90 punts.

#### 7. DEFINICIÓ DEL FACTOR FORMACIÓ.

S'obtindrà un màxim d'1 crèdit per període, segons els criteris de valoració següents:

Com alumne:

- Algunes activitats es valoren en funció de les hores de durada i d'altres només per la titulació obtinguda.
- Cursos i seminaris: ½ crèdit per cada 90 hores.
- Cursos, sense acreditar les hores: 0,166 crèdits.
- Formació en centres de treball: ½ crèdit per cada 90 hores presencials.
- Postgraus i màsters finalitzats: 1 crèdit.
- Obtenció del certificat de mòdul 2 de normalització lingüística, o equivalent o bé superior: ½ crèdit.
- Llengües estrangeres: ½ crèdit per cadascun dels títols de Escola Oficial d'Idiomes (certificació d'aptitud).
- Titulacions universitàries de primer cicle: 1 crèdit per cada titulació.
- Titulacions universitàries de segon cicle: 1 crèdit per cada titulació.
- Titulacions universitàries de tercer cicle: 1 crèdit per superar el programa de doctorat i 1 crèdit per l'obtenció del títol de doctor.

Com a formador:

Es valoren de la manera següent:

- Cursos i seminaris: ½ crèdit per cada 40 hores.
- Cursos, sense acreditar les hores: 0,05 crèdits.
- Formació en centres i assessorament: ½ crèdit per cada 40 hores.
- ½ Crèdit pel disseny de cursos de formació a partir de les demandes realitzades.
- ¼ De crèdit per coordinació de la primera edició de cursos de formació.

#### 8. DEFINICIÓ DEL FACTOR INNOVACIÓ.

S'obtindran fins a 2 crèdits per període per la participació en projectes, activitats d'innovació o investigació educatives reconegudes per la institució.

– Concepte i Crèdits.

Presentar ponència / comunicació / pòster: ½ crèdits.

Participar en taula rodona: ½ crèdits.

Assistència a jornades / congressos / seminaris: ¼ crèdits.

Assistència a tallers, conferències, xerrades, fòrums, reunions científiques, trobades: ¼ crèdits.

Participar en comitès organitzadors o científics de jornades, congressos, seminaris, publicacions: ¼ crèdits.

Divendres, 5 d'abril de 2013

Participació en l'elaboració de llibres de forma individual o col·lectiva: ½ crèdits.  
Participació en grups de treball de la institució i/o organismes oficials: ¼ crèdits.  
Coordinació de projectes de la institució: ½ crèdits.  
Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació: ½ crèdits.  
Participació en treballs d'investigació: ¼ crèdits.  
Per la coordinació, en cada activitat d'aquest tipus: ½ crèdits.  
Per la participació, en cada activitat d'aquest tipus: ¼ crèdits.

### 9. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

Es constituirà un comitè avaluador de la carrera professional que es compondrà de 5 membres:

- Director de l'Institut.
- Director de Recursos Humans del Consorci.
- Un membre de la Direcció de Recursos Humans del Consorci.
- Un membre per part del cos docent, elegit cada quatre anys.
- Un representant del Comitè d'Empresa del Consorci.

### ANNEX VI. ACORD DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS GRUPS C1, C2 I ALTRES AGRUPACIONS PROFESSIONALS DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA NORMALITZADA.

La representació del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) i el Comitè d'empresa han arribat al següent acord:

#### 1. NIVELLS DE LA INCENTIVACIÓ.

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

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

1.1. S'entén com antiguitat la prestació de serveis efectius i continuats al Consorci.

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

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

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

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

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

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

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

#### 2. VALORACIÓ DE COMPETÈNCIES.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

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

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

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

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

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

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

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

El sistema d'avaluació serà de tres tipus:

Avaluació vertical amb una ponderació del 55 per cent.  
Avaluació horitzontal amb una ponderació del 30 per cent.  
Autoavaluació amb una ponderació del 15 per cent.

El resultat serà el producte obtingut segons la següent fórmula:

Avaluació vertical =  $(X \text{ punts} / 12) * 0.55 = A$ .  
Avaluació horitzontal =  $(X \text{ punts} / 12) * 0.30 = B$ .  
Autoavaluació =  $(X \text{ punts} / 12) * 0.15 = C$ .

$A + B + C =$  Puntuació de competències.

Puntuació mínima per assolir els nivells de competències:

Nivell 1: 50.  
Nivell 2: 70.  
Nivell 3: 90.

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

### 3. VALORACIÓ DE FORMACIÓ.

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

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



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

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

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

És a dir, si un treballador del grup C2 obté un nivell 2 de competències i 23 punts, pot optar al nivell 3, quan hagi demostrat 6 anys a l'anterior nivell i hagi obtingut una puntuació per formació en aquest període formació equivalent a 14 punts, dels que únicament 3.5 punts els podrà recuperar com a excedent (haurà de demostrar 10.5 punts).

