



NORMATIVA INTERNA PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN ELS CRITERIS PER A L'APROVACIÓ DE RETRIBUCIONS SALARIALS QUE NO FORMEN PART DE L'ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA

Índex

PREÀMBUL.....	2
CAPÍTOL 1. Disposicions generals.....	3
Article 1. Objecte	3
Article 2. Àmbit d'aplicació.....	3
Article 3. Eixos de la política retributiva.....	4
Article 4. Conceptes retributius	4
Article 5. Competències en matèria retributiva	5
Article 6. Formalització de les decisions sobre l'establiment de retribucions no previstes al conveni col·lectiu d'aplicació	5
CAPÍTOL 2. Desenvolupament dels Eixos de la política retributiva.....	6
Article 7. Retribució de la responsabilitat	6
7.1. Complement retributiu de responsabilitat vinculat a un nomenament	6
7.2. Complement retributiu personal transitori i absorbible per desenvolupament de funcions corresponents a un grup professional superior	6
7.3. Complement retributiu personal per consolidació parcial de condicions vinculades a l'assumpció de responsabilitats.....	7
7.4. Guàrdia de jornada complementària per a l'exercici de responsabilitats de gestió en l'àmbit assistencial (Cap de Guàrdia).....	7
Article 8. Retribució en polítiques estratègiques	8
8.1. Complement retributiu vinculat a la dedicació en aliances estratègiques o projectes de gestió compartida.....	8
8.2. Retribució de la dedicació en programes assistencials de rellevància estratègica	9
Article 9. Retribució en les polítiques de retenció i captació de talent professional	10
9.1. Complementos retributius personals absorbibles per equiparació de grau de carrera professional	10
Article 10. Retribució de l'activitat de formació / desenvolupament del coneixement	10
10.1. Retribució de persones formadores en activitats de la Unitat de Formació Continuada del Parc de Salut Mar (UFC).....	10
10.2. Retribució de tutors/es de professionals en formació per via de residència	11
Article 11. Retribució de situacions d'especial penositat	11



Disposició addicional. Situacions consolidades.....	11
Disposició addicional segona. Retiment de comptes	11
Disposició addicional tercera. Aprovació de mesures retributives no previstes en la present normativa.....	11
Disposició addicional quarta. Adequacions retributives singulars i excepcionals	12
Disposició transitòria. Adequació de l'estructura retributiva a la present normativa	12
Disposició final primera. Referències normatives	12
Disposició final segona. Entrada en vigor i vigència.....	12
Disposició final tercera. Publicitat	12

PREÀMBUL

El Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant, Parc de Salut Mar) és una entitat del sector públic de la Generalitat de Catalunya, adscrita al Servei Català de la Salut, dotada d'un règim especial d'autonomia de gestió previst a la Llei 7/2011, de 27 de juliol, de mesures fiscal i financeres, a través del qual disposa de la capacitat per a establir les polítiques pròpies de recursos humans, només limitades pel compliment de la legislació bàsica de l'Estat.

Els Estatuts del Parc de Salut Mar, aprovats per Acord del Plenari de l'Ajuntament de Barcelona de 29 de març de 2019 i Acord GOV/71/2019, de 21 de maig, aquest darrer publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 7881, de 23 de maig de 2019, preveuen en el seu article 9è que el personal del consorci és contractat, regint-se les seves relacions d'ocupació pel dret laboral, sens perjudici que les Administracions Públiques consorciades puguin adscriure personal funcionari, laboral i estatutari en règim de comissió de serveis, o en altra situació que legalment correspongui. És per aquest motiu que les relacions d'ocupació del personal laboral del Parc de Salut Mar es regeixen pel contingut del Conveni Col·lectiu de treball d'empresa i, en el seu cas, per les normes de dret laboral d'aplicació.

L'art. 15.1, apartat i) dels Estatuts del Parc de Salut Mar atribueixen al Consell Rector l'aprovació de les relacions de lloc de treball, la plantilla orgànica, que s'expressa en l'inventari de posicions aprovat anualment, i els convenis col·lectius de treball. És a través del Conveni Col·lectiu que el Parc de Salut Mar es dota del marc regulador de les relacions laborals en matèria d'indole econòmica, laboral i sindical i, en general, les que afecten les condicions d'ocupació dels seus empleats. No obstant això, l'especial dinamisme de les organitzacions sanitàries, que es fa palès en el reconeixement d'un règim jurídic especial d'autonomia de gestió, condueix a adoptar mesures respectuoses amb el marc de negociació col·lectiva, però que permetin donar resposta a situacions singulars vinculades a la constant millora del servei públic d'atenció sanitària dirigits al conjunt de la ciutadania.



La política retributiva constitueix un element fonamental per a la garantia de la competitivitat del Parc de Salut Mar. Concretament, la capacitat per a aprovar retribucions no previstes en el Conveni Col·lectiu d'aplicació és una mesura jurídicament vàlida per a orientar l'administració dels recursos públics per al millor assoliment de les finalitats de l'entitat. **En particular, el Parc de Salut Mar ha destinat recursos a polítiques de retenció i captació de talent, de retribució de responsabilitats de gestió, així com de reconeixement de l'especial dedicació en polítiques estratègiques o en polítiques de capacitació professional a través de la formació en ensenyaments en ciències de la salut de grau, post grau, formació especialitzada pel sistema de residència o formació continuada.**

Per aquest motiu, resulta necessari dotar la política retributiva del Parc de Salut Mar no prevista al Conveni Col·lectiu, d'un marc regulador que garanteixi l'orientació al compliment dels principis que regeixen l'actuació de les Administracions Públiques, especialment els principis d'objectivitat i transparència, d'eficàcia en el compliment dels objectius; d'economia, suficiència i adequació estricta dels mitjans a disposició de les finalitats institucionals; i d'eficiència en l'assignació i utilització de recursos públics.

L'art. 15.1, apartat g) dels Estatuts atribueix al Consell Rector l'aprovació de les condicions generals d'accés als llocs de treball i als càrrecs directius del Consorci, així com el seu règim retributiu. Per la seva banda, l'art. 15.1, apartat s) li atribueix la competència per a aprovar disposicions i adoptar mesures d'organització i funcionament.

CAPÍTOL 1. Disposicions generals

Article 1. Objecte

La present normativa interna té per objecte establir els criteris generals per a l'establiment de retribucions salarials que no formen part de l'estructura retributiva del Conveni Col·lectiu de treball aplicable al Parc de Salut Mar.

Article 2. Àmbit d'aplicació

Resulten d'aplicació les disposicions d'aquesta normativa a aquelles actuacions de naturalesa retributiva adoptades per la gerència i dirigides a personal laboral del Parc de Salut Mar que no resultin, per haver quedat fora de la negociació col·lectiva, de l'aplicació del Conveni Col·lectiu de Treball vigent en cada moment.

La present normativa no resulta aplicable a l'establiment de retribucions vinculades a contractes d'alta direcció o relacions laborals comunes que, per la seva naturalesa, estableixin les condicions de treball de personal fora de conveni, que es fixaran en els corresponents contractes de treball tenient en compte, en els seu cas, les limitacions establertes en el Sector Públic de la Generalitat de Catalunya, la seva retribució fora del marc del Conveni Col·lectiu de treball del Parc de Salut Mar.



Article 3. Eixos de la política retributiva

3.1. L'execució de la política retributiva del Parc de Salut Mar, més enllà del Conveni Laboral del PSMAR, s'estructura en els següents grans eixos, que s'identifiquen d'acord amb la seva orientació a la consecució de les finalitats institucionals:

- a) Responsabilitat
- b) Polítiques estratègiques
- c) Retenció i captació de talent
- d) Formació/desenvolupament del coneixement
- e) Penositat

3.2. A través de l'eix *Responsabilitat*, el Parc de Salut Mar ha de retribuir l'assumpció de responsabilitats de gestió respecte d'equips de treball o processos assistencials i/o no assistencials.

3.3. A través de l'eix *Polítiques Estratègiques*, el Parc de Salut Mar ha de retribuir l'especial dedicació de professionals a l'assoliment de polítiques estratègiques, tals com la participació i/o coordinació d'aliances estratègiques o programes de gestió compartida amb altres centres sanitaris, l'execució de programes assistencials d'alta o notable complexitat, o de millora de l'accessibilitat, la qualitat assistencial, entre altres.

3.4. A través de l'eix *Retenció i captació de talent*, el Parc de Salut Mar ha de ser capaç d'adoptar mesures retributives singulars que reconguin el valor aportat per les persones que ja en són treballadores, o valor que puguin aportar persones que s'hagin d'incorporar a la plantilla del Parc de Salut Mar, en atenció a l'especial tensió i competència en el mercat de treball i/o l'escassetat de l'oferta d'acord amb el perfil professional i formació requerits.

3.5. A través de l'eix *Formació*, el Parc de Salut Mar ha de retribuir la dedicació de les persones treballadores en el disseny i/o en impartició d'activitats de formació dirigides a la millora de la capacitació professional de les persones treballadores i esdevenint, d'aquesta manera, formadors interns. També a la participació en el disseny i/o en impartir activitat de formació o tutoria per a professionals en formació, estudiants universitaris o de formació professional, etc., en funció del règim aplicable o de les condicions establertes en els convenis de cooperació educativa subscrits amb les organitzacions d'origen.

3.6. A través de l'eix *Penositat*, el Parc de Salut Mar ha de retribuir les situacions d'especial penositat que no puguin ser adequadament compensades a través dels complements previstos al Conveni Col·lectiu, quan resulti necessari per a fer viable l'execució d'una política o d'un programa d'activitat estratègic.

Article 4. Conceptes retributius

L'execució de la política retributiva prevista en la present normativa s'instrumentarà a través dels següents conceptes retributius:

- a) Complementes retributius de responsabilitat
- b) Complementes retributius vinculats a polítiques estratègiques.



- c) Complementos retributius vinculats a les polítiques de retenció i captació de talent.
- d) Guàrdies de jornada continuada amb preu/h no regulat en Conveni Col·lectiu
- e) Guàrdies localitzables amb preu/h no regulat en Conveni Col·lectiu
- f) Hores extraordinàries amb preu/h superior a l'estipulat en Conveni Col·lectiu
- g) Mòduls de jornada complementària.

L'aplicació dels anteriors conceptes retributius s'adequarà a les necessitats derivades de cada supòsit, de fet en funció del tipus d'activitat o situació que hagi de ser retribuïda d'acord amb les disposicions de la present normativa.

La resolució per la qual s'estableixi un complement personal i/o funcional haurà de determinar si aquest és de naturalesa compensable, absorbible i/o revaloritzable, segons les circumstàncies de cada cas i atenent a criteris d'homogeneïtat.

Article 5. Competències en matèria retributiva

5.1. L'establiment de les retribucions no incloses en el conveni col·lectiu i que derivin de l'aplicació de la present normativa corresponen a la persona titular de la gerència, en virtut de les facultats previstes a l'art. 26.3 j).

5.2. Correspon a la persona titular de la direcció de recursos humans elevar les propostes de retribució no previstes en el Conveni Col·lectiu d'aplicació, vetllant per al compliment dels criteris generals establerts en la present normativa.

5.3. Sense perjudici de la competència atribuïda a la gerència, aquesta haurà de retre comptes periòdicament al Consell Rector de les decisions adoptades, d'acord amb allò establert en present normativa.

Article 6. Formalització de les decisions sobre l'establiment de retribucions no previstes al conveni col·lectiu d'aplicació

6.1. L'establiment de retribucions no previstes en el Conveni Col·lectiu del Parc de Salut Mar s'ha de formalitzar mitjançant resolució de la persona titular de la gerència.

6.2. Les resolucions que estableixin retribucions no previstes al Conveni Col·lectiu d'aplicació han de ser motivades, sent necessària una succinta referència al compliment de la present normativa, identificant l'eix de la política retributiva que es desenvolupa i justificant la mesura adoptada segons criteris de necessitat/idoneïtat i proporcionalitat.



CAPÍTOL 2. Desenvolupament dels Eixos de la política retributiva

Article 7. Retribució de la responsabilitat

7.1. Complement retributiu de responsabilitat vinculat a un nomenament

7.1.1. La resolució per la qual es nomeni a una persona treballadora del Parc de Salut Mar per a l'exercici de responsabilitats de gestió respecte d'equips de treball (responsabilitat jeràrquica), i/o processos assistencials o no assistencials (responsabilitat funcional), ha de deixar constància del corresponent complement retributiu, si s'escau.

La percepció d'un complement retributiu de responsabilitat vinculat a un nomenament pot ser compatible amb la percepció de complements retributius de responsabilitat previstos al Conveni Col·lectiu d'aplicació, sempre que l'esmentada compatibilitat no suposi una duplicitat en la retribució d'una mateixa activitat.

7.1.2. La percepció d'un complement retributiu de responsabilitat es troba vinculada a la vigència del nomenament que l'hagi originat, sens perjudici del que es disposa a la present normativa.

7.1.3. La quantia del complement retributiu de responsabilitat es determinarà atenent a diversos criteris:

- a) Nombre i qualificació del personal sobre els que s'exercirà responsabilitat de gestió.
- b) Abast dels processos assistencials o no assistencials sobre els que s'exercirà responsabilitat de gestió.
- c) Impacte econòmic de l'àmbit de decisió propi del càrrec que origina el complement retributiu.
- d) Qualificació exigida per a l'exercici del càrrec.
- e) Homogeneïtat respecte de la retribució de la responsabilitat assignada a l'exercici de càrrecs de responsabilitat de gestió similar.

7.1.4. No obstant els criteris anterior, també es tindrà en compte per a la concreció de la quantia del complement retributiu l'assoliment d'un adequat posicionament en competència externa i en el posicionament per comparativa interna.

7.2. Complement retributiu personal transitori i absorbible per desenvolupament de funcions corresponents a un grup professional superior

Les persones treballadores que ocupen llocs de treball dins un grup professional, però que per la seva formació i/o experiència professional, els són assignades funcions corresponents



a un grup professional superior, poden percebre un complement personal transitori per a l'equiparació de la seva retribució a la corresponent al grup professional immediatament superior.

Aquest complement retributiu serà, en tot cas, absorbible en el cas que la persona accedeixi, per promoció interna, a un lloc de treball corresponent al grup professional superior, d'acord amb l'inventari de posicions del Parc de Salut Mar.

7.3. Complement retributiu personal per consolidació parcial de condicions vinculades a l'assumpció de responsabilitats

7.3.1. Les persones treballadores del Parc de Salut Mar que hagin estat nomenades per a l'exercici de funcions de responsabilitat, percebent el corresponent complement retributiu previst al Conveni Col·lectiu d'aplicació o bé establert en la resolució de nomenament d'acord amb els criteris de la present normativa, podran consolidar-lo parcialment amb posterioritat al cessament en el càrrec, d'acord amb les regles següents:

a) Assolits deu anys de vigència del nomenament i exercici efectiu del càrrec, la consolidació del complement de responsabilitat serà del 30% de l'import vigent a la data del cessament.

b) Assolits quinze anys de vigència del nomenament i exercici efectiu del càrrec, la consolidació del complement de responsabilitat serà del 40%.

c) Assolits 20 anys de vigència del nomenament i exercici efectiu del càrrec, la consolidació del complement de responsabilitat serà del 50%.

7.3.2. En el cas que una persona treballadora hagi percebut diversos complements retributius de responsabilitat compatibles entre sí, a efectes de consolidació i càlcul de la retribució a percebre a partir del cessament, el percentatge de consolidació s'aplicarà respecte la mitjana dels imports percebuts durant l'exercici efectiu del càrrec.

7.3.3. La retribució corresponent a la consolidació parcial del complement retributiu de responsabilitat es percebrà en concepte de "complement personal transitori" que no serà compensable ni absorbible i revaloritzable d'acord amb els increments retributius aplicables al personal laboral del Parc de Salut Mar.

7.3.4. La consolidació parcial del complement retributiu de responsabilitat en els termes del present article no es produirà quan el cessament en el càrrec hagi estat conseqüència de la resolució d'un expedient disciplinari.

7.4. Jornada complementaria d'atenció continuada – Guàrdies - per a l'exercici de responsabilitats de gestió en l'àmbit assistencial: responsable mèdic / responsable infermeria



Les persones que realitzin les funcions de Cap de Guàrdia , amb el règim previst al Conveni Col·lectiu d'aplicació, percebran la retribució que aprovi la gerència en concepte de mòdul de guàrdia.

La continuïtat assistencial implica la necessitat de mantenir responsables assistencials de gestió que garanteixin les decisions necessàries per resoldre les incidències que es puguin produir fora de la jornada ordinària de treball (dilluns a divendres) i en caps de setmana i festius.

Aquesta necessitat de les organitzacions assistencials es cobreixen habitualment amb responsables assistencials (metge/ssa, infermer/a), que durant aquest períodes assumeixen la màxima responsabilitat assistencial i organitzativa de continuïtat.

Al Parc de Salut Mar identifiquem la figura de “cap de guàrdia” que recau en el responsable mèdic i forma equip amb el/la responsable infermer/a de la guardia. La forma de retribució és en concepte de mòdul de guàrdia en tots dos casos.

Cal dir que la figura de responsable infermer/a es limita als caps de setmana i festius en jornada diürna, essent els supervisor de nit que assumeixen la funció de responsable de gestió de la continuïtat assistencial de cada centre.

Article 8. Retribució en polítiques estratègiques

8.1. Complement retributiu vinculat a la dedicació en aliances estratègiques o projectes de gestió compartida

8.1.1. La dedicació en la posada en funcionament i/o en el desenvolupament d'aliances estratègiques o projectes de gestió compartida en els termes de l'article 8.2 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries i la Disposició Addicional 8a de la Llei 3/2015, de l'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives, pot donar lloc a la percepció d'un complement retributiu funcional d'acord amb el que es disposa en la present normativa.

8.1.2. Per a la millor consecució dels objectius establerts en una aliança estratègica vàlidament constituïda pel Parc de Salut Mar, d'acord amb la normativa reguladora, es podran retribuir mitjançant un complement retributiu vinculat a l'activitat efectiva de l'aliança estratègica o projecte de gestió compartida. Les situacions habituals d'aquestes activitats poden ser:

- a) El desenvolupament d'activitat assistencial desenvolupada fora dels centres del Parc de Salut Mar, en el marc d'una aliança estratègica o projecte de gestió compartida.
- b) L'exercici de funcions de coordinació o de responsabilitat en relació amb el funcionament d'una aliança estratègica o un projecte de gestió compartida.
- c) El desenvolupament de tasques administratives que impliquin una especial dedicació en l'organització del funcionament d'una aliança estratègica o projecte de gestió compartida.



8.1.3. L'establiment d'un complement retributiu funcional vinculat a la dedicació en aliances estratègiques i/o projectes de gestió compartida es podrà realitzar a partir d'un import fix mensual. No obstant això, també serà possible establir l'esmentat complement retributiu calculat a partir del nombre d'unitats realitzades d'un determinat paràmetre (acte assistencial, hores, dies, etc.) sempre que aquests paràmetres retributius siguin objectivables i s'ajustin a la consecució dels objectius de l'aliança estratègica o projecte de gestió compartida.

8.1.4. Els complements retributius funcionals vinculats a la dedicació en aliances estratègiques o programes de gestió compartida no seran consolidables i només es percebran mentre es realitzi la funció o l'activitat especial, deixant de percebre's quan es deixin d'efectuar, per qualsevol causa, les tasques o les activitats que els fonamenten.

8.2. Retribució de la dedicació en programes assistencials de rellevància estratègica

8.2.1. Quan resultin necessari per al desenvolupament de programes assistencials de rellevància estratègica, la dedicació a aquests pot donar lloc a una retribució en els conceptes següents:

- a) Guàrdies de jornada complementària amb preu/h superior a l'establert al Conveni Col·lectiu d'aplicació.
- b) Complement retributiu vinculat a la dedicació en polítiques estratègiques.
- c) Hores extraordinàries amb preu/h superior a l'estipulat en Conveni Col·lectiu
- d) Mòduls de jornada complementària.

8.2.2. Es podrà establir l'esmentada retribució sempre que es compleixin tots o alguns dels següents criteris:

- a) El desenvolupament de les activitats vinculades a la mesura retributiva adoptada és considerat estratègic per la seva alineació amb els objectius generals del Parc de Salut Mar.
- b) El desenvolupament de les activitats vinculades a la mesura retributiva adoptada va dirigit a l'assoliment de l'objectiu general d'equilibri pressupostari i sostenibilitat financera del Parc de Salut Mar.
- c) Es tracta d'activitats respecte les quals resulti difícil assolir una adequada dotació de professionals.
- d) Es tracta d'activitats que requereixen de l'establiment d'equips altament especialitzats.
- e) Els ingressos generats per l'activitat superen les despeses incorregudes amb la mesura retributiva adoptada.
- f) El desenvolupament de les activitats vinculades a la mesura retributiva és necessari per a donar compliment als objectius d'assistència sanitària establerts pel Servei Català de la Salut.



g) Es tracta d'activitats d'una important rellevància en el posicionament del Parc de Salut Mar en relació amb l'assumpció de complexitat per part dels seus centres i serveis.

8.2.3. Quan la retribució de la dedicació en programes assistencials de rellevància estratègica es realitzi a través de l'establiment de complements retributius funcionals vinculats a la dedicació en polítiques estratègiques, els esmentats complements retributius no seran consolidables i només es percebran mentre es realitzi la funció o l'activitat especial, deixant de percebre's quan es deixin d'efectuar, per qualsevol causa, les tasques o les activitats que els fonamenten.

Article 9. Retribució en les polítiques de retenció i captació de talent professional

9.1. Complementos retributius personals absorbibles per equiparació de grau de carrera professional

9.1.1. L'adopció de mesures de captació i/o retenció de talent professional al Parc de Salut Mar pot donar lloc a l'establiment d'un complement retributiu personal absorbible per equiparació de grau de carrera professional immediatament superior.

9.1.2. La persona titular de la gerència pot aprovar aquest complement retributiu respecte de persones que s'incorporin al Parc de Salut Mar a través d'una nova relació d'ocupació, o bé per a la promoció econòmica de persones treballadores ja contractades, quan aquesta mesura es consideri adequada a partir d'una valoració raonada de l'aportació de valor afegit professional d'una determinada persona treballadora pel què fa a seva formació, competències, experiència, capacitat de lideratge, entre altres.

Article 10. Retribució de l'activitat de formació / desenvolupament del coneixement

10.1. Retribució de persones formadores en activitats de la Unitat de Formació Continuada del Parc de Salut Mar (UFC)

10.1.1. Les persones treballadores del Parc de Salut Mar que desenvolupin activitat formativa per a la Unitat de Formació Continuada (UCF), com a formadors interns, poden percebre una compensació econòmica en concepte de complement retributiu.

10.1.2. L'establiment del complement retributiu haurà de garantir l'homogeneïtat en la retribució de les persones formadores internes, podent modular-se en funció de la complexitat o extensió de l'activitat formativa.

10.1.3. La retribució establerta per a les persones formadores internes ha de compensar de manera raonable i proporcionada la seva dedicació en els programes de formació de la UFC,



i ha de constituir un incentiu efectiu per a la participació de professionals en els esmentats programes.

10.2. Retribució de tutors/es de professionals en formació per via de residència

Les persones treballadores que exerceixen funcions de tutoria en els termes establerts al Decret 165/2015, de 21 de juliol, de formació sanitària especialitzada a Catalunya, perceben un complement retributiu anual en funció dels residents que hagin tingut a càrrec i els mesos de tutoria realitzats. L'import s'abonarà en concepte de Tutoria residents i es determinarà d'acord amb els criteris establerts pel Departament de Salut i el Servei Català de la Salut.

Article 11. Retribució de situacions d'especial penositat

11.1.1. Les persones treballadores del Parc de Salut Mar que realitzin la seva jornada de treball en dissabte, diumenge o dia festiu, o bé en torn de nit, poden percebre un complement retributiu d'especial penositat, que no és compatible amb la percepció del complement específic de penositat establert al Conveni Col·lectiu per a aquelles persones treballadores que el seu horari laboral habitual ja inclou dissabtes, diumenges i dies festius.

11.1.2. L'establiment de la retribució en concepte d'especial penositat garantirà el tractament homogeni de situacions similars i tindrà en compte el context que permeti un adequat posicionament en competència externa i evidentment, en el posicionament per comparativa interna.

Disposició addicional primera. Situacions consolidades

La present normativa no afectarà a aquelles situacions retributives que, d'acord amb la legislació vigent o per declaració judicial, s'hagin de considerar laboralment consolidades.

Disposició addicional segona. Retiment de comptes

La persona titular de la gerència haurà de rendir comptes anualment al Consell Rector respecte de les actuacions realitzades en compliment de la present normativa.

Disposició addicional tercera. Aprovació de mesures retributives no previstes en la present normativa

Aquelles mesures retributives que no es trobin recollides en el Conveni Col·lectiu d'aplicació o en la present normativa, requeriran de la seva prèvia aprovació per part del Consell Rector.

L'establiment de retribucions fonamentades en els criteris de la present normativa interna es realitzarà d'acord amb les competències en matèria de personal que són atribuïdes a la gerència d'acord amb l'art. 26.3 j) dels Estatuts del Parc de Salut Mar.



Disposició addicional quarta. Adequacions retributives singulars i excepcionals

Els complements retributius de responsabilitat i els vinculats a polítiques estratègiques i a la captació i retenció de talent tindran la consideració d'adequació retributiva de caràcter singular i excepcional que resulten imprescindibles pel contingut del llocs de treball afectats i, en conseqüència, no computaran per determinar l'increment de la massa salarial del Consorci, que ha de ser calculat en termes d'homogeneïtat respecte el període de comparació establert per la legislació pressupostària d'aplicació.

Disposició transitòria. Adequació de l'estructura retributiva a la present normativa

En el termini d'un any a comptar des de l'entrada en vigor de la present normativa, la persona titular de la gerència, a través de la direcció de Recursos Humans, ha d'adequar les mesures retributives no previstes en el Conveni Col·lectiu d'aplicació al contingut de la present normativa interna.

Disposició final primera. Referències normatives

Les referències a normes jurídiques s'entenen referides també a aquelles que, en el seu cas, les modifiquin o substitueixin.

Disposició final segona. Entrada en vigor i vigència

La present normativa entra en vigor des de la seva aprovació pel Consell Rector i té una vigència indefinida.

Disposició final tercera. Publicitat

De la present normativa interna se'n farà publicitat a través del Portal de Transparència del Parc de Salut Mar.

Barcelona, 16 de novembre de 2021