



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

Data de vigència: 1/7/2021- 31/12/2024

ÍNDEX

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS	6
Preàmbul.....	6
Art. 1 Prelació de normes.....	6
Art. 2 Àmbit funcional i personal.....	6
Art. 3 Àmbit temporal.....	6
Art. 4 Compensació i absorció	6
Art. 5 Vinculació a la totalitat	7
Art. 6 Garantia "ad personam"	7
Art. 7 Comissió Paritària	7
CAPÍTOL II: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I MOBILITAT FUNCIONAL	8
Art. 8 Classificació professional.....	8
Art. 9 Comissió tècnica de classificació professional	14
Art. 10 Mobilitat funcional / Mobilitat intercentres (trasllats)	14
Art. 11 Jornada i horari.....	14
Art. 12 Vacances	18
Art. 13 Règim retributiu	18
Art. 14 Condicions econòmiques	19
Art. 15 Complement d'antiguitat.....	19
Art. 16 Complement personal	21
Art. 17 Complement específic de dedicació horària.....	21
Art. 18 Complement de jornada partida per al grup A1	21
Art. 19 Complement de prolongació horària per als grups A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals.....	21
Art. 20 Complement específic de dedicació exclusiva (CEDE)	22
Art. 21 Complement de responsabilitat de gestió de caps de servei i caps de secció	22
Art. 22 Complement de productivitat dels tècnics superiors.....	22
Art. 23 Complement de docència	22
Art. 24 Complement productivitat dels grups professionals A2,C1,C2 i altres agrupacions professionals.....	22
Art. 25 Complement específic d'equiparació	23
Art. 26 Complement específic per a tècnics mitjans en sanitat (CETMS).....	23
Art. 27 Complement especialitat infermer/a	24
Art. 28 Complement específic especial de perillositat.....	25
Art. 29 Complement específic per a TCAIS, pràctics sanitaris i tècnics auxiliars sanitaris ...	25
Art. 30 Complement específic del lloc de treball per a secretaris/res dels serveis mèdics....	26
Art. 31 Complement específic de penositat	26
Art. 32 Retribució variable en funció dels objectius (DPO)	27
Art. 33 Hores extraordinàries.....	30
Art. 34 Pagues extraordinàries	30
Art. 35 Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies mèdiques).....	30

Art. 36 Guàrdies d'hemorràgia subaracnoidea (tècnics mitjans en sanitat)	32
Art. 37 Guàrdies localitzables	33
Art. 38 Cap de guàrdia	33
Art. 39 Comissió tècnica de la professió mèdica	33
Art. 40 Comissió tècnica de la professió infermera	33
Art. 41 Indemnitzacions per raó del servei	33
Art. 42 Premis d'antiguitat.....	34
Art. 43 Percepcions de caràcter no regular.....	34
Art. 44 Data d'ingrés de la nòmina	34
CAPITOL V. CONTRACTACIÓ	34
Art. 45 Contractació	34
Art. 46 Treball a distància / Teletreball	35
Art. 47 Contractes formatius.....	36
Art. 48 Contractes finalistes d'investigació	36
Art. 49 Període de prova.....	36
Art. 50 Preavis de cessament	36
Art. 51 Borsa de treball.....	37
Art. 52 Comissió tècnica de borsa de treball	37
Art. 53 Identificació i roba de treball.....	37
Art. 54 Ús de tecnologies de la informació i comunicació i drets digitals de les persones treballadores.....	37
Art. 55 Pla d'igualtat.....	38
Art. 56 Assistència jurídica i responsabilitat civil	38
CAPÍTOL VI. PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS	39
Art. 57 Permisos	39
Art. 58 Excedència forçosa	42
Art. 59 Excedència voluntària	42
Art. 60 Excedència voluntària per assumptes propis i/o per motius de justificada necessitat	43
Art. 61 Excedència per cura de familiars.....	43
Art. 62 Excedència voluntària especial per a la formació de les especialitats d'infermeria... 43	
Art. 63 Ajut per fills amb discapacitat.....	44
Art. 64 Ajut per a treballadors que tinguin fills menors de 2 anys	44
Art. 65 Compensació menjar.....	45
Art. 66 Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació	45
Art. 67 Fons de formació	46
Art. 68 Fons social de cultura i esports.....	46
CAPÍTOL VII. MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL. DEFUNCIÓ. JUBILACIÓ	47
Art. 69 Complement prestació per incapacitat temporal (IT) i complement prestació naixement i cura d'un menor	47

Art. 70 Indemnització per mort o invalidesa permanent en grau d'incapacitat absoluta o gran invalidesa en acte de servei.....	47
Art. 71 Jubilació	47
CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL	48
Art. 72 Comitè de seguretat i salut	48
Art. 73 Vigilància i control de la salut	48
Art. 74 Mobilitat per raons de salut	48
CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL	49
Art. 75 Llibertat sindical	49
Art. 76 Garanties i facultats del Comitè d'empresa	49
Art. 77 Acumulació d'hores sindicals	49
Art. 78 Mitjans materials	50
Art. 79 Competències del Comitè d'empresa	50
Art. 80 Capacitat	51
Art. 81 Obligacions sindicals	51
Art. 82 Seccions Sindicals	51
Art. 83 Quota sindical	51
Art. 84 Representants amb manament d'àmbit autonòmic o superior.....	51
Art. 85 Crèdit horari dels delegats de prevenció	52
CAPITOL X. RÈGIM DISCIPLINARI	52
Art. 86 Faltes i sancions	52
CAPÍTOL XI. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL I PROMOCIÓ INTERNA, I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	52
Art. 87 Provisió de llocs de treball i promoció interna.....	52
Art. 88 Requalificació professional del personal amb la categoria d'auxiliar administratiu a la categoria d'administratiu	53
Art. 89 Criteris generals Carreres professionals i incentivació	53
Art. 90 Comissió tècnica per revisar les carreres professionals, desenvolupament professional i incentivació	55
Art. 91 Carrera professional de tècnics superiors en medicina (CPTSM), tècnics superiors assistencials, tècnics superiors no assistencials, i investigadors	55
Art. 92 Carrera professional d'infermers/es i llevadores	55
Art. 93 Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat (CPTMS)	56
Art. 94 Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i A2.....	56
Art. 95 Desenvolupament professional i incentivació grups C1,C2 i altres agrupacions professionals.....	57
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.....	57
DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.....	57
DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA	57

ANNEX I. TAULES SALARIALS	58
ANNEX II - REGLAMENT DE FALTES I SANCIONS	67
ANNEX III (A) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS SUPERIORS ASSISTENCIALS..	71
ANNEX III (B) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS SUPERIORS NO ASSISTENCIALS	78
ANNEX IV - CARRERA PROFESSIONAL DE INFERMERS/ES I LLEVADORES	84
ANNEX V - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITAT (CPTMS).....	98
ANNEX VI - COMPETÈNCIES PROFESSIONALS D'ÀMBITS ESPECÍFICS DE LA CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN SANITAT	111
ANNEX VII (A) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN ADMINISTRACIÓ, EN ARQUITECTURA, ENGINYERIA, EN INFORMÀTICA I ALTRES TÈCNIC/QUES MITJANS NO ASSISTENCIALS.....	127
ANNEX VII (B) - CARRERA PROFESSIONAL TÈCNICS MITJANS EN TREBALL SOCIAL	141
ANNEX VII (C) - CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'ESCOLA SUPERIOR D'INFERMERIA DEL MAR (ESIM)	153
ANNEX VII (D) - CARRERA PROFESSIONAL PER AL PERSONAL DOCENT DE L'INSTITUT BONANOVA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (IBFP)	163
ANNEX VIII - DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS TÈCNICS AUXILIARS GRUP C1.....	172
ANNEX IX - DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ PER ALS GRUPS C1, C2 I ALTRES AGRUPACIONS PROFESSIONALS	180



CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Preàmbul

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

El procés de negociació es va iniciar el propassat 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'art. 88 de l'Estatut dels treballadors, i finalitza amb la signatura del present Conveni col·lectiu.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 ostentïn 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

Art. 8 Classificació professional

1. El sistema de classificació professional, d'acord amb el que disposa l'art. 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 "**DOCENCIA**" (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.

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PSMAR				
DENOMINACIÓ	Grupo	Subgrupo	Nivell	DESCRIPCIÓ
GRUP 1 SUBGRUP 1.1 NIVELL I	1	1	I	METGE/ESSA EN FORMACIÓ (RESIDÈNCIA)
GRUP 1 SUBGRUP 1.1 NIVELL II	1	1	II	METGE/ESSA SENSE TITOL D'ESPECIALITAT
GRUP 1 SUBGRUP 1.1 NIVELL III	1	1	III	METGE/ESSA AMB TITOL D'ESPECIALITAT
GRUP 1 SUBGRUP 1.2 NIVELL I	1	2	I	INFERMER/A EN FORMACIÓ (RESIDÈNCIA)
GRUP 1 SUBGRUP 1.2 NIVELL II	1	2	II	INFERMER/A SENSE TITOL D'ESPECIALITAT
GRUP 1 SUBGRUP 1.2 NIVELL III	1	2	III	INFERMER/A AMB TITOL D'ESPECIALITAT
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 TITOL D'ESPECIALITAT
GRUP 1 SUBGRUP 1.3 NIVELL III	1	3	III	PERSONAL ASSISTENCIAL NO-METGE AMB TITOL D'ESPECIALITAT
GRUP 1 SUBGRUP 1.4	1	4	-	PERSONAL ASSISTENCIAL NO-INFERMER/A
GRUP 2 SUBGRUP 2.1	2	1	-	PERSONAL ASSISTENCIAL AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU SUPERIOR o FPII
GRUP 2 SUBGRUP 2.2	2	2	-	PERSONAL ASSISTENCIAL AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU MITJÀ o FPI
GRUP 3 SUBGRUP 3.1	3	1	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB TITOL DE GRAU NIVELL MASTER
GRUP 3 SUBGRUP 3.2	3	2	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB TITOL DE GRAU
GRUP 4 SUBGRUP 4.1	4	1	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU SUPERIOR o FPII
GRUP 4 SUBGRUP 4.2	4	2	-	PERSONAL GESTIÓ, ADMINISTRACIÓ, SERVEIS AMB FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU MITJÀ o FPI
GRUP 5			-	PERSONAL DE SUPORT NO TÈCNIC ASSISTENCIAL/GESTIÓ/ADMINISTRACIÓ/ SERVEI SENSE TITOLACIÓ TÈCNICA ESPECÍFICA
PENDENT DE NOVA REGULACIÓ				
PENDENT DE NOVA REGULACIÓ				

II CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PSMAR	
GRUP	CATEGORIA TAULES SALARIALS
A1	MIR
A1	TS MEDICINA, ADJUNT/A, METGE/ESSA GUÀRDIES
A2	LLIR, DIR,
A2	TMS INFERMER/A
A2	TMS LLEVADOR/A
A1	TS ASSISTENCIAL ODONTOLOGIA, FARMÀCIA, PSICOLOGIA, CIÈNCIES
A2	TMS FISIOTERÀPIA, TMASSIST. (OPTOM. LOGOP. DIETISTA, TERAPEUTA OC., TREB. i EDUC. SOCIAL, CIÈNCIES...)
C1	TAX ASSISTENCIAL, DOCUMENTACIÓ, INTEGRACIÓ SOCIAL
C2	AUX. INFERMERIA, FARMÀCIA, SOCIOSANITARI, LABORATORI, PRÀCTIC, TCAI
A1	TS INFORMÀTICA-A, TS NO ASSISTENCIAL (ADMIN. ECON. DRET, INFORMÀTICA-B)
A2	TM ARQ. ENG. INFORMÀTICA A-B, TM NO ASSISTENCIAL (ADMIN. BIBLIO.)
C1	ENCARREGAT/ADA, TAX INFORMÀTICA A-B, TAX ARQ. ENG., ADMIN.
C2	MESTRE-CAPATÀS, AUX ARQ.ENG.INF, CONDUCTOR SANIT, AUX ADMIN, AP SERV. SOC, OFICIAL OFICIS, TELEF.
E	SUBALTERN ADMIN. GEN, ADJ. OF. OFIC, OPERARI/ÀRIA
A1	TS EDUCACIÓ DOCÈNCIA
A2	PROFESSOR/A ESIMar - IBFPS

Art. 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'art.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.

Art. 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 informarà trimestralment a la Comissió paritària dels canvis de llocs de treball realitzats.

CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI, VACANCES

Art. 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, atenant 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'art. 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 preavís 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.

Art. 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'art. 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

Art. 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)
<ul style="list-style-type: none"> • Sou base • Complement de destí • Específic Equiparació 	<ul style="list-style-type: none"> • Salari Base
<ul style="list-style-type: none"> • Productivitat • Millora de Conveni 2009 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 art. 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

Art. 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'art. 18.

Art. 18 Complement de jornada partida per al grup A1

1. Aquest complement salarial solament podrà assignar-se a treballadors amb categories professionals de tècnics superiors (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**.

Art. 19 Complement de prolongació horària per als grups A2,C1,C2 i 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 (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.

Art. 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).

Art. 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**.

Art. 22 Complementos 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**.

Art. 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.

Art. 24 Complement productivitat dels grups professionals A2,C1,C2 i 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'art. 13 del Conveni.

Art. 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'art. 13 del present Conveni.

Art. 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, optmetristes, 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'art.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.

Art. 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 retribuirà 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).

Art. 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.

Art. 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 constituiran 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'art.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.

Art. 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).

Art. 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.

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 absorbirà el plus de dissabte. El cobrament de plus de dissabte és incompatible amb la percepció en concepte de "guàrdies" 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.).

Art. 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 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 sanitàries	S'entendrà que no s'ha complert aquest objectiu, quan el/la treballador/a hagi estat amonestat/da per escrit o sancionat/da per l'incompliment dels seus deures en alguna d'aquestes matèries.

Tipus objectiu	Núm.	Impacte	Indicador	Acompliment
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.

Art. 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'art. 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.

Art. 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 (art.16)

Art. 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 excloent, 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 guàrdia 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 què 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 dotze 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 complementaria 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 complementaria 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 prorrateig 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 prorrateig 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 prorrateig 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.

Art. 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 retribuiran per a l'any 2021-2024 segons l'import 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 complerts 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 prorratgeig de guàrdies calculat segons les guàrdies realitzades durant els sis mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.

Art. 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.

Art. 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 (supervisores/res i caps d'àrea):

Les guàrdies que realitzin els tècnics mitjans en sanitat amb el càrrec de supervisora o cap d'àrea hospitalària s'abonaran per dia de guàrdia –mòdul de 14,30 hores- quedant establert el seu horari entre les 7,30 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'abonaran en la DPO, ni en el complement personal que estableix l'art.16.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 42 Premis d'antiguitat

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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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'art. 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.

Art. 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.

Art. 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'art. 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'art. 16 "Complement personal", i a l'art. 32 "Retribució variable en funció d'objectius (DPO)" d'aquest Conveni.

Art. 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.

Art. 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 A1, A2, C1: 4 mesos.
 - b) Treballadors grups C2 i 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.

Art. 50 Preavís 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 A1, A2, C1: 30 dies
 - b) C2 i resta d'agrupacions professionals: 15 dies
2. La inobservança d'aquest preavís determinarà la pèrdua o descompte en la seva liquidació final de la remuneració corresponent als dies en què s'hagi deixat de preavisar.

Art. 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.

Art. 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'art. 51, i posteriorment l'esmentada Comissió es transformarà amb l'objectiu de fer el seguiment i garantir la gestió que especifica l'art. 51 del present Conveni.
3. Els treballs d'aquesta Comissió es presentaran a la Comissió Negociadora del II Conveni col·lectiu del CMPSB per a la seva aprovació i incorporació al clausulat del nou Conveni si escau.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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 prenatals i tècniques de preparació al part: que s'hagin de realitzar necessàriament dins de l'horari de treball, les treballadores embarassades podran disposar, del temps indispensable, previ avís a l'empresa, amb 7 dies d'antelació, i justificació de la necessitat de la seva realització dins l'horari de treball.
- n) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment d'acord amb l'art. 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 prevists 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'indisidències 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'art. 53.c) o d'ingrés hospitalari al que es refereix l'art. 53.e) els dies es comptaran 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.

Art. 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 de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció que va motivar la seva excedència.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 62 Excedència voluntària 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 voluntària 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.

Art. 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 onerós, 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, entenent 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'orfanat.
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.

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

Art. 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.

Art. 66 Normativa per a la concessió de les 40 hores de formació

- A) 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.

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 dels caps de 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.

Art. 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.

Art. 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. MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL. DEFUNCIÓ. JUBILACIÓ

Art. 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 perceben 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 perceben 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'art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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'art.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.

CAPITOL X. RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 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

Art. 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'art. 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.

Art. 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 complementària 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".

Art. 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 C1, 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 Avaluator 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**.

Art. 93 Carrera professional de tècnics mitjans en sanitat (CPTMS)

1. La CPTMS és la manera com el professional TMS aconsegueix millorar continuament 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 Avaluator 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**.

Art. 94 Carreres professionals de la resta del personal dels grups A1 i 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 A1 i A2 s'assimilaran els barems i quantitats econòmiques a les actuals carreres de tècnics superiors en medicina i tècnics mitjans en sanitat, respectivament.

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)**.

Art. 95 Desenvolupament professional i incentivació grups C1,C2 i 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'art.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.