#### 4. SISTEMA DE REEQUILIBRI.

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

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

#### 5. COMITÈ AVALUADOR.

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

La seva composició serà:

- 4 membres designats en representació de l'empresa.
- 4 membres designats en representació del Comitè d'empresa.
- 1 president designat en representació de l'empresa.

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

Els acords es prendran per majoria simple dels assistents.

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

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

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

El Comitè Avaluador serà responsable de:

- Valorar i quantificar els documents acreditatius de formació segons la norma.
- Recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte demanant documentació complementària al cap o a l'interessat.

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

#### 6. QUANTIA ECONÒMICA.

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

## 7. CANVIS DE CATEGORIA.

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

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

## 8. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ.

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

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

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

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

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

## 9. BAREM DE FORMACIÓ.

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

BAREM DE FORMACIÓ	Normalitzada
<b>1. Titulacions acadèmiques</b>	
Tècnic auxiliar 1r grau-cicle mig	0,5 punts
Tècnic auxiliar 2n grau-cicle superior	0,5 punts
Diplomatures - Graus	1,25 punts
Llicenciatures	1,5 punts
Postgraus / Mestratge	1 punts
Màxim en aquest apartat	3 punts
<b>2. Idiomes</b>	
Certificació català nivell A	0,2 punts
Certificació català nivell B	0,3 punts
Certificació català nivell C	0,5 punts
Certificació català nivell D	0,6 punts
Curs de català	0,025 punts/hora fins a un màxim 0,6 punts
Certificació oficial idiomes qualsevol altre nivell	0,3 punts
Cursos idiomes	0,02 punts/hora fins a un màxim de 0,6 punts per curs
Màxim en aquest apartat	2 punts
<b>3. Cursos de perfeccionament</b>	
Curs perfeccionament presencial	0,03 punts/hora fins a un màxim de 2 punts
Curs perfeccionament sense acreditar hores	0,25 punts
Curs a distància	0,015 punts/hora fins a un màxim de 2 punts
Crèdits de cursos (1 crèdit equival a 10 hores)	0,3 per crèdit
Tallers	0,05 punts
<b>4. Jornades, congressos i seminaris</b>	
Assistència a jornades, congressos, seminaris	0,1 punts
Membre Comitè organitzador	0,25 punts
Autor pòster/comunicació	0,5 punts
Autor ponència	0,5 punts
Premi a la millor comunicació	0,25 punts
<b>5. Docència</b>	

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 d'abril de 2013

BAREM DE FORMACIÓ	Normalitzada
Docència	0,013 punts/hora fins a un màxim de 2 punts
Docència sense hores	0,026 punts
Màxim en aquest apartat	2 punts
6. Publicacions	
Autor de publicacions	0,5 punts
7. Col·laboracions	
Projectes recerca, internacionals, d'investigació	0,25 punts

Criteris:

### 1. Titulacions acadèmiques.

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

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

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

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

### 2. Idiomes.

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

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

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

### 3. Cursos de perfeccionament.

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

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

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

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

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

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

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

### 4. Jornades, congressos i seminaris.

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

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

### 5. Docència.

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

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

### 6. Publicacions.

Tots els signats de les publicacions tindran la mateixa valoració.

### ANNEX 1. COMPETÈNCIES SEGONS ÀREES.

Competències professionals tipus 1.

Per a auxiliars d'infermeria a:

Hospitalització, Urgències, UCI, Pal·liatiu, Sala de Parts, Bloc quirúrgic.

- Dur a terme el pla d'acció:

Realitza de forma activa l'assistència directa al malalt: higiene, constants vitals, cures bàsiques, ajut menjar, ...  
Detecta, sap valorar i comunica els canvis en l'estat físic i anímic del malalt.  
Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.  
Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

- Comunicar-se amb la família i el malalt:

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional.

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

Té una actitud activa per millorar la atenció als malalts/usuaris.  
Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

Competències professionals tipus 2.

Per a auxiliars d'infermeria a:

Laboratori, Anatomia Patològica, Farmàcia, Estabulari, Esterilització.

- Dur a terme el pla d'acció:

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Realitza les proves i processos seguint les tècniques bàsiques (mostres biològiques, proves, material,...).  
Registre les dades dels resultats observats segons els procediments interns (mostres biològiques, proves, material,...).  
Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.  
Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

- Comunicar-se amb la família i el malalt:

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional.

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

Té una actitud activa per millorar la atenció als malalts/usuaris.  
Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.

Competències professionals tipus 3.

Per a auxiliars d'infermeria a:

Consultes Externes, Exploracions Complementàries, SASSIR, Gimnàs.

- Dur a terme el pla d'acció:

Es preocupa per tenir els historials dels malalts quan pertoca i sap a quines fonts acudir.  
Rep correctament i manté informat al malalt (temps d'espera, proves pendents,...).  
Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Té disponible a temps el material necessari per ajudar a fer una tècnica específica.  
Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

- Comunicar-se amb la família i el malalt:

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Aprendre al llarg de la vida professional.

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

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

Competències professionals tipus 4.

Pràctics sanitaris.

- Dur a terme el pla d'acció:

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

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

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

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

- Comunicar-se amb la família i el malalt:

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

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

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

- Aprendre al llarg de la vida professional.

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

Competències professionals tipus 5 (grup C1).

Tècnic auxiliars en informàtica.

- Dur a terme el pla d'acció:

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Organitza el seu treball tenint en compte les necessitats de material, suport d'altres persones i temps disponible.  
Davant situacions adverses o crítiques reacciona de forma positiva.

- Comunicar-se amb l'usuari:

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats de l'usuari i sap com analitzar i reconduir les seves demandes.  
Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió de l'usuari

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional.

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

Té una actitud activa per millorar la atenció als usuaris.  
Analitza el seu treball i fa propostes de millora que beneficiïn el funcionament del servei/unitat.  
Competències professionals tipus 6 (grup C1).  
Tècnics auxiliars de Radioteràpia, Radiologia, Farmàcia, Laboratori, Anatomia Patològica.

- Dur a terme el pla d'acció:

Revisa el material (fàrmacs, instrumental, etc.) del servei i controla els estocs i les caducitats dels mateixos.  
Revisa i valida els resultats observats segons els procediments interns (mostres biològiques, proves, material,...).  
Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis.  
Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència.  
Davant d'una situació crítica sap reaccionar adientment i amb serenitat.

- Comunicar-se amb la família i el malalt:

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

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

- Aprendre al llarg de la vida professional:

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

Competències professionals tipus 7 (grup C2).

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

- Dur a terme el pla d'acció:

Organitza el seu treball tenint en compte les necessitats de material, suport d'altres persones i temps disponible. Estructura la informació i documentació per facilitar l'accés i la utilització de la mateixa per als altres membres del servei. Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència. Dóna una resposta ràpida i àgil adequant la seva feina a les necessitats dels altres serveis. Davant situacions adverses o crítiques reacciona amb serenitat i tranquil·litat (imprevistos, sobrecàrrega de feina).

- Comunicar-se amb l'usuari:

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

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional.

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

Competències professionals tipus 8 (grup C2).

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

- Dur a terme el pla d'acció:

Davant de la demanda de visites i proves del malalt dóna resposta sense derivar a altres serveis. Organitza les visites i proves del malalt per minimitzar els temps d'espera i agilitzar les estades. Es preocupa per tenir els historials dels malalts quan pertoca tenint en compte les programacions. Prioritza les activitats a realitzar en funció de la seva importància i urgència. Davant situacions adverses o crítiques reacciona amb serenitat i tranquil·litat (imprevistos, sobrecàrrega de feina).



Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Comunicar-se amb l'usuari:

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

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional:

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

Competències professionals tipus 9 (grup C1).

Administratiu.

- Dur a terme el pla d'acció:

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

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

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

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

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

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

- Comunicar-se amb l'usuari:

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

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional:

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

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

Competències professionals tipus 10 (grup C2).

Radiotelefonistes: Informació, Recepció, Telefonia.

- Dur a terme el pla d'acció:

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

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

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

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

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

- Comunicar-se amb l'usuari:

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

Utilitza un llenguatge entenedor i l'adapta al nivell de comprensió del malalt/usuari assegurant-se que entén la informació

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional:

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

Competències professionals tipus 11.

Col·lectiu altres categories.

Oficial d'oficis (grup C2).

Operaris (Altres agrupacions professionals): Cuina, Neteja, Rober.

- Dur a terme el pla d'acció:

Utilitza de forma eficient els recursos dels que disposa.

Manté ordenat tot el material del servei, departament, despatx, etc.

Es fa responsable de la seva feina i resol els problemes sense demanar constantment suport.

Mostra interès pel seu treball i s'implica en el mateix.

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

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

- Comunicar-se amb l'usuari:

Escolta atentament i entén els problemes o necessitats de l'usuari.

Divendres, 5 d'abril de 2013

---

- Confidencialitat i discreció:

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

- Treball en equip:

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

- Aprendre al llarg de la vida professional

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

- Estar obert als requeriments de la Institució:

Entén i respecta la normativa i els procediments interns.

- Iniciativa i participació:

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

Barcelona, 25 de febrer de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès