



RESOLUCIÓ, d'1 de juliol de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona amb vigència des del dia 1 de juliol de 2021 fins al 31 de desembre de 2024 (codi de conveni núm. 08002612011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de desembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona amb vigència des del dia 1 de juliol de 2021 fins al 31 de desembre de 2024 (codi de conveni núm. 08002612011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA

## CAPÍTOL I. **Disposicions generals**

Preàmbul

Les interpretacions i els acords o pactes signats per la Comissió paritària durant els anys 2015-2019 han estan inclosos en el redactat del present Conveni.

El procés de negociació es va iniciar el proppassat dia 29.5.2019 amb la constitució de la Comissió Negociadora del III Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant el CMPSB) d'acord amb l'Article 88 de l'Estatut dels treballadors, i finalitza amb la signatura del present Conveni col·lectiu.

Article 1. *Prelació de normes*

Les normes contingudes en el present Conveni regulen les relacions laborals entre el CMPSB i les persones treballadores assenyalades 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*

El present Conveni serà d'aplicació al personal amb vinculació contractual laboral amb el CMPSB.

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'1.7.2021 fins al 31.12.2024. Excepte en aquelles matèries que s'indica una altra data d'entrada en vigor.

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.

### 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

1. 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.

2. 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.

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.

3. 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.

4. 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 i 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, i aniran a càrrec de l'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 o 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 CMPSB, o la representació legal o sindical dels/de les treballadors/es) 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 o 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 dos 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 CMPSB i al Comitè d'empresa o, en el seu cas secció/ns sindical/s que hagi instat la intervenció de la Comissió, en el termini d'un 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*

1. El sistema de classificació professional, d'acord amb el que disposa l'Article 22 del RDL 2/2015, ha d'estructurar-se a través de "grups professionals", per això a partir de l'1/1/2022 s'acorda l'estructura de grups professionals d'aplicació al CMPSB, a efectes exclusius d'agrupació de categories, sense cap modificació en l'estructura salarial actual.

2. Es crea una Comissió de treball paritària formada per un membre de cada secció sindical signant del Conveni, així com el mateix nombre per part de la Direcció, i presidida per la Direcció

de Recursos Humans.

L'objectiu d'aquesta Comissió és revisar i proposar una nova estructura salarial ajustada a la nova estructura de grups professionals. Els treballs d'aquesta Comissió es presentaran a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del CMPSB per a la seva aprovació i incorporació al clausulat del Conveni si escau.

3. A partir de l'1.1.2022, l'estructura de classificació per grups professionals serà la següent:

#### GRUP PROFESSIONAL 1

Professionals que ocupen llocs de treball assistencial que requereixen d'una titulació habilitat universitària de grau o equivalent i/o superior.

Inclou les titulacions segons el "Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)": nivell 3 MECES i nivell 2 MECES

##### Subgrup 1.1. Metges i Metgesses (nivell 3 MECES)

- Nivell I Metges/Metgesses en formació sanitària especialitzada pel sistema de residència
- Nivell II Metges/Metgesses sense títol d'especialitat
- Nivell III Metges/Metgesses amb títol d'especialitat

##### Subgrup 1.2. Infermers i Infermeres (nivell 2 MECES)

- Nivell I Infermers/Infermeres en formació sanitària especialitzada pel sistema de residència
- Nivell II Infermers/Infermeres sense títol d'especialitat
- Nivell III Infermers/Infermeres amb títol d'especialitat

Subgrup 1.3. Personal assistencial no Metge o Metgessa (nivell 3 MECES): Farmacèutic, Químic, Biòleg, Psicòleg clínic, Odontòleg, etc.

- Nivell I Personal assistencial no Metge/Metgessa en formació sanitària especialitzada pel sistema de residència
- Nivell II Personal assistencial no Metges/Metgesses sense títol d'especialitat
- Nivell III Personal assistencial no Metges/Metgesses amb títol d'especialitat

Subgrup 1.4. Personal assistencial no Infermer o Infermera (nivell 2 MECES): Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, podòleg, Treballador/a social, Logopeda, Optometrista, Educador Social, etc..

#### GRUP PROFESSIONAL 2

Professionals que ocupen llocs de treball assistencial que requereixen d'una titulació habilitat de formació professional o tècnica específica.

Inclou les titulacions segons el "Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)": nivell 1 MECES i també les titulacions de Formació Professional I i Formació Professional II.

Subgrup 2.1. Personal que ocupa llocs de treball assistencial i que requereixen d'una titulació habilitant de formació professional de grau superior nivell 1 MECES (Cicle Formatiu de Grau Superior) o FP II:

- Tècnics/ques en Anatomia patològica i citologia
- Tècnics/ques en Audiologia Protètica
- Tècnics/ques en Dietètica
- Tècnics/ques en Documentació sanitària

- Tècnics/ques en Higiene bucodental
- Tècnics/ques en Imatge per al diagnòstic i Medicina nuclear
- Tècnics/ques en Laboratori clínic i biomèdic
- Tècnics/ques en Radioteràpia
- Tècnics/ques en preparacions de productes farmacèutics
- Integració Social
- Animador sociocultural
- etc.

Subgrup 2.2. Personal que ocupa llocs de treball assistencial i que requereixen d'una titulació habilitant de formació professional de grau mitjà o FP I, o formació / experiència tècnica específica equivalent :

- Tècnics/ques en Cures Auxiliars d'Infermeria
- Pràctics/ques sanitaris
- Tècnics/ques en Emergències sanitàries
- Tècnics/ques en Farmàcia
- etc...

### GRUP PROFESSIONAL 3

Professionals que ocupen llocs de treball de gestió, administració o serveis no assistencials, que requereixen d'una titulació universitària de grau o equivalent i/o superior o formació / experiència tècnica específica.

Inclou les titulacions segons el "Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)": nivell 3 MECES i nivell 2 MECES

Subgrup 3.1. Personal que ocupa llocs de treball de gestió, administració o serveis (Nivell 3 MECES):

- Tècnic Superior en Informàtica
- Enginyer/a
- Economista
- Arquitecte/a
- Grau en Dret
- Grau en Relacions Laborals
- Psicòleg no clínic
- etc.

Subgrup 3.2. Personal que ocupa llocs de treball de gestió, administració o serveis (Nivell 2 MECES):

- Tècnic/a en Informàtica
- Enginyer/a tècnic/a
- Tècnic/a en econòmic-financer
- Tècnic/a en empresarials /administració
- Tècnic en gestió i administració pública
- Tècnic en gestió i desenvolupament de recursos humans
- Graduat social
- etc.

### GRUP PROFESSIONAL 4

Professionals que ocupen llocs de treball de gestió, administració o serveis no assistencials, que requereixen d'una titulació de formació professional o formació / experiència tècnica específica.

Inclou les titulacions segons el "Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior

(MECES): nivell 1 MECES i també les titulacions de Formació Professional I i Formació Professional II.

Subgrup 4.1. Personal que ocupa llocs de treball de gestió, administració o serveis i que requereixen d'una titulació habilitant de formació professional de grau superior nivell 1 MECES (Cicle Formatiu de Grau Superior) o FP II:

- Administratiu/va (gestió, administració o serveis)
- Informàtic/a
- Oficial d'oficis i serveis (manteniment, hoteleria, ..)
- etc.

Subgrup 4.2. Personal que ocupa llocs de treball de gestió, administració o serveis i que requereixen d'una titulació habilitant de formació professional de grau mitjà o FP I, o formació / experiència tècnica específica equivalent:

- Auxiliar administratiu/va (gestió, administració o serveis)
- Auxiliar informàtic/a
- Auxiliar d'oficis i serveis (manteniment, hoteleria, ....)
- etc.

#### GRUP PROFESSIONAL 5

Professionals que ocupen llocs de treball que donen suport no tècnic a l'àrea assistencial o l'àrea de gestió, administració o serveis, i que no requereixen de titulació i/o formació tècnica específica.

- Telefonista
- Operari
- Personal de neteja
- Personal de bugaderia
- Personal de magatzem / suport logístic
- Missatger
- etc.

Els àmbits d'actuació de "Docència" (professionals de IBFP i de ESIM) i "Recerca" (Professionals de IMIM) es manté la mateixa estructura de categories actuals pendents de noves regulacions pròpies de les Conselleries d'Ensenyament, Universitat i Recerca.

*(Continua en la pàgina següent)*

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PSMAR					II CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PSMAR	
DENOMINACIÓ	Grupo	Subgrupo	Nivell	DESCRIPCIÓ	GRUP	CATEGORIA TAULES SALARIALS
GRUP 1 SUBGRUP 1.1 NIVELL I	1	1	I	METGE/ESSA EN FORMACIÓ (RESIDÈNCIA)	A1	MIR
GRUP 1 SUBGRUP 1.1 NIVELL II	1	1	II	METGE/ESSA SENSE TÍTOL D'ESPECIALITAT		
GRUP 1 SUBGRUP 1.1 NIVELL III	1	1	III	METGE/ESSA AMB TÍTOL D'ESPECIALITAT	A1	TS MEDICINA, ADJUNTA, METGE/ESSA GUÀRDIES
GRUP 1 SUBGRUP 1.2 NIVELL I	1	2	I	INFERMERIA EN FORMACIÓ (RESIDÈNCIA)	A2	LLUR, DIR.
GRUP 1 SUBGRUP 1.2 NIVELL II	1	2	II	INFERMERIA SENSE TÍTOL D'ESPECIALITAT	A2	TMS INFERMERIA
GRUP 1 SUBGRUP 1.2 NIVELL III	1	2	III	INFERMERIA AMB TÍTOL D'ESPECIALITAT	A2	TMS LLEVADORA
GRUP 1 SUBGRUP 1.3 NIVELL I	1	3	I	PERSONAL ASSISTENCIAL NO-METGE EN FORMACIÓ (RESIDÈNCIA)		
GRUP 1 SUBGRUP 1.3 NIVELL II	1	3	II	PERSONAL ASSISTENCIAL NO-METGE SENSE TÍTOL D'ESPECIALITAT		
GRUP 1 SUBGRUP 1.3 NIVELL III	1	3	III	PERSONAL ASSISTENCIAL NO-METGE AMB TÍTOL D'ESPECIALITAT	A1	TS ASSISTENCIAL ODONTOLOGIA, FARMÀCIA, PSICOLOGIA, CIÈNCIES
GRUP 1 SUBGRUP 1.4	1	4	-	PERSONAL ASSISTENCIAL NO-INFERMERIA	A2	TMS FISIOTERÀPIA, TM ASSIST. (OPTOM, LOGOP, DIETISTA, TERAPEUTA OC., TREC I EDUC. SOCIAL, CIÈNCIES.
GRUP 2 SUBGRUP 2.1	2	1	-	PERSONAL ASSISTENCIAL AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU SUPERIOR o FPI	C1	TAX ASSISTENCIAL, DOCUMENTACIÓ, INTEGRACIÓ SOCIAL
GRUP 2 SUBGRUP 2.2	2	2	-	PERSONAL ASSISTENCIAL AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU MITJA o FPI	C2	AUX. INFERMERIA, FARMÀCIA, SOCIOSANITARI, LABORATORI, PRACTIC, TCAI
GRUP 3 SUBGRUP 3.1	3	1	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB TÍTOL DE GRAU NIVELL MASTER	A1	TS INFORMÀTICA-A, TS NO ASSISTENCIAL (ADMIN. ECON. DRET, INFORMÀTICA-B)
GRUP 3 SUBGRUP 3.2	3	2	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB TÍTOL DE GRAU	A2	TM ARQ. ENG. INFORMÀTICA A-B, TM NO ASSISTENCIAL (ADMIN. BIBLI.)
GRUP 4 SUBGRUP 4.1	4	1	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU SUPERIOR o FPI	C1	ENCARREGADA, TAX INFORMÀTICA A-B, TAX ARQ. ENG. ADMIN.
GRUP 4 SUBGRUP 4.2	4	2	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU MITJA o FPI	C2	MESTRE-CAPATAS, AUX. ARQ. ENG. INF. CONDUCTOR SANIT, AUX. ADMIN. AP. SERV. SOC. OFICIAL OFICIS, TELEF.
GRUP 5				PERSONAL DE SUPORT NO TÈCNIC ASSISTENCIAL/GESTIÓ/ADMINISTRACIÓ/SERVEIS SENSE TITOLACIÓ TÈCNICA ESPECÍFICA	E	SUBALTERN ADMIN. GEN. ADJ. OF. OFIC. OPERARIÀRIA
				PENDENT DE NOVA REGULACIÓ	A1	TS EDUCACIÓ DOCÈNCIA
				PENDENT DE NOVA REGULACIÓ	A2	PROFESSORIA ESI/Mar - IB/PS

#### Article 9. Comissió tècnica de classificació professional

1. Es crea una Comissió tècnica de classificació professional, constituïda per un membre de cada sindicat signant del Conveni i el mateix número de representats de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

2. Aquesta Comissió, tindrà l'objectiu de revisar l'estructura salarial per adequar-la a la classificació professional establerta en l'Article 8 del Conveni.

Els treballs d'aquesta Comissió es presentaran a la Comissió Negociadora del III Conveni col·lectiu del CMPSB per a la seva aprovació i incorporació al clausulat del Conveni si escau.

#### Article 10. Mobilitat funcional / Mobilitat intercentres (trasllats)

1. La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa del CMPSB 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.

2. 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 CMPSB 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 auto-organitzativa del CMPSB 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.

3. 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/la treballador/a tindrà dret, a l'espera del previst concurs intern de promoció de la vacant corresponent, al cobrament de la diferència salarial corresponent.

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

### CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI, VACANCES

#### Article 11. *Jornada i horari*

##### 1. Jornada anual

##### 11.1.1) Jornada anual efectiva dels torns diürns (matí /tarda)

A partir de l'1/1/2022 la jornada anual efectiva de treball dels torns diürns serà de 1.636 hores/any. De l'1/7/2021 fins al 31/12/2021 es manté la regulació de jornada vigent al II Conveni col·lectiu del CMPSB de 1660 hores/any.

En tots els casos, la jornada anual establerta 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 dies addicionals de l'apartat 11.1.7), els 14 festius intersetmanals, així com els dies de lliurança de festiu i intersetmanal.

Amb l'objecte d'ajustar les esmentades jornades setmanals el personal adscrit als torns diürns amb jornada setmanal de 40 hores, gaudiran de 5 dies de lliure disposició a gaudir al llarg de tot l'any i d'acord amb les necessitats del servei. Aquests dies es concediran proporcionalment als mesos treballats.

Els treballadors amb jornada setmanal de 35 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.

##### 11.1.2) Jornada anual efectiva dels torns nocturns

A partir de l'1/1/2022 la jornada anual efectiva de treball dels torns nocturns serà de 1.472 hores/any. De l'1/7/2021 fins al 31/12/2021 es manté la regulació de jornada vigent al II Conveni col·lectiu del CMPSB de 1477 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.

Com a conseqüència de la reducció de jornada anual nocturna, a partir de l'1/1/2022, el personal dels torns nocturns tindrà un dia de lliure disposició a gaudir al llarg de tot l'any d'acord amb les necessitats del servei.

11.1.3) Durant els tres mesos d'estiu, des del 24 de juny fins al 24 de setembre, els/les treballadors/es 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.

Els/les treballadors/es 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 l'apartat anterior, gaudiran en compensació de 4 dies laborables de disposició lliure que gaudiran dins de l'any



natural d'acord amb les necessitats del servei.

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

11.1.4) La jornada comença i acaba en el lloc de treball respectiu, lloc en el qual han d'estar els/les treballadors/es, tant a l'hora de l'inici com a la de finalització del treball, sense perjudici de l'establert en l'Article 11.2.4) d'aquest Conveni.

11.1.5) Els dies de lliure disposició addicionals per raó de serveis prestats seran els següents:

Triennis	Dies addicionals LD
6è	2 dies
8è	3 dies
9è	4 dies
10è	5 dies
11è	6 dies
Triennis	Dies addicionals LD
12è	7 dies
13è	8 dies
14è	9 dies
15è	10 dies

11.1.6) Per Nadal i Setmana Santa els treballadors/res 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.

11.1.7) A partir de l'1/1/2022 el personal dels torns diürns amb jornada setmanal de 40 hores disposarà d'1 dia addicional durant el període de Setmana Santa i 1 dia addicional durant el període de Nadal:

- Personal no subjecte a torns: establerts en el calendari laboral anual
- Personal subjecte a torns: no establerts en calendari laboral anual, i gaudiment segons terminis i criteris habituals de sol·licitud establerts

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.

11.1.8) A partir de l'1/1/2022 la reducció setmanal que venia gaudint el personal diürn subjecte a torns (matí / tarda) es compactarà en jornades completes i es distribuïran en el calendari anual de cada professional

11.1.9) El personal que presti serveis 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.

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

En aquells casos en 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/a quan podrà fer-ho, intentat si és possible, que es gaudeixi en la setmana següent.

11.1.10) 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 aquest acord haurà d'exercitar aquesta opció quatre mesos abans de fer-la efectiva.

11.1.11) El personal que hagi reduït la seva jornada en caps de setmana, acollint-se a l'article 11.2.3) d'aquest Conveni col·lectiu, per una sola vegada, podrà optar per acollir-se a la modalitat de lliurament de caps de setmana establert a l'apartat 11.1.10), 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.

11.1.12) Durant la vigència del Conveni la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any es limitarà a un % de la jornada anual contractada (proporcional al temps de prestació de servei durant l'any), que serà:

- Jornada anual contractada igual o superior a 30h/s: 10% de distribució irregular.
- Jornada anual contractada inferior a 30h/s: 5% de distribució irregular.

El criteri per aplicar la distribució irregular de la jornada a personal laboral indefinit o amb contracte d'interinitat per vacant serà de voluntarietat.

L'esmentada distribució irregular estarà limitada exclusivament pels períodes mínims de descans diari, setmanal i anual que vinguin establerts per la llei en cada moment. Al personal que estigui gaudint de reducció de jornada per cura de familiars, no se'l podrà efectuar cap tipus de flexibilitat, excepte acord entre les parts.

El personal al que se li demani la distribució irregular de la seva jornada, haurà de conèixer-la amb un preavis mínim de cinc dies, el dia i l'hora de la prestació de treball.

11.1.13) L'incompliment per causa justificada del pacte de disponibilitat de jornada complementària subscrit pels treballadors no serà motiu de sanció per part de l'empresa.

## 2. Calendari laboral

11.2.1) El calendari laboral aplicable al CMPSB, serà el que s'estableix amb caràcter general per a Catalunya pel Departament competent en la matèria 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.

11.2.2) 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.

11.2.3) Als treballadors amb jornada setmanal de 40 hores 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.

11.2.4) 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, 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.

11.2.5) 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.

11.2.6) El personal adscrit a torns de nit realitzarà la seva jornada entre les 21:30 hores 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.

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

## Article 12. *Vacances*

1. A partir de l'1/1/2022 les vacances anuals seran de 23 dies laborables per als professionals que treballin de dilluns a divendres, o de 31 dies naturals per als professionals subjectes a torns.

Aquests dies de descans són proporcionals al temps treballat dins de l'any natural, computant-se a aquest efecte com a temps efectiu de treball els períodes de suspensió de contracte per situació d'IT comuna, AT o MP, i per permís per naixement de fill, adopció o guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment.

2. Les vacances es podran distribuir en dos o més períodes, els quals ha de ser com a mínim de 5 dies laborables pels professionals que disposin de 23 dies laborables de vacances, i de 7 dies naturals pels professionals que disposin de 31 dies naturals de vacances, 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Quan el període de vacances fixat al treballador/a coincidís en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, amb el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'Article 48 de l'Estatut dels treballadors es tindrà dret a gaudir de les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, a pesar que hagi finalitzat l'any natural a que correspongui.

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

#### 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 al DL 3/2010 de 29 maig del estat espanyol i Catalunya respectivament

##### Article 13. Règim retributiu

1. 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.

2. A partir de l'1/1/2022 es simplifica de forma parcial l'estructura dels conceptes salarials de la retribució anual fixa (RAF), limitada a la reducció de conceptes salarials i posterior agrupació dels mateixos, de manera que no tingui cap impacte retributiu ni de cap altre índole pel professional.

Aquesta reducció de conceptes salarials només impactarà en la part de "Retribució Anual Fixa" (RAF) de l'estructura salarial, mantenint-se la totalitat de la resta de conceptes salarials de Conveni tant si son de la part de "Retribució Anual Complementaria" (RAC), com de la part de "Retribució Anual Variable" (RAV).

3. L'estructura dels conceptes salarials de la retribució anual fixa (RAF) a partir de l'1/1/2022 serà la següent:

Conceptes salarials actuals (RAF)	Nous conceptes salarials (RAF)
Sou base Complement de destí Específic Equiparació	Salari Base
Productivitat Millora de Conveni 2009	Complement Conveni

Criteris de simplificació:

- Suprimir les categories professionals de fora d'ús: conductor, capatàs i encarregat.
- Suprimir de la taula salarial actual del Conveni les categories de cap de servei i cap de secció.
- Els conceptes retributius de les actuals categories de cap de servei o cap de secció que siguin superiors al de la categoria de Tècnic Superior corresponent s'hauran d'incloure/sumar al Plus de Responsabilitat actual; de manera que l'estructura salarial general d'un cap de servei o cap de secció es configuri en: RAF + RAC + RAV de la categoria de Tècnic Superior corresponent més el Plus de Responsabilitat que resulti d'aquest sumatori. En qualsevol cas, els professionals que estiguin en aquesta circumstància no han de tenir cap impacte en el seu nivell retributiu.
- Compromís de millorar el rebut de nomina: identificar diverses situacions diferents en un mes per a un professional. Cercar alternatives viables des de la perspectiva tècnica.

##### Article 14. Condicions econòmiques

Les condicions retributives del personal subjecte d'aplicació del present Conveni estaran

subjectes a allò que estableix la Llei Pressupostos Generals de l'Estat i la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya amb caràcter general per al personal laboral al servei del sector públic que li siguin d'aplicació.

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

#### Article 15. *Complement d'antiguitat*

1. El complement personal d'antiguitat es meritara en base als triennis de prestació de serveis efectius i continuats en una determinada categoria al CMPSB, amb independència de la modalitat contractual indefinida o temporal i de la durada de la jornada. L'abonament de l'esmentat complement es realitzarà en proporció a la durada de la jornada de cada treballador, establint-se, per a les jornades iguals i superiors a 30 hores en còmput setmanal, el dret a percebre el 100% del valor del trienni, i la part proporcional que correspongui d'aquest valor per als treballadors/ores amb jornades inferiors a 30 hores setmanals (sentència TSJC 3067/2019).

2. El valor del trienni per a jornades superiors a 30 hores és l'establert en l'Annex I del Conveni.

3. El càlcul per a l'assignació de triennis dels professionals es farà en tots els casos, en base als dies cotitzats (dies d'alta a la Seguretat Social) en cada categoria professional.

4. Així mateix, el criteri general per trencar el "servei efectiu i continuat" definit en el paràgraf primer serà el següent:

- Quan es causa baixa voluntària a iniciativa de la persona treballadora
- Quan el temps transcorregut entre contractes superi 90 dies per als contractes de treball que s'hagin iniciat abans del 30/6/2021.
- El reconeixement del manteniment de la unitat del vincle amb períodes d'interrupció de la prestació de serveis de 180 dies s'aplicarà als contractes subscrits a partir de l'1/7/2021, i sense efectes retroactius. En conseqüència, l'empresa no reconeixerà d'ofici els complements d'antiguitat que ja estan percebent les persones treballadores afectades, sense perjudici del reconeixement, si escau, de situacions que en el seu dia no van ser reclamades pel treballador/a de la correcció dels errors que s'hagin pogut cometre en les revisions efectuades sota l'emparar del II Conveni col·lectiu del CMPSB.

A l'hora d'assignar aquest complement personal d'antiguitat no es tindran en compte a efectes de trencament de la unitat del vincle les situacions següents:

a) El període en el qual la persona treballadora estigui en situació de permís per naixement i cura de menor.

b) Quan una treballadora hagi finalitzat el seu contracte de treball al CMPSB estant en situació de incapacitat laboral derivada d'una situació d'embaràs, i/o d'una situació per risc durant l'embaràs, o bé s'interromp l'activitat laboral a partir de la setmana de gestació que es recomana segons el protocol de risc durant l'embaràs i/o la lactància natural per a treballadores del CMPSB (Annex 5. Taula AMA), i torni a iniciar una relació contractual al CMPSB abans dels 90 dies (contractes anteriors al 30/6/2021) o 180 dies (contractes posteriors a l'1/7/2021) posteriors a la data d'alta d'aquesta baixa laboral sense haver tingut cap tipus de relació contractual demostrable amb una altra empresa.

Les treballadores afectades per aquesta situació hauran d'acreditar degudament aquesta circumstància així com també hauran d'acreditar la data de naixement del/de la seu/seva fill/a.

c) Quan un/a treballador/a hagi finalitzat el seu contracte de treball al CMPSB estant en situació de incapacitat laboral per accident laboral (AT) o per malaltia professional (MP) i torni a iniciar una relació contractual abans dels 90 dies (contractes anteriors al 30/6/2021) o 180 dies (contractes posteriors a l'1/7/2021) posteriors a la data d'alta d'aquesta baixa laboral sense haver

tingut cap relació contractual demostrable amb una altra empresa.

d) El període en el qual la persona treballadora estigui en situació d'excedència

5. Queden exclosos d'aquest complement els contractes en formació per als residents, i per tant l'esmentat període no computarà a efectes de meritació d'aquest complement.

#### Article 16. *Complement personal*

1. 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.

2. Des de l'1 de gener de 2013 es va transformar una part del complement d'assistència i puntualitat d'horari (anterior Conveni IMAS 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 de l'anterior complement d'assistència i puntualitat.

- Tècnics mitjos assistencials i no assistencials - el 75% de l'import de l'anterior complement d'assistència i puntualitat.

- Resta de categories assistencials i no assistencials - el 80% de l'import de l'anterior complement d'assistència i puntualitat.

3. Aquest complement, està reflectit en nòmina com a "complement personal consolidat", es cobra per 12 mensualitats, el percebran tots aquells professionals amb contractacions estables i temporals que hagin estat contractats durant tot un mes natural, encara que sigui amb més d'un contracte

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

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

2. 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 als grups professionals 1.1, 1.3 i 3.1 (antic grup A1)*

1. Aquest complement salarial solament podrà assignar-se a treballadors amb categories professionals de tècnics superiors grups 1.1, 1.3 i 3.1 (antic grup A1)

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

3. 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 professionals 1.2., 1.4, 3.2 (antic grup A2), grups 2.1 i 4.1 (antic grup C1), grups 2.2 i 4.2 (antic grup C2) i grup 5 (antic grup E altres agrupacions professionals)*

1. 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 grups 1.1,1.3 i 3.1 (antic grup A1) quedant establerta la seva quantia en l'Annex I.

2. Des de l'1.1.2016 el complement de prolongació horària es percep íntegrament d'acord amb els imports que consten en les taules salarials (Annex I) per aquest complement, i no s'aplicarà el criteri de proporcionalitat.

#### 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.

3. L'import d'aquest complement consta en les taules salarials (Annex I).

#### 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. *Complements 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*

1. Per a retribuir la docència de postgrau de metges (MIR), biòlegs (BIR), farmacèutics (FIR) i psicòlegs (PIR) dels/de les professionals de grau universitari de funció assistencial. A partir de l'1/7/2021 s'incrementarà un 10% l'import d'aquest complement. L'esmentada quantia queda establerta en les taules salarials de l'Annex I del Conveni.

2. Per a retribuir la docència de postgrau de les especialitats acreditades d'Infermeria (EIR), als professionals de grau universitari assistencials adscrits/tes a aquests serveis. A partir de l'1/7/2021 s'incrementarà un 10% l'import d'aquest complement. L'esmentada quantia queda establerta en les taules salarials de l'Annex I del Conveni.

3. També es podrà utilitzar aquest concepte per retribuir la docència del personal assistencial i no assistencial que col·labora en la impartició de formació dels centres docents del CMPSB: Escola Superior d'Infermeria del Mar (ESIM) i Institut Bonanova de Formació Professional (IBFP). L'import d'aquest complement variarà en funció de la dedicació de cada professional i la tarifa de cada centre aprovada pel Consell Rector.

#### Article 24. *Complement productivitat dels grups professionals Complement productivitat dels grups professionals 1.2., 1.4, 3.2 (antic grup A2), grups 2.1 i 4.1 (antic grup C1), grups 2.2 i 4.2 (antic grup C2) i grup 5 (antic grup altres agrupacions professionals)*

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

2. A partir de l'1/1/2022 aquest complement desapareixerà perquè quedarà incorporat dins la

simplificació de l'estructura salarial de la retribució anual fixa (RAF) regulada en l'Article 13 del Conveni.

#### Article 25. *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.

3. A partir de l'1/1/2022 aquest complement desapareixerà perquè quedarà incorporat dins la simplificació de l'estructura salarial de la retribució anual fixa (RAF) regulada en l'Article 13 del present Conveni.

#### Article 26. *Complement específic per a tècnics mitjans en sanitat (CETMS)*

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  
Professionals amb la categoria de: fisioterapeutes, optometristes, terapeuta ocupacional, educador/a social, treballador/a social, logopeda, i dietista/nutricionista

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  
Unitat d'Epilèpsia, Neurologia (actualment UH 50 Hospital del Mar) (\*)  
Personal que realitza jornada partida  
PADES  
Caps d'Unitat, Supervisors/es generals

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  
Electrofisiologia  
Urgències  
Sala de Venopunció  
Àrea Quirúrgica  
Llevadors/es  
Atenció i hospitalització domiciliària



Hemodinàmica  
Unitat d'hospitalització d'Oncologia  
Hospital de Dia Onco-Hematologia

2. A partir de l'1.7.2021 es reassigna a un nivell immediatament superior a l'actual als següents col·lectius:

- Infermeria Anestèsia
- Infermeria Salut mental d'Aguts, Subaguts, P. Dual i Mitja i Llarga Estada Psiquiatria (MILLE)

3. 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.

4. A partir de l' 1.7.2021 i fins al 31.12.2022 s'incrementa un 10% l'import de cadascun dels 6 nivells.

De l'1.1.2023 al 31.12.2023 s'incrementarà un 5% l'import de cada nivell (sobre l'import de l'any 2022).

De l'1.1.2024 al 31.12.2024 s'incrementarà un 5% l'import de cada nivell (sobre l'import de l'any 2023).

5. Les quanties mensuals corresponents a cadascun d'aquests 6 nivells queden establertes al Conveni en les taules salarials (Annex I)

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

7. 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/la treballador/a podrà optar per la percepció d'aquest últim.

8. 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 27. *Complement especialitat infermer/a*

1. A partir de l'1/7/2021 s'incorpora un nou complement per a aquells llocs de treball identificats com a "infermer/a especialista", i en conseqüència tinguin aquest criteri com a requisit per a la seva ocupació.

Els llocs de treball seran els següents:

- Llevadora (requisit per a tots els llocs de treball)
- Infermer/a de Salut Mental (requisit per a tots els llocs de treball)
- Infermer/a del Treball (requisit segons lloc de treball)
- Infermer/a de Geriatria (requisit segons lloc de treball)
- Infermer/a de Pediatria (requisit segons lloc de treball)

2. A partir d'aquest moment, tant les convocatòries internes per mobilitat o promoció, com les convocatòries externes / públiques, hauran d'establir aquest requisit si es cerquen professionals d'infermeria per a cobrir específicament un d'aquests llocs identificats com a "infermer/a especialista".

3. Les cobertures d'aquest llocs de treball hauran de ser prioritàriament amb professionals suplents també especialistes. En aquestes casos, es prioritzarà l'oferta per a la cobertura de

necessitats temporals a professionals del CMPSB amb el títol de la especialitat corresponent. Cas que no sigui possible podrà cobrir amb infermeres generalistes però no es retribuïa com a tal.

4. Els/les infermers/es que accedeixin a aquest llocs de treball que requereixin l'especialitat corresponent, mantindran l'estructura salarial del grup professional d'infermer/a, el complement específic CETMS que els correspongui, i s'afegirà el nou complement de lloc Complement especialitat infermer/a. L'estructura salarial dels/de les llevadors/es s'ha d'adaptar a aquesta situació.

5. L'import mensual d'aquest complement està establert durant la vigència del Conveni en les taules salarials (Annex I).

#### Article 28. Complement específic especial de perillositat

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

Es reconeixerà aquest complement exclusivament al personal assistencial adscrit a: Serveis de Radiodiagnòstic, Radioteràpia, Medicina Nuclear, Cuina, Mossos de Necròpsies, Esterilització, Quiròfan, Urgències, UCI, Coronàries, Sala de Venopunció, \*Electrofisiologia, \*Unitat de l'Epilèpsia i \*Neurologia (actualment UH 50 Hospital del Mar).

2. 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, als auxiliars de farmàcia i als tècnics auxiliars de farmàcia que desenvolupin tasques de preparació de citostàtics.

3. 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.

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

#### Article 29. Complement específic per a TCAIS, pràctics sanitaris i tècnics auxiliars sanitaris

1. A partir de l'1.7.2021 s'incorpora un nou complement nomenat "Complement específic" per a tècnics en cures auxiliar d'infermeria (TCAI), pràctics sanitaris, i tècnics auxiliars sanitaris. L'esmentat complement s'estructura en funció de la penositat, perillositat o complexitat del lloc de treball en tres nivells:

Nivells	Àrees
Nivell I	Àrea ambulatoria (CCEE, EECC i Hospitals de Dia) Atenció primària/ comunitària
Nivell II	Hospitalització àrees quirúrgiques, mèdiques Àrea Materno-Infantil Unitats funcionals
Nivell III	Hospitalització alta complexitat, Infeccioses, Neurologia, Neurocirurgia, Unitat Epilèpsia Àrees urgències Àrea de crítics / UCI Bloc Quirúrgic Esterilització Hemodiàlisi Reanimació

Radioteràpia  
Sala de parts  
Farmàcia  
Anatomia patològica  
CAS / REDAN INAD  
Hospitalització de l'INAD (Aguts, Subaguts, Patologia dual i MILLE)  
Equip complement i rotatoris  
Pràctics sanitaris  
Tècnics auxiliars sanitaris

2. Durant el darrer trimestre de l'any 2021, es confirmarà les àrees que constituïran cada Nivell i s'assignarà a tots/ els/les professionals TCAI's, pràctics sanitaris i tècnics auxiliars sanitaris, al nivell corresponent.

3. La percepció d'aquest Complement específic és incompatible amb la percepció del Complement de Prolongació horària establert a l'Article 19 del present Conveni.

4. Així mateix, la percepció d'aquest Complement específic absorirà l'import del Complement específic d'especial perillositat establert a l'art 28 del present Conveni per a qui ho tingui integrat en la seva retribució fins al moment de la incorporació d'aquest nou Complement que es regula en aquest article.

5. L'assignació del nivell no tindrà el caràcter de consolidable i podrà modificar-se quan el/la esmentat/da professional sigui destinat a un lloc de treball en un servei que tingui assignat un nivell diferent

6. Les quanties mensuals corresponents a cadascun d'aquests tres nivells queden establertes durant la vigència del Conveni en l'Annex I.

#### Article 30. *Complement específic del lloc de treball per a secretaris/res dels serveis mèdics*

1. A partir de l'1/7/2021 s'identificarà i descriurà el lloc de treball de "secretaria de servei mèdic" per reconèixer el desenvolupament de les corresponents funcions definides en la Descripció de Lloc de Treball (DLT), incorporant per a aquesta funció un complement específic de lloc mentre que s'ocupi l'esmentat lloc de treball.

2. El reconeixement del lloc no tindrà caràcter consolidable i es farà mitjançant una resolució, i s'extingirà quan el/la professional sigui destinat a un lloc de treball que no tingui assignat aquest complement específic.

3. L'import mensual d'aquest complement està establert en les taules salarials (Annex I).

#### Article 31. *Complement específic de penositat*

Aquest complement integra els factors següents:

##### 1. Festivitat

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

1.2. A partir de l'1/7/2021 s'incrementa l'import dels 14 festius intersetmanals, i la seva quantia es concreta en l'Annex I.

1.3.a) Per als professionals que treballin en els torns de matí i tarda, a partir de l'1/7/2021 els dies 24 de juny, 25 de desembre i 1 de gener tindran la consideració de festius d'especial significació. A partir de l'1/7/2021 la seva quantia s'incrementa i es concreta en l'Annex I. Aquest

plus no serà compatible amb el complement de festivitat normal.

1.3.b) Per als professionals que treballin en el torns de nit, a partir de l'1/7/2021 els dies 23 de juny, 24 i 31 de desembre tindran la consideració de festius d'especial significació. A partir de l'1/7/2021 la seva quantia s'incrementa i es concreta en l'Annex I. Aquest plus no serà compatible amb el complement de festivitat normal.

## 2. Plus de dissabte

2.1. 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.

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

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

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

3. Els/les professionals en situació de baixa mèdica per accident de treball/malaltia professional (AT/MP) tindran dret a percebre l'abonament del plus de festivitat i/o plus dissabte corresponent al festiu/dissabte programat durant l'esmentada situació; i al prorrateig de festius i/o de dissabtes amb els criteris de còmput esmentats en el paràgraf anterior.

4. 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.
- 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.
- 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.

## 5. 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.

6. Es facilitarà la gestió de canvis entre professionals per recolzar la conciliació de la vida personal i laboral, tot garantint la correcta cobertura i organització del servei, així com el percentatge mínim de personal de plantilla estable.

També es facilitarà la possibilitat de treballar festius i caps de setmana per sol·licitud voluntària, sempre que l'organització ho pugui incorporar i gestionar, i retribuït com a jornada complementària a preu categoria més complements personals (antiguitat, carrera/incentivació, etc.).

### Article 32. Retribució variable en funció dels objectius (DPO)

1. El sistema de retribució variable és un sistema d'incentivació vinculat al compliment d'objectius, que rep la denominació de Direcció per Objectius (DPO), i que és un instrument de gestió i motivació habitual del personal en les organitzacions del nostre entorn.

2. La DPO consta d'un seguit d'objectius vinculats a l'activitat que el professional de forma col·lectiva, en equip i/o individualment, pugui incidir.

3. Estructura del sistema de DPO al CMPSB

El sistema de DPO s'estructura segons "tipus d'objectius", "núm. d'objectius" i "impacte econòmic":

Tipus d'objectius	Núm. d'objectius	Impacte econòmic
Objectiu Institucional	1 objectiu	15%
Objectiu Servei / Unitat	1 a 5 objectius	60%
Objectiu Individual	1 objectiu	25%

"L'objectiu Institucional" serà únic per a tota l'organització, però podrà diferenciar-se per àmbits (Assistencial, No Assistencial o Suport, Docència i Recerca).

Així mateix i a nivell dels "Objectius de Servei / Unitat", s'estableix que es diferenciaran segons l'àmbit que es tracti:

- Objectius de Serveis / Unitats Assistencials
- Objectius de Serveis / Unitats No Assistencials o Suport
- Objectius de centres Docents
- Objectius de centre de Recerca

"L'objectiu Individual" haurà de ser identificat per a cada professional o també podrà ser el mateix per a un col·lectiu o per un àmbit, sempre que la valoració del seu acompliment es pugui fer de forma individualitzada.

En general, el sistema de DPO, consisteix en establir els objectius a complir periòdicament per acord entre la Direcció i els/les responsables de cada servei/unitat, i entre aquests i els/les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs, i s'avaluaran durant el primer trimestre de l'any següent.

4. El seu abonament es farà un cop s'hagi avaluat el grau d'acompliment en el mes d'abril de l'any següent.

5. Disponibilitat econòmica del sistema de DPO al CMPSB

La retribució variable per objectius del sistema de DPO és la mateixa partida pressupostària que es preveia per la DPO de l'article 29 del II Conveni Col·lectiu de Treball del CMPSB, i els seus imports per categories professionals estan recollits en les taules salarials del Conveni (Annex I).

6. Distribució Objectius del sistema de DPO al CMPSB

El sistema de retribució variable es distribueix en els següents tres objectius:

Tipus objectiu	Núm.	Impacte	Indicador	Acompliment
Objectiu Institucional	1	15%	Per a tots/es els/les professionals. Indicador: Corresponsabilització en	S'entendrà que no s'ha complert aquest objectiu, quan el/la treballador/a hagi

			la correcta utilització de les mesures en matèria de prevenció de riscos laborals, de la correcta utilització dels equips de protecció individuals i del respecte a la legislació en matèria de prohibició de fumar en recintes sanitaris	estat amonestat/da per escrit o sancionat/da per l'incompliment dels seus deures en alguna d'aquestes matèries.
Objectiu Servei/Unitat	1-5	60%	Per a tots/es els/les professionals. Cada servei/unitat definirà el número d'objectius per aquell any i els indicadors corresponents.	Segons indicadors
Objectiu Individual	1	25%	Per a tots/es els /les professionals. Indicador (*): Contenció de l'absentisme per baixes mèdiques d'IT – Malaltia Comú.	Criteris: 1. Descomptarà a partir del 20è dia de baixa mèdica per IT – malaltia comú. 2. En el cas que la mateixa baixa mèdica passi al mes següent i s'allargui més de 20 dies, descomptarà també aquell mes. 3. No descompta les baixes mèdiques per accidents (AT) i malaltia professional (MP).

(\*) Mentre no hi hagi alternativa a nivell d'objectius individuals es mantindrà com a indicador la contenció de l'absentisme per baixes mèdiques d'IT-malaltia comú.

#### 7. Altres criteris de gestió del sistema de DPO al CMPSB

Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO), tots aquells/es professionals amb una contractació mínima de sis mesos o 180 dies en l'any natural ( 127 dies efectius de treball en torns diürns i 92 dies efectius de treball en torns de nit), encara que sigui amb més d'un contracte i en més d'un servei/unitat.

Per a la valoració del percentatge d'objectius de Servei/Unitat, quan el/la professional no hagi estat adscrit/a a un únic servei/unitat durant tot el període anual (superior a 6 mesos), s'aplicarà el següent criteri:

- En el cas de professionals de plantilla estable que estiguin en més d'un servei durant l'any natural, se'ls hi aplicarà la retribució variable proporcional al temps treballat en cada servei/unitat i proporcional al temps treballat superior a 6 mesos.

- En el cas de professionals de suplències / substitució que estiguin en més d'un servei/unitat durant l'any, se'ls hi aplicarà el promig del percentatge d'acompliment de cada servei/unitat en el que hagin treballat i proporcional al temps treballat superior a 6 mesos.

La retribució variable màxima a assolir individualment estarà establerta en taules salarials de l'Annex I del Conveni, de manera que serà una única tarifa per a cada grup professional / categoria del Conveni.

Aquest complement variable, no consolidable, que retribuirà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment en un exercici, no pressuposa cap dret per a exercicis següents.

#### Article 33. *Hores extraordinàries*

1. 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/a 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.

2. 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.

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

#### Article 34. *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 35. *Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques)*

1. Totes i cadascuna de les hores realitzades en forma de jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) seran remunerades al preu establert a l'Annex I del present Conveni col·lectiu fins arribar a les 2187 hores anuals.

2. L'import de les guàrdies localitzables serà d'un 40% de les quanties assenyalades en l'Annex I del present Conveni. 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 excoent, 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. Els preus establerts en l'Annex I-C absorbeixen i compensen els anteriors prorrateigs regulats a l'anterior Conveni en les pagues extres.

6. A l'empara de la sentència del TSJC núm. 4200/2019 s'inclou l'import de la prorrata de guàrdies en la retribució de les vacances per als metges/esses, infermers/es i personal d'Informàtica.

La quantitat resultant del càlcul individual de la prorrata de guàrdies en la retribució de vacances s'abonarà cada any en la nòmina del mes d'agost a través del concepte retributiu anomenat "Prorrata gu. Vacances" que serà reflectit en el full salarial corresponent.

La quantitat resultant serà la mitjana econòmica (promig) de l'import abonat al professional en conceptes de guàrdies de presència i/o localització realitzades de forma habitual. El criteri general d'habitualitat serà quan es realitzin algun tipus de guardià en un mínim de sis mesos dins un període de dotze (agost a juliol). Aquest criteri general d'habitualitat tindrà dos excepcions:

- a) Quan es realitzi algun tipus de guàrdia en un mínim de 5 mesos en cas de que les vacances d'estiu es realitzin en un mes sencer.
- b) També es considerarà com habitual la realització d'un mínim de 15 guàrdies dins d'un període de dotze mesos.

L'esmentada prorrata serà abonada en únic pagament, al mes d'agost, i serà el resultat de calcular l'import abonat per les guàrdies realitzades durant un any sencer i dividir per onze mesos (descomptant el mes de vacances de l'any corresponent). Els dotzes mesos que es tindran en compte per efectuar el càlcul seran d'agost a juliol de cada any.

7. Amb les exoneracions i limitacions que preveu el Conveni, els professionals estaran obligats a realitzar la jornada complementària d'atenció continuada que per les necessitats de servei s'hagin de programar.

7.1. La jornada d'atenció continuada tindrà caràcter obligatori. No obstant el/la treballador/a a partir d'una determinada edat i prèvia petició per escrit amb tres mesos d'antelació, podrà quedar voluntàriament exonerat de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada.

S'acorda que l'edat per sol·licitar l'exoneració voluntària d'aquesta jornada es mantindrà de 43 anys.

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. Aquesta edat també serà la referència per a calcular la jornada màxima d'atenció continuada que doni dret al complement d'atenció continuada establert en l'apartat 13 d'aquest article.

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

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

8. El càlcul del prorratig de totes les guàrdies amb consideració de presència física del personal mèdic i dels MIR en situació d'incapacitat temporal per malaltia comú, o professional, o accident laboral i no laboral, es farà segons la mitjana de les guàrdies realitzades durant els 18 mesos anteriors al fet causant. L'import màxim mensual a abonar serà l'equivalent a tres guàrdies laborables de presència física.

El càlcul del prorratig de totes les guàrdies amb consideració de presència física personal mèdic i dels MIR, durant el permís per naixement de fill, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment s'abonarà un prorratig de guàrdies de presència física, calculat segons el promig de



les guàrdies realitzades durant els 18 mesos anteriors al moment de comunicar el fet causant o, en el seu cas, sigui dictada la corresponent resolució judicial per la que es constitueix l'adopció. L'import màxim mensual a abonar serà l'equivalent a tres guàrdies laborables de presència física.

9. La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) queda exclosa de la jornada màxima legal ordinària i exceptuada del règim d'hores extraordinàries.

10. Els professionals contractats exclusivament per realitzar guàrdies mèdiques per períodes de temps, encara que sigui indefinit, tindran la categoria professional de metge de guàrdia i se li aplicarà l'estructura salarial establerta en l'Annex I-A per aquesta categoria. Així mateix, no serà d'aplicació l'escala d'edat de l'apartat 12 d'aquest article.

11. El personal contractat eventualment per a la realització d'una guàrdia mèdica, tot i tenir la categoria de metge de guàrdia, percebrà la seva retribució de conformitat amb el que estableix l'Annex I-C.

12. 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 substituïda opti per la realització de guàrdies mèdiques o bé extingeixi la seva relació laboral o administrativa amb el CMPSB.

13. 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.

14. 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, està reflectit en les taules salarials del Conveni (Annex I) per als facultatius que hagin realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible. Aquesta jornada màxima serà de 551 hores (2.187 -1.636)pels adjunts menors de 43 anys i de 351 hores per als adjunts que superin aquesta edat.

15. 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 anuals per ser la referència del sector sanitari, excepte es pacti individualment la realització d'una jornada especial que no podrà superar les 150 hores anuals.

#### Article 36. *Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat)*

1. 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 2 pagues extraordinàries, i es retribuïran per a l'any 2021-2024 segons l'import l'establert a l'Annex I del Conveni, en un únic pagament al mes següent a la seva realització.

2. 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/a en el centre de treball, l'hora de guàrdia de presència passarà a cobrar-se com a tal, en substitució del cobrament com a localitzable, afegint-se una hora al marcatge que efectuï el treballador/a (que també es considerarà de presència i no de localització).

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

4. 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/a que amb 43 anys complets segueixi realitzant guàrdies, les cobrarà amb un 10% d'increment sobre la quantitat establerta.

5. 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 37. *Guàrdies localitzables*

Les guàrdies localitzables durant les quals el personal es troba en situació de disponibilitat siguin cridats per tenir presència física als centres es computarà com a jornada i es retribuirà al preu de guàrdia de presència física el temps de durada de l'activitat presencial, d'acord amb el registre d'entrada i sortida, afegint ½ hora pel desplaçament per anar al centre i ½ hora més per tornar a casa.

#### Article 38. *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 (supervisors/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 h. 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 DPO, ni en el complement personal que estableix l'Article 16.

#### Article 39. *Comissió tècnica de la professió mèdica*

1. Aquesta Comissió tècnica de la professió mèdica estarà constituïda per 5 membres en representació dels professionals mèdics signants del Conveni (3 de MC i 2 de CCOO) i que tinguin o puguin tenir representació d'aquests professionals, i el mateix número de representants de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

2. La finalitat d'aquesta Comissió és avaluar les necessitats de la professió mèdica en l'àmbit funcional del present Conveni.

#### Article 40. *Comissió tècnica de la professió infermera*

1. Aquesta Comissió tècnica de la professió infermera estarà constituïda per 1 membre de cada grup sindical, signant del Conveni, que pugui tenir representació d'aquests professionals i el mateix número de representats de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

2. La finalitat d'aquesta Comissió és avaluar les necessitats de la professió infermera en l'àmbit

funcional del present Conveni.

#### Article 41. *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 de la Generalitat de Catalunya.

#### Article 42. *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 ).

#### Article 43. *Percepcions de caràcter no regular*

Qualsevol percepció de caràcter no regular que hagi de fer-se a una persona treballadora serà gestionada directament per la Direcció de Recursos Humans del CMPSB.

#### Article 44. *Data d'ingrés de la nòmina*

1. La data límit per emetre l'ordre de pagament de les nòmines 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 CMPSB es revisarà la data de pagament de la nòmina.

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

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

### CAPITOL V. **Contractació**

#### Article 45. *Contractació*

1. 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 CMPSB competents.

2. Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, els de les persones treballadores que treballin a distància, els contractes per temps determinat amb una durada que sigui superior a quatre setmanes.

3. El sistema d'accés als llocs de treball de plantilla fixa és el vigent legalment i es regirà pels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat d'acord amb el que estableix l'Article 87 del present Conveni.

4. Per tal de fer més efectius els principis de transparència i objectivitat en l'adjudicació de la contractació interina i eventual, el CMPSB 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 CMPSB. Igualment, s'informarà dels criteris d'adequació del candidat seleccionat a la plaça convocada.

5. Per tal que la contractació eventual tingui el menor impacte possible, el CMPSB es compromet

a disminuir el nombre total de contractes, de forma que la durada mitjana augmenti al llarg de la vigència del Conveni.

#### Article 46. *Treball a distància / Teletreball*

1. Es considerarà teletreball aquella modalitat de prestació de serveis fora de les dependències del CMPSB mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació, amb caràcter regular com a mínim un 30 % de la jornada en un període de tres mesos o període equivalent en cas de contractes de durada temporal. En cas de contractes en pràctiques es podrà acordar el teletreball si es garanteix un mínim del 50% de temps de treball presencial.

2. La modalitat de treball a distància / teletreball al CMPSB serà un projecte de Servei / Unitat i haurà de ser aprovat per la direcció corresponent.

Per tal de procedir a la seva aprovació, el Servei / Unitat corresponent haurà de presentar una "Memòria de projecte per Teletreball en el Servei /Unitat", justificant els motius, les activitats que es realitzaran en aquesta modalitat, els sistemes de seguiment i coordinació, els professionals que s'hi adhereixen voluntàriament, la proporció i planificació de temps presencial i a distància / teletreball, així com una previsió de despeses pel seu desplegament.

3. La durada màxima de cada projecte per implementar la modalitat de teletreball serà d'un any revisable. Es podrà prorrogar d'any en any si el responsable del Servei / Unitat presenta a la direcció corresponent, un informe favorable de compliment dels objectius d'activitat i de qualitat, i proposant la seva continuïtat en les mateixes condicions o amb una nova proposta de teletreball.

4. En relació als professionals, el teletreball és voluntari i també reversible, a més caldrà deixar constància expressa i per escrit en el contracte inicial o mitjançant una addenda al contracte de treball ja iniciat, l'acceptació d'adherir-sa a aquesta modalitat de treball a distància en el seu servei/Unitat. D'aquest acord es lliurarà còpia al Comitè d'empresa.

La reversibilitat del teletreball la podrà decidir tant el CMPSB, com el professional adherit a aquesta modalitat de treball a la finalització de l'any. També de mutu acord entre professional i el responsable del Servei / Unitat, es podrà revertir la modalitat de teletreball en qualsevol moment abans de la finalització del període de vigència de l'acord.

5. Els professionals que s'hi adhereixen a aquesta modalitat de treball gaudiran dels mateixos drets, individuals i col·lectius i les mateixes oportunitats que la resta de persones treballadores del CMPSB, particularment la retribució i la promoció econòmica i professional.

Els drets també s'estenen a la normativa de prevenció de riscos laborals que resulti d'aplicació, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

Serà condició necessària per realitzar teletreball que la persona afectada permeti que es realitzi una avaluació de riscos laborals de la zona habilitada per a la prestació dels seus serveis. Aquesta avaluació de riscos es podrà realitzar mitjançant un procediment d'autoavaluació complimentant, sota la seva responsabilitat, el formulari que a tal efecte proporcioni el Servei de Prevenció de Riscos laborals del CMPSB.

6. El CMPSB proporcionarà i mantindrà a les persones que treballin en aquesta modalitat, els mitjans tecnològics necessaris per al desenvolupament a distància de la seva activitat.

7. Les persones treballadores del CMPSB que teletreballin gaudiran del dret a la desconexió digital en els termes establerts en aquest conveni, amb garantia de respecte del seu temps de descans.

8. Amb caràcter excepcional el CMPSB podrà establir que els/les seus/seves treballadors/res, prestin ocasionalment serveis en la modalitat de teletreball quan es declarin situacions

d'emergència sanitària o ambiental que aconsellin adoptar aquesta mesura amb caràcter preventiu.

#### Article 47. *Contractes formatius*

1. La retribució de la persona contractada amb un contracte en pràctiques i la persona contractada amb un contracte per a la formació i l'aprenentatge serà la mateixa que percebi una persona treballadora fixa que desenvolupi el mateix o equivalent lloc de treball.

2. El temps de dedicació a la formació teòrica serà del 25% durant el primer any i del 15% durant el segon i tercer any de la jornada laboral màxima prevista en el Conveni (40 h/s). La distribució del temps dedicat a la formació podrà alternar-se o concentrar-se en funció de les necessitats del servei i el treball efectiu que presti el treballador estarà relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

3. Les persones vinculades mitjançant una relació especial de formació sanitària especialitzada pel sistema de residència (MIR, FIR, PIR, IIR ...) solament percebran les retribucions corresponents al salari base que consta en les taules retributives de l'Annex I, i les guàrdies pactades en l'Article 32 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 32 "Retribució variable en funció d'objectius (DPO)" d'aquest Conveni.

#### Article 48. *Contractes finalistes d'investigació*

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

2. 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.

#### Article 49. *Període de prova*

1. Tot el personal laboral de nou ingrés i el que hagi aconseguit un lloc de treball d'una nova categoria professional diferent a aquell que venia ocupant amb anterioritat, quedarà sotmès, excepte en cas d'un pacte contrari, a un període de prova de la següent durada:

- a) Treballadors grups 1.1, 1.3 i 3.1 (antic grup A1), 1.2,1.4 i 3.2 (antic grup A2), 2.1 i 4.1 (antic grup C1): 4 mesos.
- b) Treballadors grups 2.2 i 4.2 (antic grup C2) i grup 5 (antic resta d'agrupacions professionals): 2 mesos.

2. Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere que afectin a la persona treballadora durant el període de prova interrompen el còmput del mateix.

3. 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.

4. La persona treballadora que hagi obtingut el mateix lloc de treball que ocupava interinament no estarà sotmès a període de prova si l'hagués superat ja en l'esmentat lloc de treball.

#### Article 50. *Preavis de cessament*

1. La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament al CMPSB haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans del CMPSB amb l'antelació mínima següent:

- a) Grup 1.1, 1.3 i 3.1 (antic grup A1), 1.2,1.4 i 3.2 (antic grup A2), 2.1 i 4.1 (antic grup C1): 30

dies

b) Grup 2.2 i 4.2 (antic grup C2) i grup 5 (antic resta d'agrupacions professionals): 15 dies

2. 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 51. *Borsa de treball*

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

- Facilitar als directius i responsables del CMPSB 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 del CMPSB per a totes les persones que reuneixen els criteris de selecció que requereix la Institució.

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

3. Els usuaris de la borsa de treball són directius i responsables de les diferents àrees del CMPSB.

4. Per millorar la gestió de la borsa de treball, el Departament de RRHH gestionarà una base de dades informàtica de candidats, 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 52. *Comissió tècnica de borsa de treball*

1. La 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 Direcció de Recursos Humans.

2. Aquesta Comissió tindrà l'objectiu d'establir un nou marc de gestió de la Borsa de treball atenent als criteris establerts a l'Article 51, i posteriorment l'esmentada Comissió es transformarà amb l'objectiu de fer el seguiment i garantir la gestió que especifica l'Article 51 del present Conveni.

3. Els treballs d'aquesta Comissió es presentaran a la Comissió Negociadora del III Conveni col·lectiu del CMPSB per a la seva aprovació i incorporació al clausulat del nou Conveni si escau.

#### Article 53. *Identificació i roba de treball*

1. Tots els/les treballadors/res, dins 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.

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

3. 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.

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

*Article 54. Ús de tecnologies de la informació i comunicació i drets digitals de les persones treballadores*

1. Tot el personal del CMPSB tindrà dret d'accés als mitjans de comunicació informàtics a través d'internet i la intranet, i disposarà d'una adreça de correu electrònic corporatiu.

2. Les comunicacions, trameses d'informació i enviament de documents mitjançant el correu electrònic hauran de tenir un contingut laboral o professional relacionat amb les funcions que desenvolupa la persona treballadora per compte del CMPSB o, en el seu cas, amb activitats docents, o de recerca en les que participi, o per l'exercici de la pràctica sindical, sense que pugui utilitzar-se el correu electrònic per a altres finalitats.

El seu ús estarà subjecte a la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal. La seva utilització haurà de tenir en compte el Codi ètic i el Codi de bones pràctiques del CMPSB.

L'ús indegut o l'abús en la utilització del correu electrònic comportarà la pèrdua d'aquest mitjà.

3. El CMPSB garantirà la intimitat de les persones treballadores en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició. L'empresa només podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats als/a les seus/seves treballadors/es amb la finalitat de comprovar el compliment de les obligacions laborals i de garantir la integritat d'aquests dispositius.

4. Les persones que treballin pel CMPSB tenen dret a la desconexió digital fora del temps de treball establert per aquest conveni.

5. El personal directiu i demés responsables del CMPSB hauran de respectar el temps de descans, permisos i vacances així com la intimitat personal i familiar, en els termes de l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, llevat dels supòsits d'urgència degudament justificats utilitzant vies de comunicació formals que permetin garantir la resposta adequada per part del treballador/a.

6. En particular, es preservarà aquest dret a la desconexió digital en els supòsits de teletreball.

7. L'ús de les eines tecnològiques ha de ser raonable i s'haurà de prevenir el risc de fatiga informàtica.

*Article 55. Pla d'igualtat*

1. En consonància amb la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, el CMPSB 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, així com promoure mesures concretes per tal d'evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2. El Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes del CMPSB, haurà d'adaptar-se a les regulacions legals de la legislació vigent en cada moment i en concret ara, a la nova regulació del Reial Decret 901/2020 i el Reial Decret 902/2020 del 13 d'octubre. En aquest sentit, l'elaboració dels plans d'igualtat seran negociats amb la representació legal dels treballadors. Cada cop que s'hagi de negociar un nou pla d'igualtat es constituirà un grup de treball ad hoc (Comissió del Pla d'igualtat) i paritari entre ambdues parts per a la seva elaboració.

3. La Comissió del Pla d'igualtat del CMPSB també tindrà la funció de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes, i les seves conclusions i/o propostes seran ratificades o no per la Comissió negociadora del Conveni.

*Article 56. Assistència jurídica i responsabilitat civil*

1. El CMPSB garanteix l'assistència jurídica gratuïta als treballadors/res que la necessitin degut

a conflictes amb usuaris i pacients derivats de la prestació del servei.

2. El CMPSB ha subscrit els corresponents contractes de cobertura de responsabilitat civil per a tots els treballadors/res.

## CAPÍTOL VI. Permisos, excedències i altres millores socials

### Article 57. *Permisos*

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 i cotització per algun dels motius i temps que s'assenyala a continuació:

a) Per matrimoni: 15 dies naturals consecutius a comptar des de la data del casament, excepte quan sigui dia no laborable per al treballador/a, cas que començarà a comptar des del primer dia laborable següent a la data del casament.

b) Per mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat: tres dies naturals, quan el fet causant tingui lloc en el mateix municipi on el/la treballador/a tingui el seu domicili; quatre dies naturals, si té lloc fora del domicili del treballador/a, però dins la província de Barcelona; cinc dies naturals, si té lloc fora de la província de Barcelona, però dins de Catalunya; sis dies naturals, si té lloc fora de Catalunya.

La data d'inici d'aquest permís començarà des de la data del fet causant, excepte quan sigui dia no laborable per al treballador/a, cas que començarà a comptar des del primer dia laborable següent a la data de l'esmenat fet.

c) Per malaltia greu de pares, fills i cònjuge o parella de fet: tres dies naturals, quan el fet causant tingui lloc en el mateix municipi on el/la treballador/a tingui el seu domicili; quatre dies naturals, si té lloc fora del domicili del treballador/a, però dins la província de Barcelona; cinc dies naturals, si té lloc fora de la província de Barcelona, però dins de Catalunya; sis dies naturals, si té lloc fora de Catalunya.

d) Per intervenció quirúrgica major o cirurgia major ambulatoria de pares, fills, cònjuge o parella de fet: 3 dies naturals.

e) Per 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: dos dies naturals si el fet causant té lloc en el mateix municipi on el treballador tingui el seu domicili; tres dies naturals si té lloc dins de Catalunya; i quatre dies naturals si té lloc fora de Catalunya.

f) Per cirurgia ambulatoria menor i exploracions complementàries cruentes de pares, fills, cònjuge o parella de fet: un dia natural.

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 CMPSB.

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

h) Per assistir a 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.

i) Per matrimoni de pares, fills o germans: un dia. El dia de permís haurà de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

j) 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.

k) Per a estàncies de 12h o més en Urgències de pares, fills, cònjuge o parella de fet: un dia.

l) Per assistència del/la treballador/a a realitzacions de proves identificades com a cruentes segons el llistat publicat a la Intranet: un dia a l'any.

m) Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, les treballadores embarassades podran disposar, del temps indispensable i justificació de la necessitat de la seva realització dins l'horari de treball.

n) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment d'acord amb l'Article 45.1.d) de l'ET, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que s'acordin amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que s'estableix en aquella.

L'esmentada reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores del CMPSB exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció de RRHH del CMPSB podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del CMPSB.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudiment podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

o) Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que es preveu en l'apartat q).

p) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

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

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys.

Les esmentades reduccions de jornada constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors del CMPSB generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció de RRHH del CMPSB podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del CMPSB.

2. La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada previstos en els apartats n),o) i p) correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de quinze dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

3. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona al CMPSB.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets conforme a l'acord entre la Direcció i les persones treballadores afectades.

Les faltes d'assistència de les treballadores 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, les treballadores 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 CMPSB.

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.

4. En qualsevol cas, els/les treballadors/res 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.

5. Tots els permisos es computaran des del dia en què es produeixi el fet causant que doni dret al seu gaudiment, excepte que l'interessat hagués treballat la jornada completa durant el mateix, i excepte els permisos que expressament ho disposin d'una altra forma. En el cas de malaltia

greu a que es refereix l'Article 53.c) o d'ingrés hospitalari al que es refereix l'Article 53.e) els dies es contaràn a partir de la data que es concedeix el permís.

6. El personal del torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament posterior al fet causant, excepte els permisos per assistència a exàmens finals, per matrimoni, i per cirurgies els quals es gaudirà la nit anterior sempre i quan el treballador treballi la nit anterior. Per tant, si la nit anterior el/la treballador/a té festa setmanal, el permís s'iniciarà el mateix dia en què tingui lloc el fet causant.

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

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

9. La referència a la parella de fet que consta en apartats anteriors és la regulada en els requisits establert a la Llei 25/2010, del 29 de juliol, llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.

#### Article 58. *Excedència forçosa*

1. 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 CMPSB, 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.

2. El treballador en excedència forçosa haurà de reincorporar-se en el termini màxim d'un mes 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 CMPSB,

3. Al personal funcionari, que passi a ocupar llocs de treball de contracte laboral amb el CMPSB, 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 59. *Excedència voluntària*

1. 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.

2. El treballador amb excedència voluntària conserva només el dret preferent al reingrés al CMPSB, 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 CMPSB .

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

#### Article 60. *Excedència voluntària per assumptes propis i/o per motius de justificada necessitat*

1. 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.

2. 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.

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

#### Article 61. *Excedència per cura de familiars*

1. Els/les treballadors/res tindran dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu a comptar a partir de la seva data de naixement o, si escau, 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.

2. 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.

3. El període durant el qual el/la treballador/a 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.

4. 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.

5. 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 62. *Excedència especial per a la formació de les especialitats d'infermeria*

1. Per tal de poder donar possibilitats als professionals d'infermeria del CMPSB de realitzar la formació de residència per obtenir algunes de les especialitats d'infermeria definides per la legislació vigent, s'estableix una excedència de caràcter especial per aquelles persones que així ho sol·licitin i sempre que puguin demostrar l'accés concedit a aquest tipus de formació d'especialitat.

2. Podran gaudir de l'esmentada excedència aquells professionals que tinguin un contracte estable amb més d'1 any de durada continuada.

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

4. La durada màxima d'aquesta excedència no podrà ésser superior a 2 anys naturals.

5. A la finalització del període d'aquesta excedència voluntària, el/la treballador/a tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball i no podrà sol·licitar una altra excedència voluntària per a qualsevol motiu fins que hagi transcorregut dos anys des de la seva reincorporació.

#### Article 63. *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 oneros, 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.

4. En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspès en aplicació a la Llei 2/2015, d'11 de març, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015.

#### Article 64. *Ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys*

1. Aquest ajut el podrà percebre mensualment tots/es els/les treballadors/es amb fills menors de 2 anys, i el seu import és l'establert a l'Annex I.

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

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

3. Aquest ajut s'abonarà al mes següent de la seva sol·licitud, i amb caràcter retroactiu des del mes en què es sol·licita.

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

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

5. En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspès en aplicació a la Llei 2/2015, d'11 de març, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015.

#### Article 65. *Compensació menjar*

1. 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 euros. Així mateix, se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu a l'Hospital de l'Esperança en la quantitat de 5,54 euros, i a l'Edifici França en la quantitat de 6,99 euros.

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

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

4. En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspesa la part econòmica en aplicació a la Llei 2/2015, d'11 de març, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015.

#### Article 66. *Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació*

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

1. El CMPSB 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 CMPSB 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 CMPSB 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 per a l'any 2021, i en jornades de 1636 hores anuals a partir de l'1/1/2022.

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

7. La Comissió mixta de formació del CMPSB 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 CMPSB, 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.

## 2) 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. Aquest prorrateig es farà segons la mitjana de les guàrdies realitzades durant els 18 mesos anteriors al fet causant., i l'import màxim mensual a abonar serà l'equivalent a tres guàrdies laborables de presència física). 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 CMPSB, a proposta del màxim responsable del Servei, i d'acord amb la Direcció de Recursos Humans del CMPSB,. 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 CMPSB 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 67. Fons de formació

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

2. Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels/de les treballadors/es i garantir una millora en els serveis que presta el CMPSB, 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.

3. El Fons de Formació estarà dotat per als anys 2022 – 2024 amb 43.949,09€ anuals, i seran acumulables.

4. 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 68. Fons social de cultura i esports

1. El Fons social de cultura i esports per cada un dels anys 2022-2024 estarà dotat de 3.300€ anuals. Els possibles romanents es traspassaran al Fons de formació.

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

2. En l'actualitat aquest article queda transitòriament suspès en aplicació a la Llei 1/2014, de 27 de gener, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

## CAPÍTOL VII.

### Milliores en l'acció protectora de la seguretat social. Defunció. Jubilació

Article 69. *Complement prestació per incapacitat temporal (IT) i complement prestació naixement i cura d'un menor*

#### 1. Complement prestació per incapacitat temporal (IT)

A partir de l'1/7/2021 per a les situacions d'incapacitat temporal iniciades o que s'inicien, ja sigui derivada de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà des del primer dia i durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social o la Mútua de fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

#### 2. Complement prestació per naixement i cura de menor

A partir de l'1/7/2021 en els supòsits de prestació per naixement i cura de menor es percebrà des del primer dia i durant tot el període de durada d'aquesta prestació un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social de fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien en el mes anterior a l'inici de l'esmentada prestació.

3. La negativa de la persona treballadora 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 CMPSB establerts en els apartats anteriors.

4. Si es comprova una simulació de malaltia o accident, la persona treballadora retornarà al CMPSB 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 70. *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€ 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 71. *Jubilació*

1. El personal laboral del CMPSB, 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.

2. 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.

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

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

## CAPÍTOL VIII.

### Salut laboral



#### Article 72. *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.
2. El Comitè estarà format en representació dels treballadors per sis delegats de prevenció designats pel Comitè d'empresa, i per part del CMPSB, 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 73. *Vigilància i control de la salut*

1. Les persones treballadores tenen dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut en relació als riscos laborals als que estan exposats, mitjançant diverses eines d'avaluació (exàmens de salut, qüestionaris, altres). Aquesta vigilància es realitzarà d'acord a protocols específics elaborats, amb criteris científics i legals, pel Servei de Salut Laboral del CMPSB, que estableixen el seu contingut i periodicitat i es basarà en l'avaluació de riscos específica per a cada lloc de treball.

La vigilància de la salut és voluntària, i aquesta es podrà dur a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari únicament s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en el que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar que l'estat del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors o per altres persones relacionades amb l'empresa o quan així està establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

És obligatòria una avaluació de la salut dels/de les treballadors/es exposats/des a radiacions ionitzants, dels/de les exposats/des a agents cancerígens, de tots/totes aquells/elles que inicien la relació laboral amb el CMPSB, i per als residents de primer any (en aquest cas es realitzarà prèvia a la relació contractual, seguint els criteris legals que així ho estableixen).

2. Així mateix, el Servei de Salut Laboral estudiarà i valorarà els casos de treballadors especialment sensibles als riscos laborals i en situació d'embaràs i lactància, i proposarà mesures preventives adequades d'acord a les orientacions establertes en el programa d'atenció a la treballadora durant l'embaràs i la lactància. En aquest sentit, els professionals sanitaris del Servei de Salut Laboral hauran de conèixer les situacions d'embaràs, prèvia comunicació de les interessades, per tal de poder fer l'avaluació el més aviat possible, i els problemes de salut dels treballadors que puguin estar relacionats o es puguin veure afectats d'una manera o altra amb les condicions de treball.

3. Per tal de complir amb tot l'anterior, les persones treballadores 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. Així mateix, l'empresa posarà en coneixement dels/de les treballadors/es els protocols i guies de vigilància de la salut.

#### Article 74. *Mobilitat per raons de salut*

1. Quan es comprovi, sota control del Servei de Salut Laboral del CMPSB, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica o pot perjudicar a la salut d'una determinada persona treballadora, aquesta podrà ésser traslladada a un altre lloc de treball, i prèvia petició de l'interessat/da.
2. 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 75. *Llibertat sindical*

El CMPSB 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 76. *Garanties i facultats del Comitè d'empresa*

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

- a) Obertura d'expedient disciplinari contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, cas en què s'ha d'escoltar a part de l'interessat al Comitè d'empresa.
- b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que concerneixen a l'esfera de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral o social.
- d) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmic professional per raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació.

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

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

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

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

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

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

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

### Article 77. *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.

3. Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'empresa o delegats de personal i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors/es, del seu crèdit disponible.

4. Si un membre del Comitè d'empresa és, al mateix temps, delegat sindical podrà acumular les respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs.

En ambdós casos es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.

#### Article 78. *Mitjans materials*

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

2. El CMPSB 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.

3. El CMPSB destinarà durant la vigència del present Conveni per a despeses generals del Comitè d'empresa la quantitat de 802,16€ i 4.812,96€ a distribuir entre les seccions sindicals signants d'aquest Conveni en concepte de fons anual com a despeses a justificar.

#### Article 79. *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 CMPSB en matèria de personal laboral.
- b) Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.
- c) Acords i resolucions que suposin modificació del règim general de prestació del servei.
- 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 CMPSB 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 CMPSB

6. Rebre periòdicament estadístiques sobre trasllats intercentres.

7. Conèixer abans de la seva publicació l'oferta pública de treball anual que realitzi el CMPSB.

## 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 CMPSB, 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 80. *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 81. *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/es.
- Guardar silenci professional, individual i col·lectivament, en totes les matèries que se'ls faci saber per part del CMPSB amb caràcter confidencial.
- Notificar a CMPSB qualsevol canvi de membres que es produeixi en la seva organització.

### Article 82. *Seccions Sindicals*

El CMPSB reconeix expressament les següents facultats a les seccions sindicals escollides i constituïdes pels treballadors/es:

1. Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents centres de treball, i plantejar-les al CMPSB 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 CMPSB.
3. Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmic professional per raó precisament de l'exercici de la seva representació.
4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.

### Article 83. *Quota sindical*

1. 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 CMPSB a les mateixes.
2. En cas que la persona treballadora afiliada no desitgi que se li segueixi practicant el descompte de la quota haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans amb 15 dies d'antelació.

### Article 84. *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 DPO.

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 85. *Crèdit horari dels delegats de prevenció*

1. 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.

2. En cas que els/les delegats/des 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.

### CAPÍTOL X. Règim disciplinari

#### Article 86. *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. Provisió de llocs de treball i promoció interna, i desenvolupament professional

#### Article 87. *Provisió de llocs de treball i promoció interna*

1. Els llocs de treball del CMPSB 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 35% de les places convocades per a promoció interna del personal amb un lloc de treball fix 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 CMPSB 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 45.

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 7% 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 llocs de treball reservats 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 CMPSB 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.

*Article 88. Requalificació professional del personal amb la categoria d'auxiliar administratiu a la categoria d'administratiu*

1. La promoció del personal administratiu dins el CMPSB té diferents vies, des del reconeixement pel sistema de "Desenvolupament i Incentivació", passant pel reconeixement de l'antiguitat per triennis, la possibilitat de promoció mitjançant les convocatòries per mobilitat interna, i també la possibilitat de promoció per convocatòries públiques.

Davant l'interès de reconèixer de forma complementaria a les vies enunciades anteriorment, el creixement professional en actituds, habilitats i coneixements adquirits al llarg del temps, que permet resoldre problemes específics, de forma autònoma i flexible.

Aquesta perspectiva del pas del temps en el desenvolupament professional dels llocs de treball d'auxiliars administratius es fa molt evident, i desdibuixa les diferències funcionals entre la categoria d'auxiliar administratiu i la categoria d'administratiu.

A partir de l'1/1/2022 els professionals amb la categoria d'auxiliar administratiu amb contracte fixe al CMPSB, que acreditin una experiència de 4 triennis en un lloc de treball d'aquesta categoria (12 anys) es requalificaran amb la categoria d'administratiu amb el reconeixement retributiu corresponent a partir d'aquell moment.

2. Aquest procediment de requalificació serà automàtic, sense sol·licitud prèvia, i serà gestionat directament per la Direcció de RRHH en un termini màxim de sis mesos, i amb efectes retroactius de l'1/1/2022.

3. A més del criteri d'antiguitat, caldrà que el professional en els darrers dos anys, no hagi estat sancionat formalment per faltes disciplinàries que podrien ser impròpies pel reconeixement i la promoció professional, objectiu que pretén aquesta millora.

4. Els professionals requalificats que no disposin de la titulació oficial per accedir a la categoria d'Administratiu (Batxiller, FP Grau superior, etc.), se'ls reconeixerà la categoria només a efectes econòmics, incorporant un "complement personal". Cas que posteriorment sí accedeixi a la titulació exigible, és requalificarà a tots els efectes com administratiu i s'absorbirà aquest "complement personal".

*Article 89. Criteris generals Carreres professionals i incentivació*

1. Els tipus de contracte que donen accés a les carreres professionals i a la incentivació professional dels grups 2.1 i 4.1 (antic grup C1), grups 2.2 i 4.2 (antic grup C2) són, relleu, interinitat i laboral indefinit. Prèvia revisió del compliment de requisits d'entrada, es tindran en compte tots els tipus de contracte des de la data d'antiguitat, als efectes de comptabilitzar la formació, sempre i quan no hi hagi un canvi de categoria.

2. Els professionals amb contractes de suplent i/o substitució, que hagin acumulat en dies de treball l'equivalent al període mínim exigible (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat a l'apartat 15 del present Conveni), per accedir al primer nivell de Carrera Professional o

Incentivació, podran sol·licitar l'accés a aquest nivell exclusivament, i podran ser avaluats per la seva adscripció. Per accedir a la resta de nivells serà necessari tenir una relació estable amb la Institució (laboral indefinit, interinitat per vacant o relleu). Aquest criteri per extensió, s'aplicarà als professionals que perdin la condició de contractes de relleu o interins per vacant i tornin a la situació de suplent, tenint en compte aquest temps de treball per accedir exclusivament al primer nivell de Carrera Professional o Incentivació.

3. L'experiència professional es comptarà en dies de treball contractats en la categoria de referència.

4. Els terminis de sol·licituds:

a. Octubre – Tècnic Superiors Assistencials, Tècnics Superiors No Assistencials, Investigadors/es, Infermers/es - Llevadors/es

b. Gener - Resta de categories

5. Totes les sol·licituds d'accés a Carrera Professional o Incentivació es podran fer amb caràcter previ al compliment de requisit dels anys d'experiència professional, en els terminis establerts a l'apartat.

6. Criteri de pagament: tots els/les professionals tindran el mateix criteri alhora d'establir l'inici de la retribució del nivell de Carrera o Incentivació assolit:

- Per a l'accés o canvi de nivell, serà a partir de la data de sol·licitud (octubre o gener) i des del dia 1 del mes següent en el qual li tocaria entrar en cas de poder accedir en el temps mínim requerit en cada cas

- En el cas de no presentar-se en el termini mínim establert a cada document de carrera o incentivació, per accedir o canvi de nivell, l'accés serà l'1 de gener de l'any en que es reuneixi el comitè per realitzar les valoracions.

7. Les excedències per cura de fills i/o familiars només comptabilitzaran a efectes de temps treballat a l'hora de presentar-se a la carrera/incentivació o per canviar de nivell.

8. Aquells/es professionals que no han pogut ésser avaluats en el període que els hi corresponia per ocupar càrrecs polítics, sindicals aliens a la institució, etc. podran ésser avaluats i assignats al nivell quan es reincorporin al seu lloc de treball. Hauran d'acreditar els anys d'experiència professional requerits dins de la seva categoria, dels quals, com a mínim un haurà d'haver estat realitzat des de la seva reincorporació.

9. En al cas que un/a professional presenti la documentació per a ser valorat/da després d'una reincorporació per excedència maternal/paternal, podran ser avaluats i assignats al nivell quan es reincorporin al seu lloc de treball, però en aquest cas només hauran d'acreditar els anys d'experiència professional requerits dins la seva categoria, i no s'aplicarà el criteri de l'any a què fa referència el paràgraf anterior, per considerar que durant l'excedència materna/paternal s'assimila a una situació de vinculació amb l'empresa.

10. En el cas que un/a professional que hagi assolit un nivell d'incentivació/ carrera Professional canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell assolit i l'import econòmic fins al moment que es presenti a la convocatòria de la carrera professional que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

11. Els professionals que hagin canviat de servei o unitat, les avaluacions de companys/es i responsables seran del servei en el que hagi tingut una estabilitat mínima d'un any, i en cas de tractar-se de diversos serveis, el de més temps.

12. Durant el període de baixa maternal i paterna i fins que el fill/a compleixi 3 anys, es reduirà mig punt la puntuació requerida per als accessos als nivells de Carrera Professional i Desenvolupament i Incentivació, així mateix com en el cas que el treballador/a hagi de tenir cura d'un familiar dependent

*Article 90. Comissió tècnica per revisar les carreres professionals, desenvolupament professional i incentivació*

1. Es crea una Comissió tècnica per revisar i actualitzar els articles 91, 92, 93 i 94 en funció dels acords establerts en els diferents tribunals i/o comissions de treballs. Aquesta Comissió no modificaria ni els trams d'accés de nivell ni les seves retribucions econòmiques.

L'esmentada Comissió estarà constituïda per 1 membre de cada sindicat signant del Conveni i el mateix número de representats de la Direcció, i presidida per la Direcció de Recursos Humans.

2. S'incorpora els criteris d'avaluació que ja han estat establerts i aprovats en les diferents comissions de valoració de carreres professionals i incentivació, a excepció de la Carrera Professional de tècnics superiors que es traslladarà directament a l'esmentada Comissió tècnica.

*Article 91. Carrera professional de tècnics superiors en medicina (CPTSM), tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors*

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 del CMPSB

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, tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a l'Annex III (A) i l'Annex III (B) del present Conveni.

*Article 92. Carrera professional d'infermers/es i llevadores*

1. La CP d'infermers/es i llevadores 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 CMPSB reconeix l'esforç que realitza per aconseguir-ho.

2. La CP d'infermers/es i llevadores 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 CP d'infermers/es i llevadores, el barem de valoració i altres especificacions, són elements que es detallen a l'Annex IV i Annex VI del present Conveni.

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

#### Article 93. *Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat (CPTMS)*

1. La CPTMS és la manera com el professional TMS 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 CMPSB 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 V i Annex VI del present Conveni.

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

#### Article 94. *Carreres professionals de la resta del personal dels grups 1.1, 1.3 i 3.1 (antic grup A1) i 1.2, 1.4 i 3.2 (antic grup A2)*

1. Les carreres professionals del personal de les escoles del CMPSB 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.

2. Per a la resta de professionals del CMPSB dels grups 1.1, 1.3 i 3.1 (antic grup A1) i 1.2, 1.4 i

3.2 (antic grup A2) s'assimilaran els barems i quantitats econòmiques a les actuals carreres de tècnics superiors en medicina i tècnics mitjans en sanitat, respectivament.

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

4. El text íntegre de les carreres dels treballadors/res socials, tècnics mitjans en administració, Institut Bonanova FP sanitària i ESIM 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 VII A) i Annex VII B) Annex VII (C), Annex VII (D).

*Article 95. Desenvolupament professional i incentivació grups 2.1 i 4.1 (antic grup C1), 2.2 i 4.2 (antic grup C2) i grup 5 (antic altres agrupacions professionals)*

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

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

Disposició addicional primera:

Totes les referències que en el Conveni s'hagin fet en masculí o femení s'han d'entendre referides a la totalitat del personal amb independència del gènere.

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:

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 seva 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.

*(Continua en la pàgina següent)*

ANNEX I-A. TAULES RETRIBUTIVES

TAULES RETRIBUTIVES VIGENTS A PARTIR 1.7.2021

COMPLEMENT PERSONAL (ART.16)

S'incorpora a partir de l'1/1/2013 un complement personal fix i consolidat en la retribució anual, anomenat "C.P. consolidat)".

GRUP PROFESSIONAL			LLOC BASE	H.	NIVELL	NIVELL	SOU	N.	COMP	ESP.	ESP.	RESPON	COMPLEM	PRODUC	MILLORA	JORNAD	CARRER	EXCLUSIV	C.P.T.	TOTAL	COMP. PERS.	TOTAL	TOTAL		H EXTRA			
GRU P	SUB-GRUP	NIVELL			ESP. TEC.	CARRERA	BASE		DESTI	EQUIP	DEDIC	S.	DOCÈNCIA		CONV 2009	PARTIDA	PROFES	(A EXTINGIR)		MENSUAL	CONSOLIDAT	MENSUAL	SENSE DPO	TRIE NNI	DIA	NT (F M.)		
			Nº PAGUES			14		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14		12			14			
			Merita C P Consolidat				SI		SI	SI	SI	SI							SI									
1	1 / 3	I	M.I.R. 1	40			1.450,58														1.450,58	84,62	1.535,19	21.323,46				
			M.I.R. 2	40			1.534,60															1.534,60	89,52	1.624,12	22.558,62			
			M.I.R. 3	40			1.635,58															1.635,58	95,41	1.730,99	24.043,08			
			M.I.R. 4	40			1.711,16															1.711,16	99,82	1.810,98	25.154,05			
			M.I.R. 5	40			1.828,29															1.828,29	106,65	1.934,94	26.875,85			
1	1	II	METGE/SSA	18			653,94	22	302,20	326,65			169,58		74,89						1.602,16	74,83	1.676,98	22.279,68	25,15			
			DE GUÀRDIA	25			908,25		419,73	453,69				235,53		104,01						2.225,22	103,93	2.329,15	30.944,13	34,93		
1	1	III	TÈCNIC SUPERIOR	30			1.089,90	24	575,87	473,58				282,64		124,82					2.671,62	124,80	2.796,42	37.152,85				
			MEDICINA	35			1.271,55		671,85	552,51				329,74		145,62						3.116,89	145,60	3.262,49	43.345,00	48,90		
			HOSPITALÀRIA	A-1	40			1.271,55		671,85	552,51	354,71			376,85		166,42				68,67	3.628,98	170,29	3.799,28	50.519,40			
				A-2			1.271,55		671,85	552,51	354,71			376,85		166,42		532,81				4.093,12	166,29	4.259,41	55.903,67			
				C-1			1.271,55		671,85	552,51	354,71			376,85		166,42		928,64				4.488,95	166,29	4.655,24	60.653,63			
			C-2			1.271,55		671,85	552,51	354,71			376,85		166,42		1.324,47					4.884,78	166,29	5.051,07	65.403,60			
						1.271,55		671,85	552,51	354,71			376,85		166,42		1.720,29					5.280,61	166,29	5.446,90	70.153,49			
						1.271,55		671,85	595,39				376,85		166,42		865,64					68,67	4.182,80	172,79	4.355,59	58.302,82		
			A-2			1.271,55		671,85	595,39				376,85		166,42		865,64		532,81				4.646,94	168,79	4.815,73	63.687,09		
						1.271,55		671,85	595,39				376,85		166,42		865,64		928,64				5.042,77	168,79	5.211,56	68.437,05		
						1.271,55		671,85	595,39				376,85		166,42		865,64		1.324,47				5.438,60	168,79	5.607,39	73.187,02		
			C-3			1.271,55		671,85	595,39				376,85		166,42		1.720,29						5.834,42	168,79	6.003,21	77.936,91		
						1.271,55		671,85	628,14				376,85		166,42		865,64		532,81		314,13		4.993,82	170,70	5.164,51	67.938,03		
		1.271,55			671,85	628,14				376,85		166,42		865,64		928,64		314,13		5.389,65	170,70	5.560,34	72.687,99					
C-2			1.271,55		671,85	628,14				376,85		166,42		865,64		1.324,47		314,13		5.785,48	170,70	5.956,17	77.437,96					
			1.271,55		671,85	628,14				376,85		166,42		865,64		1.720,29		314,13		6.181,30	170,70	6.352,00	82.187,85					
1	1 / 3	II / III	TÈCNIC SUPERIOR	30			1.089,90	22	503,67	532,25					124,82					2.375,46	124,01	2.499,46	32.997,06					

			MEDICINA,	35		1,271.55	587.62	620.96											2,771.37	144.67	2,916.04	38,496.57	48.90		
			ODONTOLOGIA	40	A-1	1,271.55	587.62	620.96	353.93										3,166.90	165.32	3,332.22	43,990.57			
					A-2	1,271.55	587.62	620.96	353.93							532.81			3,699.71	165.32	3,865.03	50,384.29			
					C-1	1,271.55	587.62	620.96	353.93							928.64			4,095.54	165.32	4,260.86	55,134.25			
					C-2	1,271.55	587.62	620.96	353.93							1,324.47			4,491.37	165.32	4,656.69	59,884.22			
					C-3	1,271.55	587.62	620.96	353.93							1,720.29			4,887.20	165.32	5,052.52	64,634.11			
1	3	II / III	TÈCNIC SUPERIOR ASSISTENCIAL	30		1,089.90	22	503.67	581.36									124.82		2,424.56	126.87	2,551.43	33,718.92		
			CIÈNCIES / FARMÀCIA / PSICOLOGIA	35		1,271.55		587.62	678.25									145.62		2,828.66	148.02	2,976.67	39,338.73	48.90	
				40		1,271.55		587.62	678.25	362.43								166.42		3,232.69	169.16	3,401.85	44,957.69		30.94
				40P		1,271.55		587.62	678.25									166.42	865.64	3,735.90	169.16	3,905.06	52,002.68		30.94

GRUP PROFESSIONAL			LLOC BASE	H.	NIVELL	NIVELL	SOU	N.	COMP	ESP.	ESP.	PERLLO	COMPLEM	PRODUC	MILLORA	ESP.	CARRER	EXCLUSIV	C.P.T.	TOTAL	COMP. PERS.	TOTAL	TOTAL	H EXTRA		
GRU	SUB-GRUP	NIVELL			ESP. TEC.	CARRERA	BASE	DESTI	DESTI	EQUIP	DEDIC	HORÀRI A	ESPECIALIT AT		CONV 2009	TEC SANIT.	PROFES	(A EXTINGIR)		MENSUAL	CONSOLIDAT	MENSUAL	SENSE DPO	TRIE NNI	DIA	NT (F M.)
			Nº PAGUES				14		14	14	14	14	14	14	14	14	12	14			12			14		
			Merita C P Consolidat				SI		SI	SI	SI	SI							SI							
1	2	I	INFERMER/A R-1	40			1,056.58													1,056.58	66.04	1,122.62	15,584.56			
			INFERMER/A R-2	40			1,141.12													1,141.12	71.32	1,212.44	16,831.50			
1	2	II	INFERMER/ A	21			647.50	21	327.34	130.24				6.73	54.61					1,227.77	69.07	1,296.83	17,158.75	23.47		
				29			894.17		452.04	179.86				9.30	75.41					1,695.49	95.38	1,790.86	23,695.41	32.41		
				30			925.00		467.63	186.06				9.62	78.01					1,753.95	98.67	1,852.62	24,512.50			
				35			1,079.17		545.57	217.07				11.22	91.02					2,046.28	115.11	2,161.39	28,597.91	39.12		
				40	1		1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	64.21		91.32	2,483.10	136.58	2,619.67	34,766.53		23.86	27.46	
					1	1	1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	64.21	145.08		2,536.86	130.87	2,667.73	35,160.52				
					1	2	1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	64.21	241.81		2,633.59	130.87	2,764.46	36,321.28				
					1	3	1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	64.21	338.51		2,730.29	130.87	2,861.16	37,481.68				
					1	4	1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	64.21	435.27		2,827.05	130.87	2,957.92	38,642.80				
					2		1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	128.40		36.88	2,492.85	133.17	2,626.02	34,862.15		23.86	27.46	
					2	1	1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	128.40	145.08		2,601.05	130.87	2,731.92	36,059.18				
					2	2	1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	128.40	241.81		2,697.78	130.87	2,828.65	37,219.94				
					2	3	1,079.17		545.57	217.07	252.08			12.82	104.02	128.40	338.51		2,794.48	130.87	2,925.35	38,380.34				



			2		1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	128,40			36,88	2.699,98	133,17	2.833,15	37.761,97		23,86	27,46
			2	1	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	128,40	145,08			2.808,18	130,87	2.939,05	38.959,00			
			2	2	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	128,40	241,81			2.904,91	130,87	3.035,78	40.119,76			
			2	3	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	128,40	338,51			3.001,61	130,87	3.132,48	41.280,16			
			2	4	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	128,40	435,27			3.098,37	130,87	3.229,24	42.441,28			
			3		1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	160,52			9,62	2.704,84	131,47	2.836,31	37.809,61		23,86	27,46
			3	1	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	160,52	145,08			2.840,30	130,87	2.971,17	39.408,68			
			3	2	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	160,52	241,81			2.937,03	130,87	3.067,90	40.569,44			
			3	3	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	160,52	338,51			3.033,73	130,87	3.164,60	41.729,84			
			3	4	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	160,52	435,27			3.130,49	130,87	3.261,36	42.890,96			
			4		1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	198,47				2.733,17	130,87	2.864,04	38.199,02		24,09	27,69
			4	1	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	198,47	145,08			2.878,25	130,87	3.009,12	39.939,98			
			4	2	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	198,47	241,81			2.974,98	130,87	3.105,85	41.100,74			
			4	3	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	198,47	338,51			3.071,68	130,87	3.202,55	42.261,14			
			4	4	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	198,47	435,27			3.168,44	130,87	3.299,31	43.422,26			
			5		1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	214,03				2.748,73	130,87	2.879,60	38.416,86		24,23	27,82
			5	1	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	214,03	145,08			2.893,81	130,87	3.024,68	40.157,82			
			5	2	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	214,03	241,81			2.990,54	130,87	3.121,41	41.318,58			
			5	3	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	214,03	338,51			3.087,24	130,87	3.218,11	42.478,98			
			5	4	1,079,17		545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	214,03	435,27			3.184,00	130,87	3.314,87	43.640,10			

GRUP PROFESSIONAL			LLOC BASE	H.	NIVELL	NIVELL	SOU	N.	COMP	ESP.	ESP.	PERLLO	COMPLEM	PRODUC	MILLORA	ESP.	CARRER	EXCLUSIV	C.P.T.	TOTAL	COMP. PERS.	TOTAL	TOTAL	EXTRA	
GRU	SUB-GRUP	NIVELL	ESP. TEC.		CARRERA	BASE		DESTÍ	EQUIP	DEDIC	HORÀRI	ESPECIALIT		CONV	TEC	PROFES	(A			MENSUAL	CONSOLIDAT	MENSUAL	SENSE	TRIE	H
																			EXTINGIR					DPO	NIT
							14		14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14		12			14	
						SI		SI	SI	SI	SI								SI						
1	2	III	INFERMER/ A	21	6		647,50	21	327,34	130,24			108,74	6,73	54,61	125,30				1.461,81	69,07	1.530,88	20.435,38	23,47	
			ESPECIALISTA	29	6		894,17		452,04	179,86			150,17	9,30	75,41	173,04				2.018,69	95,38	2.114,07	28.220,28	32,41	
				30	6		925,00		467,63	186,06			155,35	9,62	78,01	179,00				2.088,30	98,67	2.186,97	29.193,40		
			LLEVADOR/A	35	6		1.079,17		545,57	217,07			181,24	11,22	91,02	208,84				2.436,35	115,11	2.551,46	34.058,96	39,12	

				40,4 OP	6		1,079,17	545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	238,67				2,773,37	130,87	2,904,24	38,761,82			26,07	29,67
					6	1	1,079,17	545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	238,67	145,08			2,918,45	130,87	3,049,32	40,502,78				
					6	2	1,079,17	545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	238,67	241,81			3,015,18	130,87	3,146,05	41,663,54				
					6	3	1,079,17	545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	238,67	338,51			3,111,88	130,87	3,242,75	42,823,94				
					6	4	1,079,17	545,57	217,07	252,08			207,13	12,82	104,02	238,67	435,27			3,208,64	130,87	3,339,51	43,985,06				

GRUP PROFESSIONAL			LLOC BASE	H.	NIVELL	NIVELL	SOU	N.	COMP	ESP.	ESP.	PERLLO	COMPLEM	PRODUC	MILLORA	ESP.	CARRER	EXCLUSIV	C.P.T.	TOTAL	COMP. PERS.	TOTAL	TOTAL		EXTRA		
GRU	SUB-GRUP	NIVELL			ESP. TEC.	CARRERA	BASE		DESTI	EQUIP	DEDIC	HORARI	ESPECIALIT		CONV	TEC	PROFES	(A		MENSUAL	CONSOLIDAT	MENSUAL	SENSE	TRIE	DIA	NIT (F	
			N° PAGUES			14		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14		12			14		
Merita C P Consolidat						SI		SI	SI	SI	SI								SI								
1	4	TÈCNIC MITJÀ	21				647,50	21	327,34	130,24				6,73	54,61					1,227,77	69,07	1,296,83	17.158,75	23,47			
		ASSISTENCIAL	29				894,17		452,04	179,86				9,30	75,41					1,695,49	95,38	1.790,86	23.695,41	32,41			
			30				925,00		467,63	186,06				9,62	78,01					1.753,95	98,67	1.852,62	24.512,50				
		FISIOTERAPÈUTA	35				1,079,17		545,57	217,07				11,22	91,02					2,046,28	115,11	2.161,39	28.597,91	39,12			
		OPTOMETRISTA	40	1			1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	64,21				91,32	2,483,10	136,58	2.619,67	34.766,53	23,86	27,46	
		LOGOPEDA		1	1		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	64,21	123,14				2,514,92	130,87	2.645,79	34.897,24			
				1	2		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	64,21	205,25				2,597,03	130,87	2.727,90	35.882,56			
				1	3		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	64,21	287,32				2,679,10	130,87	2.809,97	36.867,40			
				1	4		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	64,21	369,45				2,761,23	130,87	2.892,10	37.852,96			
					2			1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	128,40				36,88	2,492,85	133,17	2.626,02	34.862,15	23,86	27,46
					2	1		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	128,40	123,14				2,579,11	130,87	2.709,98	35.795,90		
					2	2		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	128,40	205,25				2,661,22	130,87	2.792,09	36.781,22		
					2	3		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	128,40	287,32				2,743,29	130,87	2.874,16	37.766,06		
					2	4		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	128,40	369,45				2,825,42	130,87	2.956,29	38.751,62		
					3			1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	160,52				9,62	2,497,71	131,47	2.629,18	34.909,79	23,86	27,46
					3	1		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	160,52	123,14				2,611,23	130,87	2.742,10	36.245,58		
					3	2		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	160,52	205,25				2,693,34	130,87	2.824,21	37.230,90		
			3	3		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	160,52	287,32				2,775,41	130,87	2.906,28	38.215,74				
			3	4		1,079,17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	160,52	369,45				2,857,54	130,87	2.988,41	39.201,30				

			4		1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	198,47		2,526,04	130,87	2,656,91	35,299,20		24,09	27,69
			4	1	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	198,47	123,14	2,649,18	130,87	2,780,05	36,776,88			
			4	2	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	198,47	205,25	2,731,29	130,87	2,862,16	37,762,20			
			4	3	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	198,47	287,32	2,813,36	130,87	2,944,23	38,747,04			
			4	4	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	198,47	369,45	2,895,49	130,87	3,026,36	39,732,60			
			5		1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	214,03		2,541,60	130,87	2,672,47	35,517,04		24,23	27,82
			5	1	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	214,03	123,14	2,664,74	130,87	2,795,61	36,994,72			
			5	2	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	214,03	205,25	2,746,85	130,87	2,877,72	37,980,04			
			5	3	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	214,03	287,32	2,828,92	130,87	2,959,79	38,964,88			
			5	4	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	214,03	369,45	2,911,05	130,87	3,041,92	39,950,44			
			6		1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	238,67		2,566,24	130,87	2,697,11	35,862,00		24,44	28,04
			6	1	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	238,67	123,14	2,689,38	130,87	2,820,25	37,339,68			
			6	2	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	238,67	205,25	2,771,49	130,87	2,902,36	38,325,00			
			6	3	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	238,67	287,32	2,853,56	130,87	2,984,43	39,309,84			
			6	4	1,079.17		545,57	217,07	252,08			12,82	104,02	238,67	369,45	2,935,69	130,87	3,066,56	40,295,40			
1	4	TÈCNIC MITJÀ ASSISTENCIAL CIÈNCIES	30		925,00	18	390,02	163,30				9,62	78,01			1,653,58	92,39	1,745,97	23,032,00			
			35		1,079.17		455,02	190,52				11,22	91,02			1,929,18	107,79	2,036,97	26,870,74	39,12		
			40		1,079.17		455,02	190,52	246,36			12,82	104,02			2,204,75	123,19	2,327,94	30,709,02		21,13	23,34
			40P		1,079.17		455,02	190,52	246,36	156,62		12,82	104,02			2,361,37	132,98	2,494,35	33,019,18			
1	4	DIETISTA / NUTRICIONISTA	30	2	925,00	21	467,63	163,30				9,62	78,01	96,30		1,827,49	97,25	1,924,73	25,524,96			
			35	2	1,079.17		545,57	190,52				11,22	91,02	112,35		2,132,08	113,45	2,245,53	29,779,20	39,12		
			40	2	1,079.17		545,57	190,52	246,36			12,82	104,02	128,40		2,423,70	128,85	2,552,55	33,842,18		21,13	23,34
			40P	5	1,079.17		545,57	190,52	246,36			12,82	104,02	214,03		2,509,33	128,85	2,638,18	35,041,00			
1	4	TERAPÈUTA OCUPACIONAL	30	2	925,00	18	390,02	177,80				9,62	78,01	96,30		1,764,38	93,30	1,857,68	24,594,05			
			35	2	1,079.17		455,02	207,43				11,22	91,02	112,35		2,058,44	108,85	2,167,30	28,693,13	39,12		
			40	2	1,079.17		455,02	207,43	248,78			12,82	104,02	128,40		2,352,48	124,40	2,476,88	32,791,80		22,44	24,65
			40P	5	1,079.17		455,02	207,43	248,78			12,82	104,02	214,03		2,438,11	124,40	2,562,51	33,990,62			
1	4	TREBALL SOCIAL / EDUCADORA SOCIAL	30	2	925,00	21	467,63	172,73				9,62	78,01	96,30		1,836,32	97,83	1,934,75	25,664,03			
			35	2	1,079.17		545,57	201,52				11,22	91,02	112,35		2,143,08	114,14	2,257,22	29,941,45	39,12		
			40	2	1,079.17		545,57	201,52	245,86			12,82	104,02	128,40		2,434,20	129,51	2,563,71	33,997,12		23,27	25,48





		40	3		657,79		377,40	376,74	183,77			13,07		73,73		1.695,57	106,38	1.801,95	24.831,54		16,34	18,55
		40P			657,79		377,40	376,74	183,77	159,59		13,07				1.781,43	117,02	1.898,45	26.161,33			

GRUP PROFESSIONAL			LLOC BASE	H.	NIVELL	NIVELL	SOU	N.	COMP	ESP.	ESP.	PERLLO	COMPLEM	PRODUC	MILLORA	ESP.	CARRER	EXCLUSIV	C.P.T.	TOTAL	COMP. PERS.	TOTAL	TOTAL ANUAL	H EXTRA			
GRU	SUB-GRUP	NIVELL			ESP. TEC.	CARRERA	BASE		DESTI	EQUIP	DEDIC	HORARI A	ESPECIALIT AT		CONV 2009	TEC SANIT.	PROFES	(A EXTINGIR )		MENSUAL	CONSOLIDAT	MENSUAL	SENSE DPO	TRIE NNI	DIA	NIT (F M.)	
							14		14	14	14	14	14	14	14	14	12	12	14		12			14			
						SI			SI	SI	SI	SI								SI							
3	1	TÈCNIC SUPERIOR	30			1.089,90	22	503,67	800,89						60,02						2.514,50	139,68	2.654,17	36.038,85			
		INFORMÀTICA /	35			1.271,55		587,62	934,37							70,02						2.933,58	162,96	3.096,53	42.045,32	48,90	
		TÈCNIC SISTEMES	40			1.271,55		587,62	934,37	362,43						80,02						3.316,01	184,10	3.500,11	47.513,08		30,94
		40P				1.271,55		587,62	934,37							80,02	865,64					3.819,23	184,10	4.003,32	54.558,07		
3	1	TÈCNIC SUPERIOR	30			1.089,90	22	503,67	691,12						60,02						2.404,72	133,27	2.537,99	34.425,16			
		INFORMÀTICA /	35			1.271,55		587,62	806,30							70,02						2.805,51	155,49	2.960,99	40.162,68	48,90	
		ANALISTA / PROGRAM. A	40			1.271,55		587,62	806,30	362,43						80,02						3.187,94	176,63	3.364,57	45.630,44		30,94
		40P				1.271,55		587,62	806,30							80,02	865,64					3.691,16	176,63	3.867,78	52.675,43		
3	1	TÈCNIC SUPERIOR	30			1.089,90	22	503,67	581,36						60,02						2.294,96	126,87	2.421,83	32.811,72			
		NO ASSISTENCIAL	35			1.271,55		587,62	678,25							70,02						2.677,46	148,02	2.825,47	38.280,33	48,90	
		ADM. / ECON. / DRET / ARQ. /	40			1.271,55		587,62	678,25	362,43						80,02						3.059,89	169,16	3.229,05	43.748,09		29,46
		ANALISTA / PROGRAM. B	40P			1.271,55		587,62	678,25							80,02	865,64					3.563,10	169,16	3.732,26	50.793,08		
3	2	TÈCNIC MITJÀ	30			925,00	18	390,02	305,81						9,62	45,02					1.675,46	101,30	1.776,76	24.672,09			
		ARQUITECTURA /	35			1.079,17		455,02	356,78							11,22	52,52					1.954,71	118,19	2.072,89	28.784,10	39,12	
		ORGANITZ. /	40			1.079,17		455,02	356,78	270,10						12,82	60,02					2.233,91	135,07	2.368,98	32.895,57		22,65
		PROGRAMADOR/A B	40P			1.079,17		455,02	356,78	270,10	156,62					12,82	60,02					2.390,53	144,86	2.535,39	35.205,72		
3	2	TÈCNIC MITJÀ	30			925,00	18	390,02	415,57						9,62	45,02					1.785,22	108,16	1.893,38	26.291,01			
		INFORMÀTICA /	35			1.079,17		455,02	484,83							11,22	52,52					2.082,76	126,19	2.208,94	30.672,84	39,12	
		PROGRAMADOR/A A	40			1.079,17		455,02	484,83	270,10						12,82	60,02					2.361,96	143,07	2.505,03	34.784,31		23,95
		40P				1.079,17		455,02	484,83	270,10	156,62					12,82	60,02					2.518,58	152,86	2.671,44	37.094,46		
3	2	TÈCNIC MITJÀ NO	30			925,00	18	390,02	177,80						9,62	45,02					1.547,45	93,30	1.640,75	22.783,87			
		ASSISTENCIAL	35			1.079,17		455,02	207,43							11,22	52,52					1.805,36	108,85	1.914,21	26.581,26	39,12	
		ADM. / BIBLIOLOGIA	40			1.079,17		455,02	207,43	248,78						12,82	60,02					2.063,24	124,40	2.187,64	30.378,22		20,91



GRUP PROFESSIONAL			LLOC BASE	H.	NIVELL	NIVELL	SOU	N.	COMP	ESP.	ESP.	PERLLO	COMPLEM	PRODUC	MILLORA	ESP.	CARRER	EXCLUSIV	C.P.T.	TOTAL	COMP. PERS.	TOTAL	TOTAL	EXTRA			
GRU	SUB-	NIVELL			ESP.	CARRERA	BASE		DESTÍ	EQUIP	DEDIC	HORÀRI	ESPECIALIT		CONV	TEC	PROFES	(A		MENSUAL	CONSOLIDAT	MENSUAL	SENSE	TRIE	H		
P	GRUP				TEC.							A	AT		2009	SANIT.	ES	EXTINGIR					DPO	NNI	NIT (F		
																								DIA	M.)		
							SI		SI	SI	SI	SI							SI								
5			TELEFONISTA	30			563,82	15	323,49	322,92				9,80						37,27	1.267,10	83,17	1.350,26	18.600,14			
				35			657,79		377,40	376,74					11,43						43,49	1.478,28	97,03	1.575,31	21.700,24	19,65	
				40			657,79		377,40	376,74	185,94				13,07						49,70	1.673,70	109,84	1.783,54	24.566,96	16,36	18,57
				40P			657,79		377,40	376,74	185,94	159,59			13,07						49,70	1.833,30	120,48	1.953,77	26.928,96		
5			SUBALTERN/A	30			514,75	14	301,32	298,21				9,80							1.133,88	74,29	1.208,17	16.628,55			
			D'ADM.GEN.	35			600,54		351,54	347,91					11,43							1.322,85	86,67	1.409,52	19.399,89	14,75	
			ADJ.OF.OFIC.	40			600,54		351,54	347,91	185,66				13,07							1.511,78	99,04	1.610,82	22.170,49	15,22	17,43
				40P			600,54		351,54	347,91	185,66	159,59			13,07							1.671,37	109,68	1.781,06	24.532,49		
5			OPERARI/A	30			514,75	13	279,10	295,19				9,80							1.108,64	72,60	1.181,24	16.254,92			
				35			600,54		325,62	344,38					11,43							1.293,41	84,70	1.378,11	18.964,07	14,75	
				40			600,54		325,62	344,38	175,00				13,07							1.471,68	96,37	1.568,05	21.576,97	14,81	17,02
				40P			600,54		325,62	344,38	175,00	159,59			13,07							1.631,27	107,01	1.738,28	23.938,97		

GRUP PROFESSIONAL			LLOC BASE	H.	NIVELL	NIVELL	SOU	N.	COMP	ESP.	ESP.	PERLLO	COMPLEM	PRODUC	MILLORA	ESP.	CARRER	EXCLUSIV	C.P.T.	TOTAL	COMP. PERS.	TOTAL	TOTAL	EXTRA			
GRU	SUB-	NIVELL			ESP.	CARRERA	BASE		DESTÍ	EQUIP	DEDIC	HORÀRI	ESPECIALIT		CONV	TEC	PROFES	(A		MENSUAL	CONSOLIDAT	MENSUAL	SENSE	TRIE	H		
P	GRUP				TEC.							A	AT		2009	SANIT.	ES	EXTINGIR					DPO	NNI	NIT (F		
																								DIA	M.)		
							SI		SI	SI	SI	SI							SI								
ALTR	ES	PENDENT	TÈCNIC SUPERIOR	30			1.089,90	24	575,87	308,49					60,01						2.094,29	115,17	2.209,46	29.861,89			
			EDUCACIÓ / DOCÈNCIA	35			1.271,55		671,85	359,91					70,01							2.443,34	134,36	2.577,70	34.838,87	48,90	24,07
				37,5			1.271,55		671,85	359,91	164,52				75,02							2.617,86	143,96	2.761,82	37.327,32		
				40			1.271,55		671,85	359,91	329,03				80,02							2.792,38	153,55	2.945,93	39.815,68		
ALTR	ES	PENDENT	PROFESSOR/RA	30			925,00	24	575,87	464,40				9,61	45,01						2.019,90	122,83	2.142,73	29.752,51			
			ESIM	35			1.079,17		671,85	541,80					11,22	52,51						2.356,55	143,30	2.499,85	34.711,33	39,12	
			IBFPS	37,5			1.079,17		671,85	541,80	163,78				12,02	56,26						2.524,88	153,54	2.678,42	37.190,74	27,31	29,52
ALTR	ES	PENDENT	PROFESSORAT ESPECIALISTA	30			689,55	22	503,67	807,77				9,80						2.010,79	125,06	2.135,86	29.651,86				





GRUP 5 (antic grup altres professionals)	
Subaltern/a d'Administració General, Adjunt/a oficial oficis, Operari/a	436,49
PERSONAL DOCENT: IBFP i ESIM	
Tècnic Superior Educació / Docència	1.059,74
Professor/a Escola Formació Professional	698,81
PERSONAL RESIDENT EN FORMACIÓ	
M.I.R 1	523,32
M.I.R 2	548,52
M.I.R 3	578,82
M.I.R 4	601,49
M.I.R 5	636,64
D.I. / Llevador/a R-1	352,30
D.I. / Llevador/a R-2	373,43

ANNEX I-C. ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS, GUÀRDIES, CARRERA PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ

	ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS	Merita C P Consolidat	ANY 2021
Productivitat Fixa			157,89 *
Produc. Variable			96,85 *
Responsabilitat	T.S.Medicina Amb Nomenament Cap Servei	S	368,40
	T.S. Medicina Amb Nomenament Cap Secció	S	283,40
	Cap Unitat (Segons Area)	S	860,72

	Cap Unitat (Segons Area)	S	430,35
Plus Docència	Infermer/a i Llevador/a		43,96
	T.S.Medicina Amb Nomenament Cap Servei		538,04
	T.S.Medicina Amb Nomenament Cap Secció		403,80
	T.S.Medicina Adjunt		376,85
	T.S.Medicina, Farmàcia		376,85
	T.S.Ciències, Psicologia		215,57
Complem. Espec. Tècnics Sanit.	Tcais, Pràctics,T Aux S.	Nivell 1	18,43
		Nivell 2	36,86
		Nivell 3	73,73
	T.M.Assistencials	Nivell 1	64,21
		Nivell 2	128,40
		Nivell 3	160,52
		Nivell 4	198,47
		Nivell 5	214,03
		Nivell 6	238,67
Complement Especialitat	Infermeria		207,13
Comp. Secretaria Mèdica			73,73



Valor Trienni		GRUPS 1.1, 1.3 i 3.1 (antic grup A1)	S	48,90
		GRUPS 1.2, 1.4 i 3.2 (antic grup A2)	S	39,12
		GRUPS 2.1 i 4.1 (antic grup C1)	S	29,39
		GRUPS 2.2. i 4.2 (antic grup C2)	S	19,65
		GRUP 5 (antic grup altres professionals)	S	14,75
Plus Perllongació Horària		GRUPS 1.2.,1.4 i 3.2. (antic Grup A2)	S	156,62
		-Resta Categ.	S	159,59
Perillositat		GRUPS 1.1, 1.3 i 3.1 (antic Grup A1) i GRUPS 1.2, 1.4 i 3.2 (antic grup A2)	S	34,24
		-Resta Categ.	S	34,87
Festivitat (Diumenge)		-T.M.S		64,86
		-Resta Categ.		52,92
Festivitat Intersetmanal		-T.M.S		85,00
		-Resta Categ.		65,00
Festius Intersetmanals Especial Significació		-T.M.S		187,00
		-Resta Categ.		143,00
Plus Dissabte		-T.M.S		22,83
		-Resta Categ.		18,37

Nocturnitat	-T.S.M	S	357,28
	-T.M.S	S	314,92
	-Resta Categ.	S	193,61
Ajut Fills amb Discapacitat (Art. 63)			347,20
Ajut per Fill/A Menor De 2 Anys (Art. 64)			79,92
Compensació Menjar (Art. 65)			
	Hospital Esperança		6,07
	Edifici França		7,66
	Resta De Centres		4,10

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

RETRIBUCIÓ GUÀRDIES		ANY 2021
Guàrdies Adjunts, en euros/hora		
	-Laborables	27,39
	-Dissabtes i Festius	30,94
Guàrdies MIR, en euros/hora		
M.I.R. 1r	-Laborables	13,70
(50 % preu adjunt)	-Dissabtes i Festius	15,47
M.I.R. 2n	-Laborables	16,44
(60 % preu adjunt)	-Dissabtes i Festius	18,56

M.I.R. 3r (70 % preu adjunt)	-Laborables	19,17
	-Dissabtes i Festius	21,66
M.I.R. 4t i 5è (75 % preu adjunt)	-Laborables	20,54
	-Dissabtes i Festius	23,21
(Hemorràgia subaracnoidea)	Guàrdies Tècnics Mitjans Sanitat, en euros/hora	-
	-Laborables	21,54
	-Dissabtes i Festius	25,34
Guàrdies Localitzables	40% Preu Presencia	
AT Continuada		2085,91 *

(\* ) En cas d'assolir la màxima jornada complementària d'Atenció continuada

CARRERA PROFESSIONAL / DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ		CODI	ANY 2021 (*)
GRUPS 1.1, 1.3 i 3.1. (antic grup A1) Tècnics Superiors ANNEX III A) i B)	Adjunt-2	A-2	532,81
	Consultor 1	C1	928,64
	Consultor 2	C2	1.324,47
	Consultor 3	C3	1.720,29
GRUP 1.2 (antic grup A2) Infermer/A, Llevador/A ANNEX IV	Nivell 1	TM1	145,08
	Nivell 2	TM2	241,81
	Nivell 3	TM3	338,51

	Nivell 4	TM4	435,27
GRUPS 1.4 i 3.2 (antic grup A2) Tècnics Mitjans ANNEX V, ANNEX VII A) i B)	Nivell 1	GB1	123,14
	Nivell 2	GB2	205,25
	Nivell 3	GB3	287,32
	Nivell 4	GB4	369,45
Personal Docent ESIM ANNEX VII C)	Nivell 1	CI1	114,69
	Nivell 2	CI2	229,38
	Nivell 3	CI3	344,07
	Nivell 4	CI4	458,77
	Nivell 5	CI5	573,46
Personal Docent IBFP ANNEX VII D )	Nivell 1	CE1	133,76
	Nivell 2	CE2	274,42
	Nivell 3	CE3	433,93
	Nivell 4	CE4	606,65
	Nivell 5	CE5	708,46
GRUPS 2.1 i 4.1 (antic grup C1) ANNEX VIII i ANNEX IX	Nivell Incent	GC1	36,70
	Nivell 1	GC1	61,17
	Nivell 2	GC2	135,89

	Nivell 3	GC3	190,27
	Nivell 4	GC4	240,87
GRUPS 2.2. i 4.2 (antic grup C2)	Nivell Incent	GD1	28,53
ANNEX VIII i ANNEX IX	Nivell 1	GD1	47,56
	Nivell 2	GD2	101,93
	Nivell 3	GD3	135,89
	Nivell 4	GD4	171,26
GRUP 5 (antic grup altres professionals)	Nivell Incent	GE1	20,38
	Nivell 1	GE1	33,97
ANNEX VIII i ANNEX IX	Nivell 2	GE2	54,36
	Nivell 3	GE3	67,96
	Nivell 4	GE4	83,61

(\*) Imports corresponents a 40 hores setmanals

(Continua en la pàgina següent)

## 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.
- n) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili, telèfons o dades personals en el termini màxim de 5 dies després d'haver-se produït.
- o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre i quan no sigui per raons del propi servei.
- q) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense sol·licitar autorització de compatibilitat.
- r) L'incompliment de normes de prevenció de riscos o la no utilització dels equips de protecció individual, ja sigui per negligència o oblit, sempre que no ocasioni accidents o danys a altres treballadors, a tercers, o a elements del treball.

- s) Fumar en aquells llocs on estigui prohibit.
  - t) La realització de bromes o gestos de contingut sexual.
  - u) La manca de pulcritud personal.
3. Faltes greus. Són faltes greus:
- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre i quan no sigui falta de puntualitat.
  - b) Les faltes reiterades d'assistència sense causa justificada.
  - c) L'abandonament del lloc de treball, si causés perjudici al municipi o als seus ciutadans.
  - d) La realització d'activitats alienes al servei en el decurs de la jornada de treball.
  - e) La simulació de presència d'altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
  - f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
  - g) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dins les atribucions del seu càrrec i deontologia professional.
  - h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en les hores de servei.
  - i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
  - j) La manca de l'obligat sigil pel què fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
  - k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
  - l) L'incompliment del rendiment legalment exigible.
  - m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
  - n) L'exercici de les activitats professionals o privades legalment incompatibles amb l'acompliment de la seva funció.
  - o) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
  - p) L'embriaguesa en hores de servei.
  - q) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures o absència del treball, o la no utilització dels equips de protecció individual dels treballadors al seu càrrec.
  - r) L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes, que suposi una negligència greu comesa pel treballador quan pugui ocasionar risc o perill per la vida, la salut i la integritat física del treballador o la de l'altre, o altres treballadors que prestin serveis en el mateix centre de treball, o la de tercers.

- s) La simulació de malaltia o accident amb absència al treball durant almenys tres dies.
  - t) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades legalment incompatibles amb el desenvolupament de la seva funció.
  - u) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitat, quan això signifiqui manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
  - v) La utilització o difusió de dades o assumptes dels quals se'n tingui coneixement per raó del treball i que representin clarament un greu perjudici per 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 intimidatoris, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en el 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.

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

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

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

o) Conducta abusiva amb paraules, actes intimidatoris, degradants i/o ofensius, que tinguin per objecte o puguin danyar la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'un treballador en el 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 alegacions 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 (A). CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS SUPERIORS ASSISTENCIALS

1. Denominació, desenvolupament en el temps i retribucions de la carrera professional de tècnics superiors assistencials

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).

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.

Quadre resum:

Nivell:	Antiguitat nivell/ Antiguitat empresa*	Mínim Assit. Quantitativa	Mínim Assit. Qualitativa	Mínim Currículum científic	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	18	70
Consultor 3	6 anys / 22-23-24-25 anys	10	20	26	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 estiguin 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 la plantilla del Consorci, així com per donar expectatives de progrés professional a partir de determinades edats, es proposa que tot el personal tècnic superior que ho sol·liciti, com a màxim 5 anys abans de complir l'edat de jubilació legal vigent en el moment de la sol·licitud, podrà passar, en funció de la categoria que ostenti, a la condició de:

EMÈRIT en cas de caps de servei o de secció o consultors 3.  
CONSULTOR SENIOR en cas de consultors 1 i 2.  
ADJUNT SENIOR en cas d'adjunts 1 i 2.

La sol·licitud d'emeritació suposarà el compromís de l'interessat de jubilar-se i extingir el contracte de treball quan compleixi els requisits d'edat i cotitzacions acumulades al llarg de la seva vida laboral per tenir dret a la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Els càrrecs de cap de servei i de secció es renovaran quan la persona que els ocupava passi a la condició d'emèrit. L'emèrit mantindrà, un cop retirat del càrrec que ocupava, la remuneració corresponent a la categoria assolida en el moment de ser-li reconeguda aquesta condició i podrà continuar fent ús públicament del seu rang fent constar la seva situació afegint-hi el mot "emèrit".

Excepte en la categoria de cap de servei, sempre i quan la tasca assistencial de la unitat o servei quedi garantida i no impliqui un augment del nombre d'efectius, s'intentarà que els últims anys de treball, les persones que hagin sol·licitat i obtingut el reconeixement que es regula en aquest precepte es dediquin a tasques diferents de les realitzades fins aleshores i previ acord amb el sol·licitant. Així mateix gaudiran d'una reducció horària, amb el mateix salari i cotització, que ajudarà a preparar als professionals per passar a la situació de jubilació. Les reduccions horàries seran les següents:

- Reducció a 35 h/s del personal amb jornada contractada de 40 h/s ( amb o sense jornada partida)
- Reducció a 30 h/s del personal amb jornada contractada de 35 h/s
- Conservació de les jornades setmanals contractades inferiors en hores a les esmentades en els punts anteriors.

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 exercint el càrrec de comandament sense la condició d'emèrit durant el temps que pactin que no podrà excedir l'edat de jubilació legalment establerta.

Quan a un/una professional li sigui reconeguda la condició d'emèrit, consultor sènior o adjunt sènior, haurà assolit el grau màxim de desenvolupament professional al Consorci i no podrà seguir sent valorat en la Carrera Professional.

#### 1.6. Noves contractacions

Generalment, les noves places fixes o temporals que convoqui l'PSMAR 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, interí per vacant o relleu 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 a l'PSMAR, a aquests efectes, hauran de ser d'entitats hospitalàries públiques i universitàries.

En el cas que el nivell de carrera assolit en l'accés per aquesta via o la normalitzada no sigui l'inicial (A2) el pas es produirà gradualment amb una permanència d'un any a cada nivell fins assolir el nivell corresponent.

El personal suplent (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) podrà accedir per aquesta via al primer nivell, quedant supeditat l'accés als posteriors nivells a la contractació laboral, interinitat per vacant o relleu.

## 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 a l'PSMAR.

### 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 o suplents (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) perquè l'PSMAR no hagi convocat la plaça de forma oficial.

### 2.2. Exclusions

Metges Residents.  
Becaris.

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

### 3.1. Composició Comitè

El Comitè, únic per a tot l'PSMAR, 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 l'PSMAR, director de Recursos Humans de l'PSMAR 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'escolliran 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. 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

El barem proposat a continuació regirà amb una freqüència quadriannual 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 de l'PSMAR: 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.
- Relacions i assumpció de l'Assistència Primària.

Qualitat del treball del servei (complimentació correcta d'informes d'alta, mortalitat, taxa d'infeccions hospitalàries, estada mitja, producció científica ).

Resposta a les demandes d'altres serveis relacionats.

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

#### 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'obtindrà 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 punts.
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.  
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 dona 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 de complimentació de 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.

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

	Sense Impact Factor	Amb Impact Factor
Articles originals revistes		
1, 2 i últim signants	1.5	3
altres signants	0.8	1.25



Notes clíniques o cartes Tots els signants	0.3	0.6
Articles de revisió o editorials	0.3	1.25
Tesi doctoral llegida	5	Cum laude 6
	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

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.

L'excedent del 25% en formació es conservarà per a sumar en aquest punt en l'accés al nivell posterior.

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

### ANNEX III (B). CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS SUPERIORS NO ASSISTENCIALS

1. Denominació, desenvolupament en el temps i retribucions de la carrera professional de tècnics superiors no assistencials.

La denominació dels tècnics superiors no assistencials serà la següent:

Adjunt 1:

És el professional tècnic superior no assistencial que s'incorpora al lloc base d'aquesta categoria.

Retribució segons la taula salarial (annex I).

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 Barem:

El barem proposat a continuació regirà amb una freqüència quatrianual 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

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 estiguin al nivell inferior.

Barem 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.

1.1.1.1. 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.

#### 1.1.2. Barem 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.

A) Competència professional: En relació al seu lloc de treball els seus coneixements són:

Acceptables	1 punt.
Bons	2 punts.
Molt bons	3 punts.

B) Competència en l'atenció: La qualitat d'atenció que ofereix és:

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

C) 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

D) 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).

E) 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).

F) 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).

G) 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).

H) 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).

I) 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

J) 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).

1.1.3. Currículum científic i altres activitats

	Barem	
	Nacional	Internacional
Comunicacions a congressos acceptades		
Oral/pòster: 1, 2 i últim signants	0.4	0.8
Altres signants	0.2	0.4
Libres o capítols (1)		
Autor capítol	0.5	1.5
Editor llibre	1.25	2.5
	Sense Impact Factor	Amb Impact Factor
Articles originals revistes		
1, 2 i últim signants	1.5	3
altres signants	0.8	1.5
Notes clíniques o cartes		
Tots els signants	0.3	0.6
Tesi doctoral llegida	5	Cum laude 6
Assistència a (*):		
Seminaris	0.2	
Cursos	0.5	
Postgraus	1	
Mestratges	2	
Cursos informàtica	0.5	
Jornades, congressos, simpòsiums	0.1	
Docència: Sessions pregraduats	0.5	

(\*) L'excedent del 25% en formació es conservarà per a sumar en aquest punt en l'accés al nivell posterior.

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.

#### 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.

#### 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 la plantilla del Consorci, així com per donar expectatives de progrés professional a partir de determinades edats, es proposa que tot el personal tècnic superior que ho sol·liciti, com a màxim 5 anys abans de complir l'edat de jubilació legal vigent en el moment de la sol·licitud, podrà passar, en funció de la categoria que ostenti, a la condició de:

EMÈRIT en cas de caps de servei o de secció o consultors 3.  
CONSULTOR SENIOR en cas de consultors 1 i 2.  
ADJUNT SENIOR en cas d'adjunts 1 i 2.

La sol·licitud d'emeritació suposarà el compromís de l'interessat de jubilar-se i extingir el contracte de treball quan compleixi els requisits d'edat i cotitzacions acumulades al llarg de la seva vida laboral per tenir dret a la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Els càrrecs de cap de servei i de secció es renovaran quan la persona que els ocupava passi a la condició d'emèrit. L'emèrit mantindrà, un cop retirat del càrrec que ocupava, la remuneració corresponent a la categoria assolida en el moment de ser-li reconeguda aquesta condició i podrà continuar fent ús públicament del seu rang fent constar la seva situació afegint-hi el mot "emèrit".

Excepte en la categoria de cap de servei, sempre i quan la tasca assistencial de la unitat o servei quedi garantida i no impliqui un augment del nombre d'efectius, s'intentarà que els últims anys de treball, les persones que hagin sol·licitat i obtingut el reconeixement que es regula en aquest precepte es dediquin a tasques diferents de les realitzades fins aleshores i previ acord amb el sol·licitant. Així mateix gaudiran d'una reducció horària, amb el mateix salari, que ajudarà a preparar als professionals per passar a la situació de jubilació. Les reduccions horàries seran les següents:

- Reducció a 35 h/s del personal amb jornada contractada de 40 h/s ( amb o sense jornada partida)
- Reducció a 30 h/s del personal amb jornada contractada de 35 h/s
- Conservació de les jornades setmanals contractades inferiors en hores a les esmentades en els punts anteriors.

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 exercint el càrrec de comandament sense la condició d'emèrit durant el temps que pactin que no podrà excedir l'edat de jubilació legalment establerta.

Quan a un/una professional li sigui reconeguda la condició d'emèrit, consultor sènior o adjunt sènior, haurà assolit el grau màxim de desenvolupament professional al Consorci i no podrà seguir sent valorat en la Carrera Professional.

#### 1.6. Noves contractacions

El personal de nova contractació amb caràcter indefinit, interí per vacant o relleu 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 a l'PSMAR, a aquests efectes, hauran de ser d'entitats hospitalàries públiques i universitàries.

En el cas que el nivell de carrera assolit en l'accés per aquesta via o la normalitzada no sigui l'inicial (A2) el pas es produirà gradualment amb una permanència d'un any a cada nivell fins assolir el nivell corresponent.

El personal suplent (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) podrà accedir per aquesta via al primer nivell, quedant supeditat l'accés als posteriors nivells a la contractació laboral, interinitat per vacant o relleu.

#### 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 a l'PSMAR.

### 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 o suplents (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) perquè l'PSMAR no hagi convocat la plaça de forma oficial.

### 2.2. Exclusions

Metges Residents.  
Becaris.

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

### 3.1. Composició Comitè

El Comitè, únic per a tot l'PSMAR, 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 l'PSMAR, director de Recursos Humans de l'PSMAR 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'escolliran 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.

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.

## ANNEX IV. CARRERA PROFESSIONAL D'INFERMERS/ES I LLEVADORES

## 1. Què és la carrera professional?

Quin és el concepte de carrera professional?

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

Quina és la filosofia de la carrera professional?

La carrera professional 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.

### 1. Nivells de carrera professional:

La durada de la carrera professional s'estableix com a mínim en 22 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, d'interinitat per vacant, relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a infermer/a al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o practiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

#### Infermera nivell 2

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



Infermera nivell 3

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

Infermera nivell 4

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

## 2. Accés:

La primera vegada que els professionals presentin la totalitat dels seus mèrits per accedir a la Carrera Professional, se'ls podrà adjudicar el màxim nivell possible en el seu grup, sempre que disposin de la totalitat del temps d'experiència requerit pel nivell que correspongui. En qualsevol cas, el nivell adjudicat s'assolirà gradualment, amb un permanència d'un any a cada nivell fins arribar al nivell definitiu adjudicat en la primera avaluació.

Matriu de requisits d'experiència professional com a infermer/a o llevadora per accedir a carrera professional.

Nivells	Anys per nivell
Nivell 1	6 anys (experiència interna o externa)
Nivell 2	5 anys (al nivell 1) o 11 amb experiència externa
Nivell 3	5 anys (al nivell 2) o 16 amb experiència externa
Nivell 4	6 anys (al nivell 3) o 22 amb experiència externa

## 3. Accés per a noves contractacions:

Un cop transcorregut un any de la incorporació a la institució el professional de nova incorporació, per accedir a la carrera, se li reconeixerà l'experiència aliena al PSMAR en entitats hospitalàries públiques i universitàries, i també la formació realitzada en aquest període.

El professional que tingui un contracte laboral indefinit, interinitat per vacant o relleu i accedeixi per aquesta via podrà accedir al nivell que li correspongui per anys d'experiència i currículum, d'acord amb l'establert a l'apartat "2. Accés".

El personal suplent podrà accedir per aquesta via al primer nivell, quedant supeditat l'accés als posteriors nivells a la contractació laboral, interinitat per vacant o relleu.

## 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 .....5 representants\*

Representants sindicals ..... 4 representants\*\*

\*2 membres de l'Hospital del Mar i 1 per l'Hospital de l'Esperança, 1 pel Centre Fòrum i 1 per l'INAD

\*\* 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 infermers/eres.

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.

#### 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:

1. Recollida d'informació.
2. Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.
3. Planificació de les actuacions d'infermeria.
4. Comunicar-se amb ala família i el malalt.

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 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 venen 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:

##### - 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.

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.

Omple 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.

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'infermeres/rs i companys/es 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.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

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%

- 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

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 Avalador 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 Avalador 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.

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
	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 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 6 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.

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'excedent 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.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

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	Puntuació	Màxims/mínims
Titulació acadèmiques		
Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut (Es tindran en compte les següents llicenciatures en Ciències Socials: Antropologia i Psicopedagogia)	10 punts/títol	
Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut (En cas de no haver-la finalitzat es distribuïran 4 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la llicenciatura)	8 punts/títol	
Diplomatura – Graus - relacionada amb Ciències de la Salut (En cas de no haver-la finalitzat es distribuïran 2,5 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la Diplomatura-Grau.)	5 punts/títol	
Màster - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line (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	4 punts/títol	Mínim 30 crèdits
Postgrau - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line (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	2 punts/títol	Mínim 15 crèdits
Postgrau fets a distància amb examen presencial	0.075 punts/crèdit	
Especialitat d'Infermeria	7 punts/títol	
Cursos Perfeccionament (La formació a distància tindrà la mateixa puntuació que la presencial sempre que vingui avalada per alguna universitat		
Cursos de perfeccionament, de formació acadèmica superior a 2 anys (exclòs màsters i postgraus)	0,01 punts/hora	Fins un màxim de 3 punts/curs
Cursos d'un any acadèmic en els quals no constin hores	1 punt/curs	
Cursos d'infermeria (Autoritzats per: MEC, comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, col·legis, associacions professionals i sindicats	0,01 punts/hora	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos d'infermeria. Semi-presencial	punts/hora presencial. 0.005 punt/hora on-line	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos i sessions acreditats per Formació Continuada	0,01 punts/hora	
Idiomes (Unicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.)		
Certificat de català nivell A	0,10 punts/certificat	

Certificat de català nivell B	0,20 punts/certificat	
Certificat de català nivell C	0,30 punts/certificat	
Certificat de català nivell D	0,40 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell d'altres idiomes	0,20 punts/certificat	
Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	Fins un màxim de 0,10 punts/curs
Informàtica		
Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball	0,01 punts/2hores	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball en els quals no constin hores	0,025 punts/curs	
Tallers, aules, sessions		
Assistència a tallers, aules, sessions (Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei.	0,01 punts/hora	
Certificats d'assistència a tallers, aules, sessions en els quals constin dies però no constin hores	5 hores/dia	
Certificats d'assistència a tallers, aules, sessions en els quals no constin ni dies ni hores	0,05 punts/certificat	
Puntuació crèdits/hores 1 crèdit serà equivalent a 10 hores.	0,10 punts/crèdit	
Formació on-line 1 crèdit previ serà equivalent a 5 hores	0,05 punts/crèdit	
En les acreditacions formatives en les que constin hores i crèdits prevaldrà la valoració en crèdits.		

ACTIVITATS DOCENTS	Puntuació	Màxims
Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral (Autoritzats i/o organitzats per escoles universitàries, Departament de Sanitat i altres organismes oficials.) Presencial i on-line	0,20 punts/hora	Fins un màxim de 3 punts/curs
Docència en cursos de pre i postgrau, on no constin hores. Fora horari laboral. Presencial i on-line.	0,50 punts/acreditació	Fins un màxim de 3 punts/curs
Docència com a professor/a de pràcticum. Fora horari laboral.	0,02 punts/hora	
Docència com a professor/a de pràcticum, on no constin hores. Fora horari laboral.	0,25 punts/acreditació	
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora	
Participació com a docent amb els alumnes de les escoles universitàries d'infermeria. En horari laboral.	0,15 punts/ acreditació	
Participació com a docent amb residents de l'especialitat d'infermeria.	0,75 punts per acreditació.	

Tutor dels residents de infermeria, acreditat pel Ministeri i Comissió de docència del PSMAR.	1 punts per acreditació/per any	
Participació com a docent amb els alumnes de Medicina	0,15 punts/acreditació.	

ACTIVITATS CIENTÍFIQUES I D'INVESTIGACIÓ	Puntuació
Autor/a i/o presentació ponències	
Nacional. Presencial i on-line.	1,20 punts/acreditació
Internacional. Presencial i on-line.	1,50 punts/acreditació
Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
Participació en taules rodones	
Nacional	1,20 punts/acreditació
Internacional	1,50 punts/acreditació
Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
Publicació d'articles en revistes	
Nacional	1,20 punts/acreditació
Internacional	1,50 punts/acreditació
Comunicacions i/o pòsters en jornades, congressos, seminaris i simpòsiums (+)	
Nacional. Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,50 punts/acreditació
Internacional- Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,75 punts/acreditació
Comunicació/pòster premiat	0,25 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
Assistència a jornades, congressos, seminaris i simpòsiums	
Nacional i/o internacional. Presencial i on-line.	0,10 punts/acreditació
Membre de Comitès organitzadors o científic	
Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació
Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic	0,60 punts/acreditació
Participació en l'elaboració de capítols de llibres	2 punts/acreditació
Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols i altres	
De la institució i/o d'organismes oficials (S'entén com a protocol, aquells que estiguin revisats i validats per la Direcció d'Infermeria i/o comitès pertinents.)	0,50 punts/acreditació
Participació en comissions clinicocientífiques	0,10 punts/acreditació
Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.	0,10 punts/acreditació

Treballs d'investigació (Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científic, etc. únicament seran valorats en un dels apartats.)	
Realització i/o presentació i/o publicació (S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi els requisits metodològics i científics i no estigui inclòs en màsters, tesines, etc.)	5 punts/acreditació
Treballs descriptius	
Realització i/o presentació i/o publicació (S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi els requisits metodològics i científics.)	1,50 punts/acreditació
Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científic	
Validats per Formació Continuada	1 punts/acreditació
Participació en treballs d'investigació publicats en una revista	
Revista de caire institucional	1 punts/acreditació
Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals	0,10 punts/acreditació
Premis	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
1r premi – nacional	1 punts/acreditació
1r premi – internacional	2 punts/acreditació
2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
2n premi – internacional	1 punts/acreditació
3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació
1r premi – institucional	0,50 punts/acreditació
2n premi – institucional	0,25 punts/acreditació

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 dóna 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.

Si es dóna el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluï de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat.

- 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.

## ANNEX V. CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITAT (CPTMS)

### 1. Què és la carrera professional?

- Quin és el concepte de carrera professional?

La carrera professional és la manera com el professional tècnic mitjà en sanitat 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 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 22 anys i estan reconeguts quatre nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats.

### CPTMS 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, d'interinitat per vacant relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a tècnic mitjà en sanitat al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o practiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

### CPTMS nivell 2

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

### CPTMS nivell 3

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

### CPTMS nivell 4

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

## 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'CPTMS ..... 1 representant

Caps d'àrea ..... 2 representant

Tècnics mitjans en sanitat ..... 5 representants\*

Representants sindicals ..... 4 representants\*\*

\*2 membres de l'Hospital del Mar i 1 per l'Hospital de l'Esperança, 1 pel Centre Fòrum i 1 per l'INAD

\*\* 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 tècnics mitjans en sanitat.

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.

- 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 CPTMS han evolucionat a partir del nivell mínim exigít.

En aquest sentit, és important diferenciar entre dos factors que estan relacionats i que seran avaluable 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 un CPTMS 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'CPTMS.

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 dels CPTMS són comportaments desitjables d'aparèixer en el desenvolupament de les funcions dels CPTMS 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 dels CPTMS assistencial. Els àmbits més específics, com per exemple la de CPTMS de gestió, la de CPTMS de docència i d'altres, requeriran competències específiques d'aquests àmbits.

A continuació es defineixen doncs, les competències pròpies dels CPTMS assistencial:

- Recollida d'informació

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

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació

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

- Planificació de les actuacions d'CPTMS

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions dels CPTMS 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 dels CPTMS 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 dels CPTMS 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.

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.

Omple la documentació pròpia dels CPTMS.

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació

Utilitza els següents sistemes d'informació quan cal:

Sistema informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre dels CPTMS.

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

- Planificació de les actuacions d'CPTMS

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.

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 dels CPTMS, 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 tècnica mitjà en sanitat.

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: de tècnics mitjans assistencials 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.

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

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

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 CPTMS, 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%

CPTMS 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%  
CPTMS de l'equip (mn 1, mx totes) 35%  
Supervisora directa 45%

- Planificació de les actuacions d'CPTMS

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%  
CPTMS del torn (mn1, mx totes) 35%  
Supervisora directa 45%

- 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%  
CPTMS 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%  
CPTMS 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%  
CPTMS 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 de CPTMS 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%  
CPTMS o altres membres de l'equip (mn1, mx tots) 35%  
Supervisora directa 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%

CPTMS de l'equip (mn1, mx totes) 30%

Supervisora directa 30%

Direcció de CPTMS 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%

CPTMS 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 dels CPTMS	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.

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 CPTMS	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
	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 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 6 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.

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'excedent 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.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

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	Puntuació	Màxims/mínims
<i>Titulació acadèmiques</i>		
Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut (Es tindran en compte les següents llicenciatures en Ciències Socials: Antropologia i Psicopedagogia)	8 punts/títol	
Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut (Es tindran en compte les següents llicenciatures en Ciències Socials: Antropologia i Psicopedagogia. En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 4 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la llicenciatura)	8 punts/títol	
Diplomatura – Graus - relacionada amb Ciències de la Salut (En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 2,5 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la Diplomatura-Grau.)	5 punts/títol	
Màster - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line (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.)	3 punts/títol	Mínim 30 crèdits
Postgrau - relacionat amb Ciències de la Salut Presencial i on-line (Es tindran en compte les següents llicenciatures en Ciències Socials: Antropologia i Psicopedagogia)	1,50 punts/títol	Mínim 15 crèdits
Postgrau fets a distància amb examen presencial	0.075 punts/crèdit	
Especialitat de CPTMS	3 punts/títol	
<i>Cursos Perfeccionament</i> (La formació a distància tindrà la mateixa puntuació que la presencial sempre que vingui avalada per alguna universitat)		
Cursos de perfeccionament, de formació acadèmica superior a 2 anys (exclòs màsters i postgraus)	0,01 punts/hora	Fins un màxim de 3 punts/curs
Cursos d'un any acadèmic en els quals no constin hores	1 punt/curs	
Cursos de CPTMS (Autoritzats per: MEC, comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, col·legis, associacions professionals i sindicats.)	0,01 punts/hora	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos de CPTMS. Semi-presencial	0,02 punts/hora presencial. 0.005 punt/hora on-line	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos i sessions acreditats per Formació Continuada	0,01 punts/hora	
<i>Idiomes</i> (Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents.)		



Certificat de català nivell A	0,10 punts/certificat	
Certificat de català nivell B	0,20 punts/certificat	
Certificat de català nivell C	0,30 punts/certificat	
Certificat de català nivell D	0,40 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell d'altres idiomes	0,20 punts/certificat	
Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	Fins un màxim de 0,10 punts/curs
<i>Informàtica</i>		
Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball	0,01 punts/2hores	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball en els quals no constin hores	0,025 punts/curs	
<i>Tallers, aules, sessions</i>		
Assistència a tallers, aules, sessions (Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei.)	0,01 punts/hora	
Certificats d'assistència a tallers, aules, sessions en els quals constin dies però no constin hores	5 hores/dia	
Certificats d'assistència a tallers, aules, sessions en els quals no constin ni dies ni hores	0,05 punts/certificat	

Puntuació crèdits/hores 1 crèdit serà equivalent a 10 hores.	0,10 punts/crèdit
Formació on-line 1 crèdit previ serà equivalent a 5 hores	0,05 punts/crèdit
En les acreditacions formatives en les que constin hores i crèdits prevaldrà la valoració en crèdits.	

Activitats docents	Puntuació	Màxims
Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral (Autoritzats i/o organitzats per escoles universitàries, Departament de Sanitat i altres organismes oficials.) Presencial i on-line	0,20 punts/hora	Fins un màxim de 3 punts/curs
Docència en cursos de pre i postgrau, on no constin hores. Fora horari laboral. Presencial i on-line.	0,50 punts/acreditació	Fins un màxim de 3 punts/curs
Docència com a professor/a de pràcticum. Fora horari laboral.	0,02 punts/hora	
Docència com a professor/a de pràcticum, on no constin hores. Fora horari laboral.	0,25 punts/acreditació	

Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora	
Participació com a docent amb els alumnes de les escoles universitàries de CPTMS. En horari laboral.	0,025 punts/acreditació	

Activitats científiques i d'investigació	Puntuació
<i>Autor/a i/o presentació ponències</i>	
Nacional. Presencial i on-line.	1,20 punts/acreditació
Internacional. Presencial i on-line.	1,50 punts/acreditació
Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<i>Participació en taules rodones</i>	
Nacional	1,20 punts/acreditació
Internacional	1,50 punts/acreditació
Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<i>Publicació d'articles en revistes</i>	
Nacional	1,20 punts/acreditació
Internacional	1,50 punts/acreditació
<i>Comunicacions i/o pòsters en jornades, congressos, seminaris i simpòsiums</i>	
Nacional. Presencial i on-line.	0,50 punts/acreditació
Internacional- Presencial i on-line.	0,75 punts/acreditació
Comunicació/pòster premiat	0,25 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
Certificació com a persona que efectua la presentació oral	0,10 punts/acreditació (a afegir als anteriors)
<i>Assistència a jornades, congressos, seminaris i simpòsiums</i>	
Nacional i/o internacional. Presencial i on-line.	0,10 punts/acreditació
<i>Membre de Comitès organitzadors o científic</i>	
Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació
<i>Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic</i>	0,60 punts/acreditació
<i>Participació en l'elaboració de capítols de llibres</i>	2 punts/acreditació
<i>Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols i altres</i>	
De la institució i/o d'organismes oficials (S'entén com a protocol, aquells que estiguin revisats i validats per la Direcció d'CPTMS i/o comitès pertinents.)	0,50 punts/acreditació
<i>Participació en comissions clínic científiques</i>	0,10 punts/acreditació
<i>Treballs d'investigació</i> (Els treballs d'investigació, descriptius, estudis d'interès científic, etc. únicament seran valorats en un dels apartats.)	
Realització i/o presentació i/o publicació (S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi	5 punts/acreditació

els requisits metodològics i científics i no estigui inclòs en màsters, tesines, etc.)	
<i>Treballs descriptius</i>	
Realització i/o presentació i/o publicació (S'entén com a treball d'investigació, aquell que compleixi els requisits metodològics i científics.)	1,50 punts/acreditació
<i>Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científic</i>	
Validats per Formació Continuada	1 punts/acreditació
<i>Participació en treballs d'investigació publicats en una revista</i>	
Revista de caire institucional	1 punts/acreditació
<i>Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals</i>	0,10 punts/acreditació
<i>Premis</i>	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
1r premi – nacional	1 punts/acreditació
1r premi – internacional	2 punts/acreditació
2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
2n premi – internacional	1 punts/acreditació
3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació
1r premi – institucional	0,50 punts/acreditació
2n premi – institucional	0,25 punts/acreditació

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 dels CPTMS del Consorci dóna al factor competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, una CPTMS aconseguirà un nivell

determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor formació.

Si es dona el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat.

- 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.

## ANNEX VI. COMPETÈNCIES PROFESSIONALS D'ÀMBITS ESPECÍFICS DE LA CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITAT

ÀMBIT: IMIM, Farmàcia, Anatomia Patològica, Documentació Clínica i Arxiu

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

Escriu i signa de forma llegible els documents i/o registres.

Anota data del registre i hora quan els documents ho requereixen.

Identifica tota la documentació i/o les mostres biològiques.

Les dades i els fets que enregistra i/o organitza són rellevants.

Els fets que enregistra i/o organitza són coherents amb els d'altres professionals.

Omple la documentació que li pertany pel seu lloc de treball.

- Coneixement i utilització dels sistemes d'informació

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

Sistema Informàtic propi de la institució.

Protocols i/o procediments normalitzats de treball (PNT's).

Sistemes d'informació del material específic i necessari per a la Unitat (catàlegs, cases comercials, bibliografia).

Altres fonts d'informació: correu electrònic, Medline, internet, etc. o diagnòstic mèdics

Normatives generals de funcionament concretes (normativa laboral, uniformitat, 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 realitzar diàriament prioritant les tasques amb criteri.

Té disponible a temps el material o documentació necessaris per fer una tècnica i/o tasca específica (p. ex: no requereix fer viatges addicionals en busca de material).

Realitza les tasques que li corresponen en la seva jornada diària.

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

- Comunicació

Es presenta, saluda i s'acomiada de les persones del seu entorn.

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 (àrea de neteja, manteniment, compres, magatzem, RRHH, etc.)

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

- Treball en equip

Reporta els fets més rellevants als/a les 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/es quan les circumstàncies ho requereixen.

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

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

- Dur a terme el Pla d'Acció

Aplica la tècnica i/o procediment normalitzat de treball necessari en cada cas.

Realitza la tècnica i/o tasques segons indica el protocol o procediment normalitzat de treball.

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

Té incorporada mesures de prevenció de riscos laborals en les seves activitats diàries.

- 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 realitzar la feina a unitat.

- Realitzar docència

Acull i facilita l'aprenentatge als/a les alumnes becaris i/o personal de nova incorporació.\*

Fomenta la independència de l'alumne, becari personal de nova incorporació buscant els moments on l'alumne pot actuar per si mateix/a.\*

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/a les altres els coneixements adquirits individualment.

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

(\*A valorar únicament en el cas de tenir alumnes

- Aprendre durant la vida professional  
Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del PSMAR.  
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 contribueixen a millorar o innovar els mètodes de treball. Per avaluar Farmàcia, Anatomia Patològica i Arxiu.  
Es planteja dur a terme activitats de recerca des de la pròpia vessant. Per avaluar Farmàcia, Anatomia Patològica i Arxiu.  
Col·labora amb investigacions portades a terme per altres professionals. Per avaluar Farmàcia, Anatomia Patològica i Arxiu.

- Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?  
Els/les 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%
- Company/a (a decidir per CA) .....	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/a 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 de l'equip ( mn 1, mx totes) .....	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 . .....	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%
- 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 .....	30%
- Responsable del Servei que tingui la informació .....	25%

\*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%
- Company/a de l'equip que tingui la informació .....	30%
- Cap directe .....	40%

ÀMBIT: Consultes externes, Exploracions complementàries i Radiologia

#### 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

Prepara tota la documentació necessària per a la visita del/de la malalt/a (proves exploracions complementàries, analítica, etc.)

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

Detecta prèviament la manca de proves necessàries per a la visita del malalt (RX, analítica, etc.)

Ordena tota la documentació de la història clínica després de cada visita.

#### \*Coneixement i utilització dels sistemes d'informació

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

Sistema informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre d'infermeria.

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

#### \*Planificació de les actuacions d'infermeria

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

Organitza el treball a realitzar 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 dins la seva jornada de treball.

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

#### \*Comunicar-se amb la família i el/la malalt/a

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

Explica als/a les malalts/es; 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/de la malalt/a; família.

Facilita la comunicació del/de la malalt/a amb el/la facultatiu/va (p. ex: facilitant espais i moments de comunicació amb el/la malalt/a, 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: fent educació sanitària en base a la patologia del/de la malalt/a).

#### \*Treball en equip

Reporta els fets més rellevants del/de la malalt/a als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals (assistent/a 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/es quan les circumstàncies ho requereixen.

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

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

#### \*Dur a terme el pla d'acció

Aplica la tècnica necessària en cada cas.

Realitza la tècnica segons indica el protocol.

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

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



\*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 realitzar la feina a la unitat (protocols, guies d'actuació,..)

\*Realitzar docència

Acull i facilita l'aprenentatge als/a les 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/a les altres els coneixements adquirits individualment.

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

(\*) A valorar únicament en el cas de tenir alumnes

\*Aprendre durant la vida professional

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del PSMAR.

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 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.

Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?

Els/les 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%
- Infermer/a o facultatiu/va (o a decidir per CA) ..... 35%
- Supervisor/a 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%
- Infermers/es o altres membres de l'equip (mn 1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a 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 ..... 15%
- Infermer/a (mn1, mx totes) ..... 30%
- Facultatiu/va (mn 1, mx tots) ..... 20%
- Supervisor/a directa..... 35%

\*Comunicar-se amb la família i el malalt  
Qui avalua i com

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

- Autoavaluació ..... 20%
- Infermer/a o altres membres de l'equip ( mn 1, mx totes) ..... 40%
- Supervisor/a 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%
- Infermer/a del servei (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a 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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a 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 corresponent..... 45%
- Supervisor/a 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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)..... 35%
- Supervisor/a directa..... 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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 30%
- Supervisor/a directa..... 30%
- Direcció corresponent ..... 25%

(\*) 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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 30%
- Supervisor/a directa..... 40%

ÀMBIT: Assistència Primària

Indicadors de les competències

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

\*Recollida d'informació

Signa de forma llegible els registres.

Anota data del registre, hora/torn.

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

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

Els fets que enregistra són coherents amb d'altres professionals que atenen al/a la malalt/a

Omple la documentació pròpia d'infermeria, si s'escau.

\*Coneixement i utilització dels sistemes d'informació

Utilitza els següents sistemes d'informació quan li cal:

Sistema informàtic.

Protocols.

Diagnòstics mèdics.

Registre d'infermeria.

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

\*Planificació de les actuacions d'infermeria

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

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

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

Sap realitzar una valoració integral de les necessitats del/de la malalt/a (físiques, psico-socials,...)

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/de la malalt/a i/o família.

Explica als/a les malalts/es; 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/de la malalt/a; família.

Facilita la comunicació del/de la malalt/a amb la família (p. ex: facilitant espais i moments de comunicació amb el/la malalt/a, 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: fent educació sanitària en base a la patologia del/de la malalt/a).

**\*Treball en equip**

Reporta els fets més rellevants del/de la malalt als altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació d'altres professionals (assistent/a 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/es quan les circumstàncies ho requereixen.

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

Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els/a les altres membres de l'equip assistencial.

**\*Dur a terme el pla d'acció**

Aplica la tècnica necessària en cada cas.

Realitza la tècnica segons indica el protocol.

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

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

**\*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 realitzar la feina a la unitat (protocols, guies d'actuació,..)

**\*Realitzar docència**

Acull i facilita l'aprenentatge als/a les alumnes.\*

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

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/a les altres els coneixements adquirits individualment.

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

(\*)A valorar únicament en el cas de tenir alumnes

**\*Aprendre durant la vida professional**

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora de l'IMAS.

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 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.

Qui avaluarà en cada competència i com ho farà?

Els/les 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%
- Infermer/a o facultatiu/va (o a decidir per CA)..... 35%
- Supervisor/a 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%
- Infermers/es o altres membres de l'equip (mn 1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a 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 ..... 15%
- Infermer/a (mn1, mx totes) ..... 30%
- Facultatiu/va (mn 1, mx tots) ..... 20%
- Supervisor/a directa..... 35%

**\*Comunicar-se amb la família i el malalt**  
Qui avalua i com

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

- Autoavaluació ..... 20%
- Infermer/a o altres membres de l'equip ( mn 1, mx totes) ..... 40%
- Supervisor/a 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%
- Infermer/a del servei (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a 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%
- Infermer/a l altres membres de l'equip (mn1, mx totes) ..... 35%
- Supervisor/a 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 corresponent.....	45%
- Supervisor/a 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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx tots).....	35%
- Supervisor/a directa.....	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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) .....	30%
- Supervisor/a directa.....	30%
- Direcció corresponent.....	25%

(\*) 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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx totes) .....	30%
- Supervisor/a directa.....	40%

**ÀMBIT:** Cap d'Àrea/supervisors/es

Els/les caps d'àrees/supervisors/es són infermers/es que puntualment estan ocupant un lloc de treball en un àmbit de diferent responsabilitat. Per aquest motiu és difícil poder avaluar amb els mateixos paràmetres que a la resta d'infermers/es.

Tenint en compte aquest punt, i respectant el concepte i la filosofia de la carrera professional, hem fet una adaptació de les competències i dels seus indicadors, que s'adaptin a les tasques específiques que defineixen el perfil de comandament intermedi d'infermeria del PSMAR.

El Comitè avaluador serà el mateix que el de la carrera professional de tècnics/ques mitjans en sanitat.

\* Criteris a tenir en compte:

- Quan un/a infermer/a passi a ocupar un lloc de cap d'àrea/supervisor/a, se li respectarà el nivell de carrera professional que hagi assolit.
- Cas d'haver de fer el pas de carrera, mentre exerceixi com a cap d'àrea/supervisor/a, serà avaluat/da segons les competències/indicadors d'aplicació als comandaments intermedis.

- En el moment en que torni a exercir com a infermer/a, se li respectarà el nivell assolit.

\* Definició de les competències:

Les competències de caps d'àrees/supervisors/es són comportaments desitjables en el desenvolupament de les funcions de la infermera de gestió del PSMAR. La manifestació 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.

Atès que el/les caps d'àrees/supervisors/es són infermers/es amb una àrea de responsabilitat diferent, s'han mantingut les mateixes competències de la carrera professional de tècnics/ques mitjans en sanitat, adaptant els indicadors amb la finalitat de poder fer una correcta avaluació.

A continuació es defineixen, doncs, les competències pròpies de la infermera de gestió:

- Recollida d'informació

Grau de qualitat, rellevància i coherència dels documents que elabora i empena.

- 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

Grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions 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.

- Comunicació

Grau de qualitat de la informació i relació que la infermera de gestió estableix amb les persones amb qui es relaciona.

- Treball en equip

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

- Dur a terme el pla d'acció

Grau d'habilitat per dur a terme les activitats previstes, introduir canvis i incorporar la reflexió com element de progrés.

- Estar obert als requeriments de la institució

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

- Realitzar docència

Grau de qualitat en la transmissió de coneixements i habilitats cap als/les 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

Escriu i signa els documents de manera llegible.

Anota la data en tots els documents.

Revisa i/o identifica tots els documents.

Les dades que enregistra són rellevants.

Els fets que enregistra són coherents amb l'esdeveniment.

Emplena la documentació establerta.

- 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 concretes (normativa laboral, passis de visita, uniformitat, 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 realitzar diàriament prioritzant les tasques amb criteri (utilitza de forma eficient els recursos de què disposa).

Té disponible a temps els recursos necessaris pel bon funcionament de la seva àrea de responsabilitat.

Compleix els terminis establerts en els requeriments legals administratius propis de la seva responsabilitat.

Es replanteja les planificacions de treball diàries de l'àrea mitjançant la seva observació i proposant millores.

- Comunicació

Es presenta, saluda i s'acomiada de forma acollidora de les persones del seu entorn.

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 (cuina, compres, magatzem, RRHH, serveis mèdics, serveis d'infermeria,...) creant espais i moments per afavorir-la.

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

- Treball en equip

Reporta els fets més rellevants del/de la malalt/a als/a les altres membres de l'equip, així com tot el que té relació amb l'aportació de professionals d'altres àrees, centres, etc.

Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip.

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

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

Demostra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els/a les altres membres de l'equip assistencial.

- Dur a terme el pla d'acció

Implementa normatives, protocols i canvis en la seva unitat segons l'acordat (per la Direcció, Institució, etc..).

Utilitza instruments de mesura (indicadors) del grau d'acompliment de normes i protocols establerts.

Demostra capacitat, destresa, habilitat per introduir canvis.

Incorpora la reflexió com a element de progrés i planifica el futur. Utilitza mitjans per detectar àrees de millora.



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

- Estar obert als requeriments de la institució

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

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

Fa compatibles els objectius professionals propis amb els de la institució.

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

- Realitzar docència

Acull i facilita la integració del personal de nova incorporació donant les explicacions necessàries del funcionament de la unitat (organitzativament i operativament).

Fomenta la capacitat de prendre decisions dels/de les professionals sota la seva responsabilitat.

Realitza una avaluació contínua (positiva i negativa) ajudant a millorar comportaments i actituds.

Està a l'escolta dels requeriments d'aprenentatge del personal de nova incorporació.

Transmet als/a les altres els coneixements professionals adquirits individualment.

Proposa idees per a la realització d'accions formatives.

- Aprendre durant la vida professional

Té iniciatives en adquirir formació dintre o fora del PSMAR.

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.

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%

- Cap d'àrea/supervisor/a ..... 35%

- Direcció d'Infermeria ..... 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%

- Cap d'àrea/supervisor/a (mn 1, mx totes)..... 35%

- Direcció d'Infermeria ..... 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%
- Cap d' àrea/supervisor/a (mn1, mx totes)..... 30%
- Infermer/a (mn1, mx totes) ..... 20%
- Direcció d' Infermeria ..... 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%
- Persones del seu entorn (mn 1, mx totes) ..... 40%
- Direcció d' Infermeria ..... 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%
- Cap d' àrea/supervisor/a (mn1, mx totes)..... 35%
- Direcció d' Infermeria ..... 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%
- Infermer/a (mn1, mx totes) ..... 35%
- Direcció d' infermeria..... 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%
- Cap d' àrea/supervisor/a ..... 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%
- Infermer/a o altres membres de l'equip (mn1, mx tots)..... 35%
- Direcció d' Infermeria ..... 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%

- Cap d'Àrea/supervisor/a ..... 30%
- Direcció d'Infermeria/Responsable Formació-Qualitat..... 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%
- Cap d'Àrea/supervisor/a ..... 30%
- Direcció d'Infermeria ..... 40%

## ANNEX VII (A). CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN ADMINISTRACIÓ, EN ARQUITECTURA, ENGINYERIA EN INFORMÀTICA I ALTRES TÈCNIC/QUES MITJANS NO ASSISTENCIALS

### 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 lavaluació.

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 22 anys i estan reconeguts Quatre nivells que, un cop assolits, quedaran consolidats

Tècnic/a 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, d'interinitat per vacant, relleu o suplència (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a tècnic/a de grau mitjà en administració al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

Tècnic/a de grau mitjà en administració Nivell 2

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

Tècnic/a de grau mitjà en administració Nivell 3

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

Tècnic/a de grau mitjà en administració Nivell 4

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és demostrar 6 anys de nivell 3

- Canvis de categoria

En el cas que un treballador que hagi assolit un nivell d'incentivació/ carrera Professional canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell assolit i l'import econòmic fins al moment que es presenti a la convocatòria de la carrera professional que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

### 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

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 sigui dels membres representants de la Direcció de RRHH.

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

#### - Elecció del Comitè Avaluador

L'elecció del CA es farà mitjançant sufragi universal secret cada 4 anys entre tot el personal amb categoria de tècnic mitjans no assistencials.

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.

Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador.

#### - 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 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 avaluable 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:

Recollida d'informació.

Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.

Planificació de les actuacions dels TM Administració.

Comunicar-se amb el client/usuari/company.  
Treball en equip.  
Dur a terme el Pla d'Acció.  
Estar obert als requeriments de la institució.  
Realitzar docència.  
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.

## 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.

- 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/companys 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  
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.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical.

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 professional 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 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 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%

**\*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 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 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	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
<b>Puntuació total</b>	<b>X punts</b>

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

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

Matriu de punts mínims per nivell en factor competències:

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
<b>TOTAL</b>	<b>336</b>	<b>460</b>	<b>635</b>	<b>744</b>

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 formació factor 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.

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 6 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.

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'excedent 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.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

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	Puntuació	Màxims/mínims
<i>Titulació acadèmiques</i>		
Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
Diplomatura – Grau relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	5 punts/títol	
Màster - relacionada Ciències de la Salut	4 punts/títol	Mínim 30 crèdits
Postgrau - relacionada Ciències de la Salut	2 punts/títol	Mínim 15 crèdits
<i>Cursos Perfeccionament (La formació a distància tindrà la mateixa puntuació que la presencial sempre que vingui avalada per alguna universitat.)</i>		
Cursos presencials (Autoritzats per: MEC; comunitats autònomes; universitats; escoles universitàries; col·legis, associacions professionals; sindicats)	0,03 punts/hora	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on-line	0,005/hora	
Cursos on no hi constin hores.	5 hores/dia	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on no hi constin ni dies ni hores.	0,05 punts/curs	
Cursos de Formació Continuada interna	0,01 punts/hora	
<i>Idiomes (Únicament es considerarà el nivell superior dels certificats oficials de nivell del català i/o altres idiomes emesos per les institucions corresponents)</i>		
Certificat de català nivell A	0,20 punts/certificat	
Certificat de català nivell B	0,30 punts/certificat	
Certificat de català nivell C	0,50 punts/certificat	
Certificat de català nivell D	0,70 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell equivalent al "Basic"	0,10 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell equivalent al "Firstcertificate"	0,20 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell equivalent al "Advance"	0,30 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell equivalent al "Proficiency"	0,40 punts/certificat	
Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	Màxim per curs

Curs de català impartits per altres institucions	0,05 punts/curs	Màxim per curs
<i>Informàtica</i>		
Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball. Presencial	0,05 punts/hora	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on no hi constin hores. Presencials/distància	5 hores/dia	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on no hi constin dies ni hores. Presencials/distància	0,05 punts/curs	
<i>Sessions</i>		
Assistència a sessions (Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei.)	0,01 punts/hora	

Puntuació crèdits/hores	
1 crèdit serà equivalent a 10 hores.	0,10 punts/crèdit
Formació online 1 crèdit serà equivalent a 5 hores	0,05 punts/crèdit
En les acreditacions formatives en les que constin hores i crèdits prevaldrà la valoració en crèdits.	

Activitats docents (màxim 3 punts)	Puntuació	Màxims
Docència en cursos d'ensenyament post obligatori autoritzats pel Departament d'Ensenyament. Fora horari laboral. Presencial i on-line	0,20 punts/hora	
Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral (Autoritzats i/o organitzats per Escoles Universitàries, Departament de Sanitat, i altres organismes oficials)	0,20 punts/hora	
Activitat docent com a monitor/a pràctiques. Fora horari laboral	0,02 punts/hora	
Participació com a docent en els programes de formació continuada de la Institució (El Consorci estimularà la docència dels professionals en els cursos de Formació Continuada)	0,20 punts/hora	
Participació com a docent en els programes de formació continuada de la Institució, on no constin hores	0,50 punts/acreditació	
Participació com a docent amb alumnes universitaris/es de la especialitat. En horari laboral	0,20 punts/any	

Activitats científiques i d'investigació	Puntuació	
<i>Presentació de ponències</i>		

Nacional. Presencial i on-line	1,20 punts/acreditació	
Internacional. Presencial i on-line	1,50 punts/acreditació	
Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació	
<i>Participació en taules rodones</i>		
Nacional	1,20 punts/acreditació	
Internacional	1,50 punts/acreditació	
Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació	
<i>Publicació d'articles en revistes</i>		
Nacional	1,20 punts/acreditació	
Internacional	1,50 punts/acreditació	
<i>Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades, congressos, seminaris i simpòsiums</i>		
Nacional.	0,50 punts/acreditació	
Internacional	0,75 punts/acreditació	
Per comunicació/pòster premiat, s'afegiran	0,25 punts/acreditació	
<i>Assistència a jornades, congressos, seminaris</i>		
Nacional i/o internacional.(sincrònic)	0,30 punts/acreditació	
Nacional i/o internacional. (asincrònic)	0.20 punts/acreditació	
<i>Membre de Comitès organitzadors o científic</i>		
Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació	
<i>Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic</i>	0,60 punts/acreditació	
<i>Participació en l'elaboració de capítols de llibres</i>	2 punts/acreditació	
<i>Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols, procediments i d'altres</i>		
De la institució i/o d'organismes oficials (Es puntuarà sempre que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball)	0,50 punts/acreditació	
<i>Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.</i>	0,10 punts/acreditació	
<i>Participació en comissions clíniques, científiques, d'ingressos</i>	0,10 punts/any	
<i>Treballs d'investigació</i> (Els treballs d'investigació, estudis d'interès científics, etc., únicament seran valorats en un dels apartats.		
Realització i/o presentació i/o publicació (S'entén com a treball d'investigació aquell que compleix els	5 punts/acreditació	

requisits metodològics i científics i no esta inclòs en màsters, tesines, etc.		
<i>Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científics</i>		
Validats per Formació Continuada	1 punts/acreditació	
<i>Participació en treballs d'investigació publicat en una revista</i>		
Revista de caire institucional	1 punts/acreditació	
<i>Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals</i>	0,10 punts/acreditació	
<i>Premis</i>		
Convocats per qualsevol institució sanitària		
1er premi – nacional	1 punts/acreditació	
1er premi – internacional	2 punts/acreditació	
2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació	
2n premi – internacional	1 punts/acreditació	
3er premi – nacional	0,25 punts/acreditació	
3er premi – internacional	0,50 punts/acreditació	

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 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	4
Activitats Docents	-	-	-	0.5
Activitats Científiques	-	0.5	1	1.5
Totals *	3,50	4,50	6,50	10,50

(\*) 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.

Si es dona el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que

el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat

- 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.

## ANNEX VII (B). CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN TREBALL SOCIAL

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

- Quina és la filosofia de la carrera professional?

La carrera professional és:

Voluntària.

Irreversible.

Remunerada econòmicament.

No automàtica.

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

Una eina de desenvolupament professional.

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

Una eina de motivació dels professionals.

Una eina per vincular l'organització i els professionals amb la finalitat d'aconseguir els objectius de l'empresa.

Una eina per consolidar la cultura pròpia de l'organització i fer-la extensiva a tots els professionals.

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

Una eina per potenciar l'autoestima dels professionals.



## 2. Nivells de la carrera professional

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

La carrera professional pretén reconèixer 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 22 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.

El requisit bàsic per optar a aquest nivell és tenir contractació indefinida, d'interinitat per vacant, relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) i acreditats 6 anys d'antiguitat amb experiència com a professional de Treball Social al Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci), computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o practiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

### - 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.

### - Canvis de categoria

En el cas que un treballador que hagi assolit un nivell d'incentivació/ carrera Professional canviï de categoria professional de manera temporal o definitiva es mantindrà el nivell assolit i l'import econòmic fins al moment que es pugui presentar a la convocatòria de la carrera professional que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

## 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 variats).

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.

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 treballador social o similar.

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.

Al finalitzar els 4 anys es procedirà a l'elecció d'un nou Comitè Avaluador.

#### - 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:

Recollida d'informació.  
Coneixement i utilització dels sistemes d'informació.  
Planificació de les actuacions d'infermeria.  
Comunicar-se amb la família i el malalt i/o usuari.  
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

### 5.1 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.

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.

## 5.2 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

- Incorpora l'exploració social a l'història clínica.

- Enregistra la informació social a les fitxes socials (IMASIS).

- Incorpora a l'història clínica la documentació rellevant de caràcter social.

- El curs social presenta de forma clara i coherent tots les dades relatives a l'usuari, la valoració professional i el pla d'intervenció de treball social.

- Realitza/desenvolupa la documentació específica del treball social: informe social, derivacions, PTI, PIRR, etc.

### Coneixement i utilització dels sistemes d'informació

Utilitza o consulta els següents sistemes d'informació quan li cal:

- Sistema Informàtic.

- Protocols.

- Té amb compte el registre d'altres companys/es de treball social i d'altres disciplines.

- Complimenta escales específiques de treball social.

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

### Planificació de les accions de Treball Social

- Realitzar l'estudi de la situació sociofamiliar econòmica i de l'habitatge del malalt i del seu entorn.

- Elaborar i executar el pla sociofamiliar d'intervenció amb la persona malalta, la família o persona cuidadora tenint amb compte la xarxa de serveis i recursos socials i sanitaris de la zona.

- Informar del pla d'intervenció a la persona malalta, la família o la persona cuidadora i involucrar-los en aquest.

- Avaluar les necessitats detectades del malalt i la família. Elaborar el diagnòstic social i realitzar avaluacions contínues del pla social d'intervenció.

### Relació assistencial amb el malalt/usuari i/o família en el tractament dels casos.

- Realitza l'entrevista d'acollida correctament.

- Utilitza un llenguatge entenedor (verbal i no verbal), adaptant-se al nivell de comprensió del malalt/usuari i/o de la família.

- Vetlla pels drets dels usuaris/es i de les seves famílies tenint amb compte les creences i valors personals.

- Facilita espais adequats per tal de respectar la confidencialitat als usuaris/es i/o famílies.

### Treball en equip

- Reporta el diagnòstic social sanitari per tal de dissenyar un pla d'intervenció integral.
- Participa activament en la presa de decisions i/o assumint els acords presos en equip interdisciplinari.
- Té flexibilitat realitzant tasques d'altres professionals del treball social quan les circumstàncies ho requereixen.
- Facilita la relació i la comunicació entre l'usuari/a, la família o cuidador/a i els professionals del servei.
- Demuestra capacitat de treball en equip amb una actitud positiva envers els altres membres de l'equip assistencial.

Dur a terme el Pla d'Acció

- Aplica la metodologia del treball sanitari en cada procés.
- Realitza les funcions pròpies del treball social sanitari i els protocols propis de la professió.
- Coordina amb la xarxa sanitària i social (serveis professionals).
- Vetlla per a garantir la continuïtat assistencial de l'usuari/a.

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 de grau treball social (\*)
- Fomenta la independència de l'alumne buscant els moments pot actuar per si mateix ( aquest punt s'hauria de valorar únicament en el cas de tenir alumnes)
- Realitza una avaluació contínua i adequada amb comportaments concrets i adapta els seus ensenyaments en funció del nivell de l'alumne/personal nou de la unitat (\*)
- Facilita 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:

L'autoavaluació de la pròpia persona.

L'avaluació horitzontal: de Treballadors social i companys de l'equip assistencial.

L'avaluació vertical de Caps directes o Responsables de les unitats assignades i Direcció corresponent.

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.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

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

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:

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 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 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 Avaluador 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.

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 dins la carrera professional dels Treballadors/es socials, atén al procés continu d'aprenentatge 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 6 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.

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'excedent 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.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

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	Puntuació	Màxims/mínims
<i>Titulació acadèmiques</i>		

Doctorat – relacionat amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	10 punts/títol	
Llicenciatura - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
Diplomatura - Grau- relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	8 punts/títol	
Màster - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	4 punts/títol	Mínim 30 crèdits
Postgrau - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	2 punts/títol	Mínim 15 crèdits
Títol d'especialitat - relacionada amb Ciències de la Salut i/o Ciències Socials	3 punts/títol	
Adaptació a títols de Grau o re titulacions	4 punts/adaptació	
En cas de no haver-la finalitzat es distribuiran 4 punts entre els crèdits realitzats, percentualment al total de crèdits de la llicenciatura/Grau		
<i>Cursos Perfeccionament</i>		
Cursos presencials - en Treball Social o altres disciplines.	0,01 punts/hora	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on no hi constin hores.	5 hores/dia	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on no hi constin ni dies ni hores.	0,05 punts/curs	
Cursos de Formació Continuada interna	0,01 punts/hora	
Els cursos semi-presencials (no avalats per una universitat) es puntuaran per separat la part presencial i la part online.		
<i>Idiomes</i>		
Certificat de català nivell A	0,20 punts/certificat	
Certificat de català nivell B	0,30 punts/certificat	
Certificat de català nivell C	0,40 punts/certificat	
Certificat de català nivell D	0,50 punts/certificat	
Certificat oficial de nivell d'altres idiomes	0,20 punts/certificat	
Cursos de català i/o altres idiomes impartit per Formació Continuada o pels sindicats	0,10 punts/curs	
<i>Informàtica</i>		
Cursos d'Informàtica aplicable al lloc de treball. Presencial	0,01 punts/hora	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on no hi constin hores.	5 hores/dia	Fins un màxim de 1,50 punts/curs
Cursos on no hi constin dies ni hores.	0,05 punts/curs	
<i>Sessions</i>		
Assistència a sessions	0,01 punts/hora	

<i>Activitats docents</i> (màxim 3 punts)	Puntuació
---	-----------

Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral (Autoritzats i/o organitzats per Escoles Universitàries de Treball Social, Departament de Sanitat, altres organismes oficials, inclosos sindicats, Benestar Social o qualsevol altre Departament de la Generalitat.)	0,20 punts/hora
Docència en cursos de pre i postgrau. Fora horari laboral4. on no constin hores.	0,50 punts/acreditació
Activitat docent com a cap de pràctiques de Treball Social. (alumnes en pràctiques)	0,15 punts/any
Participació com a docent en els programes de formació continuada de la Institució	0,20 punts/hora
<i>Activitats de caràcter docent com a professora del pràcticum fora de l'horari laboral.</i>	
Cada hora	0.02 punts
Per certificació en la qual no constin hores	0.25 punts
Per tutor d'estudiants de Treball Social 2 punts per any fins a un màxim de 4 anys	
Participació com a docent amb els alumnes de les Escoles /Facultats de Treball Social fora de l'horari laboral	0.025
Participació com a docent amb professionals residents de les diferents especialitzacions mèdiques i/o d'infermeria	0.75

Activitats científiques i d'investigació	Puntuació
<i>Presentació de ponències</i>	
- Nacional. Presencial i on-line	1,20 punts/acreditació
- Internacional. Presencial i on-line	1,50 punts/acreditació
- Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació
<i>Participació en taules rodones</i>	
- Nacional	1,20 punts/acreditació
- Internacional	1,50 punts/acreditació
- Per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,10 punts/acreditació
<i>Publicació d'articles en revistes</i>	
- Nacional	1,20 punts/acreditació
- Internacional	1,50 punts/acreditació
<i>Comunicacions i/o pòsters en jornades i simposiums, etc.</i>	
- Nacional.	0,50 punts/acreditació
- Internacional.	0,75 punts/acreditació
- Per comunicació/pòster premiat, s'afegiran	0,25 punts/acreditació
<i>Assistència a jornades, congressos, seminaris</i>	
- Nacional i/o internacional.	0,10 punts/acreditació

<i>Assistència a tallers i escoles d'estiu</i>	0,05 punts/acreditació
<i>Assistència a sessions de supervisió de casos</i>	0,10/punts/any
<i>Membre de Comitès organitzadors o científic</i>	
– Jornades, congressos, seminaris	0,60 punts/acreditació
<i>Membre de la Junta Directiva de societats professionals de caràcter científic</i>	0,60 punts/acreditació
<i>Participació en l'elaboració de capítols de llibres</i>	2 punts/acreditació
Participació en grups de treball per a l'elaboració de protocols i altres (S'entén com a protocol aquell que estigui revisat i validat com a tal per la Direcció Mèdica i/o comissions pertinents.)	
– De la institució i/o d'organismes oficials (Es puntuarà sempre que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball. Les ponències presentades a distància tindran la mateixa puntuació que la presencial. Les comunicacions/pòsters a distància tindran la mateixa puntuació que la presencial.)	0,50 punts/acreditació

<i>Participació en comissions clíniques, científiques, d'ingressos, etc.</i> (S'entén com a protocol aquell que estigui revisat i validat com a tal per la Direcció Mèdica i/o comissions pertinents.)	0,10 punts/any
<i>Treballs d'investigació</i>	
– Realització i/o presentació i/o publicació	5
<i>Autor/a en altres treballs i/o estudis d'interès científics</i> (Es puntuarà sempre que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball.)	
– Validats per Formació Continuada	1,5
Participació en treballs d'investigació publicat en una revista (Es puntuarà sempre que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball.)	
– Revista de caire institucional	1
<i>Col·laboració en projectes i/o treballs d'investigació d'altres professionals</i> (Es puntuarà sempre que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball.)	0,10 punts/acreditació
<i>Premis</i>	
Guanyats- convocats per qualsevol institució sanitària i/o social	
– 1er premi – nacional	1
– 1er premi – internacional	2
– 2n premi – nacional	0,50
– 2n premi – internacional	1
– 3er premi – nacional	0,25
– 3er premi – internacional	0,50

El Comitè Avaluador calcularà el nombre total de punts que tindrà la persona que es presenta a la carrera professional. Una vegada calculats, es compararan 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.

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 dona 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.

Si es dona el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdre el nivell de carrera consolidat amb anterioritat.

- Terminis 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.

## ANNEX VII (C). CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'ESCOLA SUPERIOR D'INFERMERIA DEL MAR (ESIM)

### 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

Reconeixedora 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 del 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)

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:

Tenir contractació indefinida o d'interinitat del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona ( en endavant Consorci) i pertànyer a la plantilla de l'Escola almenys durant 5 cursos acadèmics computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

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.

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 conseqüent 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 exigit 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.

#### 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.

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	Auto-avaluació	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?

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 als 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
TOTAL	270	385	450	515	590

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

Proposta de carrera professional PDI ESIMar (criteris actuals, pendent de l'aplicació dels nous criteris AQU):

La carrera professional dels PDI (Doctors/es) de l'ESIMar estarà basada en els requeriments de l'AQU (Agència per a la Qualitat Universitària) per a l'obtenció de les acreditacions. Aquests criteris no estan adaptats a les necessitats i característiques dels PDI d'infermeria i, per tant, caldrà rebaixar les exigències per a fer viable la carrera professional.

NOTA: Els criteris que s'exposen a continuació corresponent als requeriments explicitats per AQU-Catalunya que actualment estan en procés de revisió i canvi, fet que podria comportar modificacions en els propers mesos.

Els criteris actuals d'AQU són:

### 1. Primer nivell:

Equiparable a professor lector d'AQU. En ell s'avaluaran les següents dimensions: formació (10%), trajectòria docent (30-35 %), experiència investigadora (60%).

- Trajectòria docent i investigadora:

Mínim un any de docència i investigació en la que es valorarà:

Formació acadèmica: o Predoctoral: 5% o Postdoctoral: 5%

Trajectòria docent: o Experiència docent (25%): Número d'hores/ crèdits de docència implementats: mínim 250 hores/ 10 ECTS.

Innovació docent (15%)

Experiència investigadora:

Assistència a congressos (15%): mínim 4 congressos nacionals i 2 internacionals

Publicacions (30%): ▪

Número d'articles publicats en revistes indexades: 4 articles publicats (4 en Q1-Q2 i com a primer autor, últim autor o corresponding author)

Número d'altres publicacions: mínim 2

Projectes de recerca i transferència (15%):

Número de projectes com a IP o colP (competitius o no competitius): mínim de 2

2. Segon nivell:

Equiparable a professor agregat.

- Trajectòria docent i investigadora:

Les persones sol·licitants hauran de demostrar una capacitat docent i investigadora provada, d'acord amb l'article 46 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. Pel que fa a la capacitat investigadora, les persones sol·licitants hauran de demostrar, almenys, tres anys d'activitat investigadora postdoctoral.

- Activitat formativa (10%):

Formació d'un grup o nucli de recerca: mínim un

Dirigir tesis doctorals: dirigir o haver dirigit mínim 2 tesis doctorals

Captació de recursos:

Investigació i transferència de resultats (70%):

Publicacions

Número d'articles publicats en revistes indexades: 20 articles publicats 10 en Q1-Q2 i com a primer autor, últim autor o corresponding author)

▪ Número d'altres publicacions: mínim 5

▪ Publicació de llibres o capítols de llibre: mínim 2

- Projectes de recerca (15%):

Número de projectes competitius com a IP: mínim 1

- Altres mèrits (5%):

Premis i reconeixements

Estades de recerca: mínima 1 nacional o internacional

3. Tercer nivell:

Equiparable a professor catedràtic (recerca avançada).

- Trajectòria docent i investigadora:

Les persones sol·licitants hauran de demostrar una carrera docent i investigadora consolidada, d'acord amb l'article 46 de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. Pel que fa

a la capacitat investigadora, les persones sol·licitants hauran de demostrar, almenys, tres anys d'activitat investigadora postdoctoral per poder ser acreditades.

#### Activitat formativa (10%)

Es valorarà la capacitat demostrada de formar un grup o nucli de recerca.

Haver dirigit un nombre de tesis doctorals no inferior a tres, la darrera preferentment defensada dins els últims tres anys.

#### Investigació i transferència de resultats (70%)

##### Publicacions

Número de publicacions en revistes indexades: quaranta publicacions o superior . Es valorarà en especial que al voltant de vint pertanyin al primer quartil de la categoria.

##### Projectes de recerca (15%)

Projectes de recerca finançats en convocatòries competitives, tant de les administracions públiques (internacionals, europees, estatals i autonòmiques) com del sector privat (fundacions, empreses, etc.), i se'n valoraran els resultats i l'impacte en l'àmbit corresponent. Es valorarà particularment, i d'acord amb l'àmbit d'especialització, el nombre i la rellevància dels projectes en els quals el sol·licitant hagi participat. En aquest sentit, serà necessari haver dirigit almenys un projecte de recerca competitiu, en especial els finançats en programes nacionals o internacionals. Només en casos molt justificats es podrà compensar aquesta condició amb altres de mèrit rellevant. També es valorarà el grau de lideratge i la iniciativa a l'hora de generar nous projectes.

##### Altres mèrits (5%)

Premis i guardons d'investigació, trams d'investigació reconeguts, conferències invitades en congressos o universitats, estades de recerca, càrrecs de responsabilitat científica (comitès editorials, comitès científics internacionals i nacionals, organització/presidència de congressos, etc.), informes emesos per acadèmics de prestigi reconegut, activitat institucional de promoció i gestió d'investigació, etc. En referència a les estades de recerca, es valorarà en especial que hagin estat científicament productives.

## 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.

- 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 y 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.

## 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	Auto-avaluació	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 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
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
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>280</b>	<b>225</b>	<b>370</b>	<b>420</b>

### 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 la impartició de 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 VII (D). CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'INSTITUT BONANOVA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (IBFP)

#### 1. Què és la carrera professional?

Objectius i finalitat.

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:

Tenir contractació indefinida o d'interinitat del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant Consorci) i pertànyer a la plantilla de l'Institut, almenys durant 6 cursos acadèmics, computant-se tots els períodes d'interinitat, relleu i/o pràctiques previs, malgrat que siguin interromputs en el temps.

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

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/ 1.985 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.

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.

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 avaluatives 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 rigurositat 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.

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 rigurositat en els registres.

#### 5.8. Coordinar els equips de treball sota la seva supervisió directa.

Promou i estimula la participació de les persones depenents 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.

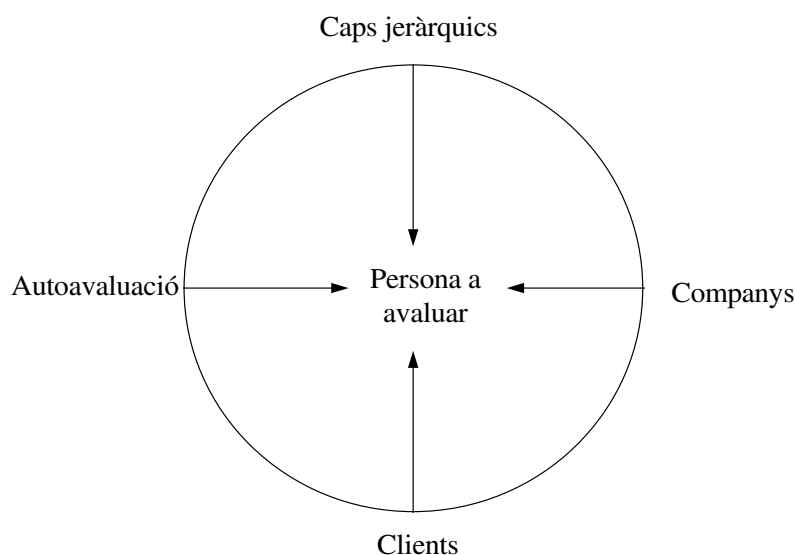
Impulsa la realització d'accions encaminades a la millora de processos i a la implantació de sistemes de qualitat.

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:

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.

	Analitzar currícula de crèdits	Implementar accions formatives	Participar en la dinàmica organitzativa de la institució
Auto-avaluació	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%	Qüestionari d'avaluació de competències 20%
Avaluació dels companys/equips	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 curricula del Cap d'estudis. 50%	Qüestionari d'avaluació de competències 40%	Qüestionari d'avaluació de competències 70%
TOTAL	100%	100%	100%

### 6.2. Avaluació de les competències docents en l'àmbit de la coordinació.

	Tutoritzar a l'alumne en el procés d'aprenentatge	Coordinar professorat de l'especialitat	Relacionar-se amb l'entorn professional i productiu
Auto-avaluació	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%
TOTAL	100%	100%	100%

### 6.3. Avaluació de les competències docents en l'àmbit d'especial responsabilitat.

	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
Auto-avaluació	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%

TOTAL	100%	100%	100%
-------	------	------	------

#### 6.4. Com s'obtenen els crèdits de competència docent?

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.

Anualment es podrà obtenir una puntuació màxima de 300 punts, tal com indica la taula següent:

	Competències docents en l'àmbit:		
	de l'ensenyament-aprenentatge	De la coordinació.	d'especial responsabilitat
Analtzar 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
TOTAL	300	300	300

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 valoraran en funció de les hores de durada i d'altres només per la titulació obtinguda.)	Puntuació
<i>Titulació universitàries</i>	
1e Cicle	1 crèdits/títol
2n Cicle	1 crèdits/títol
3e Cicle – Superació programa doctorat	1 crèdits/títol
Títol de doctorat	1 crèdits/títol
<i>Postgraus i màsters finalitzats</i>	
Postgraus	1 crèdits/títol
Màsters	1 crèdits/títol
<i>Cursos i seminaris</i>	½ crèdit x 90 hores

<i>Cursos sense acreditar hores</i>	0,166 crèdits/curs
<i>Formació en centres de treball</i>	½ crèdit x 90 hores presencials
<i>Idiomes</i>	
Certificat de mòdul 2 de normalització lingüística, equivalent o superior	½ crèdit /certificat
Llengües estrangeres. Títols de l'Escola Oficial d'Idiomes (certificat d'aptitud)	½ crèdit /certificat

<i>COM A FORMADOR</i>	Puntuació
<i>Cursos i seminaris</i>	½ crèdit x 40 hores
<i>Cursos sense acreditar hores</i>	0,05 crèdits/curs
<i>Formació en centres i assessorament</i>	½ crèdit x 40 hores
<i>Disseny de cursos de formació a partir de les demandes realitzades</i>	½ crèdit/acreditació
<i>Coordinació de la 1a edició de cursos de formació</i>	¼ crèdit/acreditació

#### 8. Definició del factor innovació

S'obtidran fins a 2 crèdits per període per la participació en projectes, activitats d'innovació o investigació educatives reconegudes per la institució.

Concepte	Crèdits
Presentar ponència / comunicació / pòster	1/2
Participar en taula rodona	1/2
Assistència a jornades / congressos / seminaris.	1/4
Assistència a tallers, conferències, xerrades, fòrums, reunions científiques, trobades	1/4
Participar en comitès organitzadors o científics de jornades, congressos, seminaris, publicacions.	1/4
Participació en l'elaboració de llibres de forma individual o col·lectiva.	1/2
Participació en grups de treball de la institució i/o organismes oficials	1/4
Coordinació de projectes de la institució	1/2
Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació	1/2
Participació en treballs d'investigació.	1/4
Per la coordinació, en cada activitat d'aquest tipus.	1/2
Per la participació, en cada activitat d'aquest tipus.	1/4

#### 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 VIII. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS TÈCNICS AUXILIARS GRUP C1

#### 1. Nivells de la incentivació



Aquest desenvolupament professional és voluntari, irreversible i remunerat econòmicament, s'estableix la seva durada com a mínim en 22 anys i estan reconeguts 4 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, funcionari, interins per vacant, relleu o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) 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, relleu i/o pràctiques 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 5 anys al nivell 2.

1.7. Per optar al nivell 4, els treballadors han de demostrar 4 anys al nivell 3.

1.8. 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.

## 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 tècnics auxiliars amb 5 possibles respostes:

- 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.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluator decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

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.

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:

$$\begin{aligned} \text{Avaluació vertical} &= (X \text{ punts} / 12) * 0.55 = A \\ \text{Avaluació horitzontal} &= (X \text{ punts} / 12) * 0.30 = B \\ \text{Autoavaluació} &= (X \text{ punts} / 12) * 0.15 = C \end{aligned}$$

$$A + B + C = \text{Puntuació de competències}$$

Puntuació mínima per assolir els nivells de competències:

Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4
50	70	80	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	Nivell 4
C1	4	8	12	16

La realització d'aquesta formació s'haurà d'acreditat documentalment i serà la realitzada durant el període previ a la presentació a l'accés o 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.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

### 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.

La Incentivació Professional del Consorci dona al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un professional aconseguirà un nivell determinat sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

Si es dona el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que

el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat

#### 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.

El Comitè Avaluador és, en definitiva, l'òrgan facultat per efectuar l'atorgament dels nivells finals un cop avaluats i repassats els factors de competències i formació de cadascuna de les persones que es presenten a la carrera professional.

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 ,3 i 4 en cada grup, referit a dotze mensualitats i a una jornada de 40 hores setmanals, aplicant en altres horaris la reducció proporcional que correspongui.

#### 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 presenti a la convocatòria de la carrera professional/incentivació que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

#### 9. Barem de formació

La formació presentada s'haurà d'acreditat documentalment i es regirà pel següent barem.

Activitats acadèmiques	Puntuació
<i>Titulacions acadèmiques</i>	
Tècnic auxiliar 1r grau-cicle mig	1 punts
Tècnic auxiliar 2n grau-cicle superior	3 punts
Diplomatures - Graus	3 punts
Llicenciatures	1,5 punts
Postgraus / Mestratge	1 punts
Màxim en aquest apartat 5 punts	
<i>Idiomes</i>	
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	0,7 punts
Curs de català	0,025 punts/hora fins a un màxim 0,6 punts
Certificació oficial idiomes qualsevol altre nivell	0,5 punts
Cursos idiomes	0,02 punts/hora fins a un màxim de 0,6 punts per curs
Màxim en aquest apartat 3 punts	
<i>Cursos de perfeccionament</i>	
Curs perfeccionament presencial	0,03 punts/hora fins a un màxim de 2 punts
Sessions acreditades per Formació Continuada	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) presencial	0,3 per crèdit
Tallers	0,05 punts

Activitats científiques i d'investigació	Puntuació
<i>Presentació de ponències, participació en taules rodones, publicació d'articles en una revista</i>	
De caire nacional	1,2 punts per acreditació
De caire internacional	1,5 punts per acreditació
En cas de ponències per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,1 punts per acreditació
<i>Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simpòsiums, etc.</i>	
De caire nacional	0,5 punts per acreditació
De caire internacional	0,75 punts per acreditació
En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran	0,25 punts per acreditació
<i>Assistència a sessions, conferències, jornades, congressos, seminaris, simpòsiums</i>	
- Jornades, congressos	0,3 punts per acreditació.
- Conferència, seminaris i sessions	0,2 punts per acreditació.
Les ponències, pòsters, comunicacions on-line puntuaran igual que les presencials	
Participant com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,6 per acreditació
President/a del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,7 per acreditació
Participació en comissions clinicocientífiques(en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball)	0,10 punts/acreditació
Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.	0,10 punts/acreditació
Participació en l'elaboració de capítols de llibres.	2 punts cada certificació.
Participació en grups de treball de la institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols i d'altres (en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball).	0,5 punts cada certificació.
Col·laboració en projectes recerca, internacionals, d'investigació	0,25 punts
Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació. *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,...	5 punts cada certificació
Participació com a autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per Formació Continuada	1 punt cada certificació
Participació en treballs d'investigació publicat en una revista de caire institucional	1 punt cada certificació
<i>Premis</i>	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
1r premi – nacional	1 punts/acreditació
1r premi – internacional	2 punts/acreditació
2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
2n premi – internacional	1 punts/acreditació

3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació

Activitats docents	
Docència en cursos d'ensenyament postobligatori autoritzats pel Departament d'Ensenyament. Fora horari laboral <sup>1</sup> . Presencial i on-line	0,20 punts/hora
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució. Certificats on no constin hores.	0,50 punts/acreditació
El Consorci estimularà i facilitarà la docència dels professionals en el cursos de Formació Continuada del PSMAR.	
Certificat com a docent d'alumnes en practiques d'ensenyaments postobligatoris en horari laboral	0,15 per certificat anual (degudament certificat pel centre d'origen de l'alumne)

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

El màxim de puntuació en aquest apartat per titulacions acadèmiques serà de 3 5 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 3 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.

<sup>1</sup> Autoritzats i/o organitzats per instituts de formació professional autoritzats pel Departament d'Ensenyament.

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) (Reiki; Flors de Bach; Auriculopuntura).

En les acreditacions de cursos a distància realitzats en les mateixes dates, es valorarà com a màxim 150 hores de formació a distància, malgrat que el total d'hores certificades sigui superior.

En els "Cursos auto-formatius en l'atenció sociosanitària CAAS" realitzats per l'IES que estan constituït per diferents certificats es valorarà com es detalla a continuació:

- Cada un dels quaderns de 20 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat d'aprofitament de 100 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat de participació de 100 hores: no es valorarà, ja que queda inclòs en els dos certificats anteriors.

Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei

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

Si es presenta certificació d'assistència, docència i organització a congrés, o jornades, es sumarà a la puntuació.

Es valoraran com assistència a congressos els certificats d'assistència a Reunions Científiques de la Societats de les diferents especialitats.

#### 5. Docència

El màxim de puntuació en aquest apartat per docència serà de 3 punts.

#### 6. Publicacions

Tots els signats de les publicacions tindran la mateixa valoració.

#### Annex 1.

Competències segons àrees

##### *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.

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/ usuari.

- 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.

- 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.

ANNEX IX. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS GRUPS C1, C2 i ALTRES AGRUPACIONS PROFESSIONALS



## 1. Nivells de la incentivació

El desenvolupament professional des treballadors del grup C1, C2 és voluntari, irreversible i remunerat econòmicament, s'estableix la seva durada com a mínim en 22 anys i estan reconeguts 4 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 o suplències (respectant el criteri de no trencament del vincle regulat en l'apartat 15 del present Conveni) 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, relleu i/o pràctiques 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 5 anys al nivell 2.

1.7. Per optar al nivell 4, el treballadors han de demostrar 4 anys al nivell 3.

1.8. 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.

## 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:

- 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.

En certs casos i depenent del tipus de lloc de treball, un professional pot presentar doble dependència vertical (jeràrquica i funcional), el Comitè Avaluador decidirà si ha de passar també doble valoració vertical

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.

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	NIVELL 2	NIVELL 3	NIVELL 4
50	70	80	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	Nivell 4
C1	4	8	12	16
C2	3	6	9	12
Altres agrupacions professionals	1	3	5	7

La realització d'aquesta formació s'haurà d'acreditat documentalment i serà la realitzada durant el període previ a la presentació a l'accés o 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.

En els casos de treballadors/es amb excedència per cura de fill o familiar, es comptabilitzarà la formació efectuada per aquests/es durant el període d'excedència.

### 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.

La Incentivació Professional del Consorci dona al factor Competències una importància crítica en l'assoliment d'un nivell determinat. És a dir, un professional aconseguirà un nivell determinat

sempre i quan tingui el nivell demanat en Competències i la puntuació mínima d'aquest nivell del factor Formació.

Si es dona el cas que s'assoleixen els requeriments de competències però no s'assoleixen els corresponents punts de formació, es concedirà una pròrroga d'un màxim de 5 anys per tal que el/la professional pugui augmentar la puntuació corresponent a formació, als efectes d'intentar ajustar-la al nivell de competències assignat.

Els/les candidats/es podran presentar les acreditacions formatives que els hi permetin d'igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, el mes de gener de cada any, fins al total equilibri entre factors. Una vegada els factors competències i formació hagin estat equilibrats, l'aspirant haurà de romandre els anys corresponents en cada nivell.

Un cop transcorreguts els 5 anys de pròrroga, si l'aspirant no acredita prou formació per igualar el nivell de formació amb el nivell de competències, podrà tornar-se a presentar per tal que s'avaluïn de nou les seves competències, si bé conservarà el 100% de la puntuació corresponent a la formació realitzada i presentada en el decurs d'aquests 5 anys.

Encara que un/a candidat/a es trobi en qualsevol dels supòsits anteriors, no assoleixi el nivell sol·licitat i no es torni a presentar a un nivell superior, mai no perdrà el nivell de carrera consolidat amb anterioritat

#### 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.

El Comitè Avaluador és, en definitiva, l'òrgan facultat per efectuar l'atorgament dels nivells finals un cop avaluats i repassats els factors de competències i formació de cadascuna de les persones que es presenten a la carrera professional.

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 quatre nivells econòmics 1, 2, 3, 4 en cada grup, referit a dotze mensualitats i a una jornada de 40 hores setmanals, aplicant en altres horaris la reducció proporcional que correspongui.

## 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 presenti a la convocatòria de la carrera professional/incentivació que correspongui a la nova categoria professional i assoleixi un import econòmic superior a aquell que li corresponia en la carrera professional/incentivació anterior.

- Canvi de categoria d'auxiliar administratiu a administratiu:

Quan un professional amb la categoria d'auxiliar administratiu es requalifiqui a la categoria d'administratiu (no retroactiu), es reconeixerà l'experiència anterior com auxiliar administratiu:

Aquells professionals que en la data de requalificació a la categoria d'administratiu no hagin entrat en el sistema d'Incentivació i vulguin optar a entrar en un any: es reconeixerà tota l'experiència anterior com a experiència dintre de la categoria d'administratiu.

Aquells professionals que ja tinguin un nivell del Grup C2 del sistema d'Incentivació. Es poden donar les següents situacions:

1. Possibilitat d'accedir, en el moment de la requalificació, a un procés de reequilibri de formació/competències per obtenir el mateix nivell que tenia del Grup C2, al Grup C1.

2. Canvi de nivell: un treballador que tingui un nivell del Grup C2 passarà, un cop transcorreguts els anys de permanència en aquell nivell, si hi ha canvi de categoria entremig, al següent nivell del Grup C1, sempre que obtingui els punts de formació/avaluació competencial requerits. Conservant l'experiència/CV anterior com si fos administrativa.

3. Si el canvi de categoria es produeix en situació de reequilibri de CV, es passarà al nivell que correspongui del Grup C1, sempre que obtingui els punts de formació/avaluació competencial requerits. Conservant el CV anterior com si fos d'administrativa.

## 8. Barem de formació

La formació presentada s'haurà d'acreditar documentalment i es registrarà pel següent barem.

Activitats acadèmiques	Puntuació
<i>Titulacions acadèmiques</i>	
Tècnic auxiliar 1r grau-cicle mig	1 punts
Tècnic auxiliar 2n grau-cicle superior	3 punts
Diplomatures - Graus	3 punts
Llicenciatures	1,5 punts
Postgraus / Mestratge	1 punts
<i>Màxim en aquest apartat 5 punts</i>	
<i>Idiomes</i>	
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	0,7 punts
Curs de català	0,025 punts/hora fins a un màxim 0,6 punts
Certificació oficial idiomes qualsevol altre nivell	0,5 punts
Cursos idiomes	0,02 punts/hora fins a un màxim de 0,6 punts per curs
<i>Màxim en aquest apartat 3 punts</i>	
<i>Cursos de perfeccionament</i>	
Curs perfeccionament presencial	0,03 punts/hora fins a un màxim de 2 punts
Sessions acreditades per Formació Continuada	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) presencial	0,3 per crèdit
Tallers	0,05 punts

Activitats científiques i d'investigació	Puntuació
<i>Presentació de ponències, participació en taules rodones, publicació d'articles en una revista</i>	
De caire nacional	1,2 punts per acreditació
De caire internacional	1,5 punts per acreditació
En cas de ponències per certificació de ser la persona que efectua la presentació oral, s'afegiran	0,1 punts per acreditació
<i>Presentació de comunicacions i/o pòsters en jornades i simpòsiums, etc.</i>	
Nacional. Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,5 punts per acreditació
Internacional- Presencial i on-line (màxim 3 pòsters x congrés).	0,75 punts per acreditació
En cas de comunicació/pòster, etc. premiada, s'afegiran	0,25 punts per acreditació
<i>Assistència a sessions, conferències, jornades, congressos, seminaris, simpòsiums</i>	
- Jornades, congressos	0,3 punts per acreditació.
- Conferència, seminaris i sessions	0,2 punts per acreditació.
Les ponències, pòsters, comunicacions on-line puntuaran igual que les presencials	
Participant com a membre del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,6 per acreditació
President/a del comitè organitzador o científic en jornades, congressos, seminaris	0,7 per acreditació
Participació en comissions clinicocientífiques(en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball)	0,10 punts/acreditació
<i>Participació en comitès i comissions oficials del PSMAR i com a representant del PSMAR en comitès i comissions aliens a la institució.</i>	0,10 punts/acreditació
Participació en l'elaboració de capítols de llibres.	2 punts cada certificació.

Participació en grups de treball de la institució i/o d'organismes oficials per a l'elaboració de protocols i d'altres (en el que la designació per a participar no sigui inherent al lloc de treball).	0,5 punts cada certificació.
Col·laboració en projectes recerca, internacionals, d'investigació	0,25 punts
Realització i/o presentació i/o publicació de treballs d'investigació. *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...	5 punts cada certificació
Participació com a autor en altres treballs i/o estudis d'interès científic validats per Formació Continuada	1 punt cada certificació
Participació en treballs d'investigació publicat en una revista de caire institucional	1 punt cada certificació
<i>Premis</i>	
Convocats per qualsevol institució sanitària:	
1r premi – nacional	1 punts/acreditació
1r premi – internacional	2 punts/acreditació
2n premi – nacional	0,50 punts/acreditació
2n premi – internacional	1 punts/acreditació
3r premi – nacional	0,25 punts/acreditació
3r premi – internacional	0,50 punts/acreditació

Activitats docents	Puntuació
Docència en cursos d'ensenyament post obligatori autoritzats pel Departament d'Ensenyament. Fora horari laboral (autoritzats i/o organitzats per instituts de formació professional autoritzats pel Departament d'Ensenyament.) Presencial i on-line	0,20 punts/hora
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució.	0,20 punts/hora
Participació com a docent en els programes de Formació Continuada de la institució. Certificats on no constin hores.	0,50 punts/acreditació
El Consorci estimularà i facilitarà la docència dels professionals en el cursos de Formació Continuada del PSMAR.	
Certificat com a docent d'alumnes en practiques d'ensenyaments post obligatoris en horari laboral	0,15 per certificat anual (degudament certificat pel centre d'origen de l'alumne)

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

El màxim de puntuació en aquest apartat per titulacions acadèmiques serà de 5 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 3 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) (Reiki; Flors de Bach; Auriculopuntura).

En les acreditacions de cursos a distància realitzats en les mateixes dates, es valorarà com a màxim 150 hores de formació a distància, malgrat que el total d'hores certificades sigui superior.

En els "Cursos auto-formatius en l'atenció sociosanitària CAAS" realitzats per l'IES que estan constituït per diferents certificats es valorarà com es detalla a continuació:

- Cada un del quaderns de 20 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat d'aprofitament de 100 hores: amb el barem de curs a distància.
- Certificat de participació de 100 hores: no es valorarà, ja que queda inclòs en els dos certificats anteriors.

Es comptabilitzarà l'assistència a sessions del servei o altres certificades per la Unitat de Formació Continuada. No es comptabilitzarà l'assistència a sessions certificades pel servei

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.

Si es presenta certificació d'assistència, docència i organització a congrés, o jornades, es sumarà la puntuació.

Es valoraran com assistència a congressos els certificats d'assistència a Reunions Científiques de la Societats de les diferents especialitats.

### 5. Docència

El màxim de puntuació en aquest apartat per docència serà de 3 punts.

### 6. Publicacions

Tots els signats de les publicacions tindran la mateixa valoració.

## Annex 1

### Competències segons àrees

#### *Competències professionals tipus 1 (grup C2)*

##### *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 (grup C2)*

##### *Per a auxiliars d'infermeria a:*

*Laboratori, Anatomia Patològica, Farmàcia, Estabulari, Esterilització*

##### - Dur a terme el pla d'acció:

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/ 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 3 (grup C2)*

*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/ 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 4 (grup C2)*

*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 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).

- 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)*

*Administratius/ves*

- 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.

- 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, Telefonía*

- 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.

- 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, 1 de juliol de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada