

Pere Cabré

**I ACORD GENERAL SOBRE CONDICIONS DE TREBALL DE PERSONAL DEL
PERSONAL FUNCIONARI DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ADSCRIT AL
CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA**



ANYS 2013-2015



federació de sanitat

TR AGENE

Santa Coloma de Gramenet, 16 de gener de 2014

**I ACORD GENERAL SOBRE CONDICIONS DE TREBALL DE PERSONAL DEL
PERSONAL FUNCIONARI DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ADSCRIT AL
CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA**

Í N D E X

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Preàmbul	4
Art. 1 Prelació de normes.....	4
Art. 2 Determinació de les parts.....	4
Art. 3 Àmbit personal.....	4
Art. 4 Vigència.....	4 i 5
Art. 5 Comissió paritària de seguiment.....	5

CAPÍTOL II. MOBILITAT ADMINISTRATIVA

Art. 6 Mobilitat administrativa.....	5 i 6
--------------------------------------	-------

CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Art. 7 Jornada anual i horari.....	7,8 i 9
Art. 8 Vacances.....	9 i 10

CAPÍTOL IV. CONDICIONS RETRIBUTIVES, IDENTIFICACIÓ I ROBA DE TREBALL

Art. 9 Condicions retributives.....	10
Art. 10 Serveis extraordinaris.....	10 i 11
Art. 11 Identificació i roba de treball.....	11

CAPÍTOL V. PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS

Art. 12 Permisos.....	11,12,13,14 i 15
Art. 13 Llicències sense sou.....	15
Art. 14 Excedències.....	16
Art. 15 Ajut per fills amb discapacitat.....	16
Art. 16 Ajut per al personal funcionari que tingui fills menors de 2 anys.....	16
Art. 17 Compensació menjar.....	17
Art. 18 Bestretes.....	17
Art. 19 Fons de Formació.....	17
Art. 20 Fons social de cultura i esports.....	17
Art. 21 Assistència jurídica i responsabilitat civil.....	17
Art. 22 Pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat.....	17

R. ACENA



Handwritten signatures at the top of the page.

CAPÍTOL VI. MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Art. 23 Complement prestació per maternitat i complement prestació d'incapacitat temporal (IT).....18

CAPITOL VII. ACCIÓ SOCIAL

Art. 24 Llibertat sindical.....18

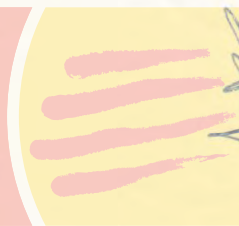
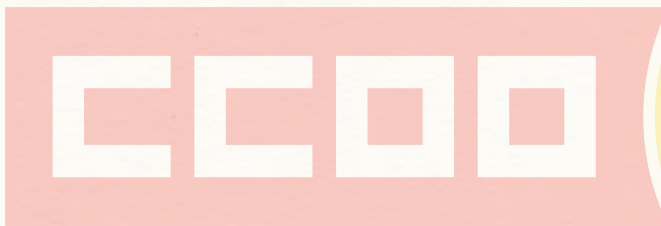
CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 25 Faltes i sancions.....18

CAPÍTOL IX. CARRERA PROFESSIONAL, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ INTERNA

Art. 26 Carrera professional i desenvolupament.....19

Art. 27 Promoció interna.....19



federació de sanitat

Handwritten signature on the left side.

Handwritten signature on the left side.

Handwritten signature on the left side.

Handwritten signature on the left side.

Handwritten signature on the right side.

Handwritten signature on the right side.

RACIUS

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom right.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Preàmbul

El dia 22 de desembre del 2009 mitjançant Acord GOV/245/2009 (publicat al DOGC núm. 5722 de 27 de setembre de 2010) s'aprova la formalització del Conveni entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la Diputació de Barcelona per al traspàs a l'Administració de la Generalitat de Catalunya dels serveis assistencials Emili Mira i López (CAEMIL).

El Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (en endavant el Consorci) es va constituir com a resultat de l'Acord de la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona, en data 26 de gener de 2010 (GOV/10/2010 publicat al DOGC núm. 5555 de 28 de gener).

Mitjançant el present Acord es consoliden les condicions de treball del personal funcionari establertes a l'apartat 5 de l'Annex 4 de l'Acord de Govern GOV/245/2009 de 22 de desembre, actualitzant-les amb la regulació de la normativa vigent i transcrites al document de 25/2/2010 de "Identificació i interpretació dels 9 punts de condicions laborals per al personal funcionari establertes a l'apartat 5 de l'annex 4"

Art. 1 Prelació de les normes

Les normes contingudes en el present Acord regulen les condicions de treball entre el Consorci i el personal funcionari de la Generalitat de Catalunya adscrit al Consorci.

Amb caràcter bàsic és d'aplicació l'EBEP i la resta de normes i disposicions que siguin d'aplicació a l'esmentat personal funcionari.

Art. 2 Determinació de les parts

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa General de Negociació del Consorci per al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya adscrit al Consorci; entre el Consorci i les organitzacions sindicals que en formen part, que són CCOO, CSIF i UGT.

Art. 3 Àmbit personal

Aquest Acord és d'aplicació general al personal funcionari de la Diputació de Barcelona transferit a la Generalitat de Catalunya i adscrit al Consorci.

Art. 4 Vigència

El període de vigència del present Acord és des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2015.

Si no es denuncia expressament per les parts, o fins que s'aconsegueixi un acord exprés, l'esmentat Acord es prorrogarà automàticament per períodes anuals.

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

Les condicions pactades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat.

Si durant la vigència d'aquest Acord es produeixen canvis normatius que afectin a alguna de les seves parts, aquests seran objecte de tractament individualitzat, de conformitat amb el que preveu la normativa relativa a la participació del personal al servei de les administracions públiques, i dins l'àmbit de les competències pròpies del Consorci.

El Consorci es compromet a analitzar l'impacte en les condicions de treball de qualsevol normativa no bàsica que sigui d'aplicació al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya adscrit al Consorci, amb voluntat negociadora.

Les parts acorden que, cas que la Generalitat de Catalunya aprovi per a la funció pública un increment de dies de lliure disposició, es valoraran les possibilitats i condicions d'aplicació al Consorci sense esperar al proper període negociador.

Les parts signants es comprometen a mantenir un clima laboral en el qual la bona fe, el diàleg i la voluntat d'arribar a acords entre les parts sigui l'element fonamental de relació respecte a totes les matèries regulades en aquest Acord.

Art. 5 Comissió paritària de seguiment

1. Es constituirà una Comissió paritària de seguiment en un termini màxim de dos mesos comptats a partir de la signatura del present Acord.

Aquesta Comissió paritària estarà formada per un membre de cada secció sindical signant de l'Acord, així com el mateix nombre per part de la Direcció. També hi podrà assistir un assessor per cada secció sindical a petició d'aquestes, i també per part de la Direcció.

Aquesta Comissió és un òrgan per efectuar l'anàlisi i l'avaluació de l'aplicació de l'Acord, i té per objectiu harmonitzar les interpretacions i la casuística que pugui sorgir en el seu desenvolupament.

2. Competències de la Comissió

Corresponen a la Comissió les competències següents:

- a) Vigilar el compliment dels continguts de l'Acord.
- b) Estudiar i proposar la resolució, si s'escau, dels conflictes d'interpretació i d'aplicació dels continguts de l'Acord, com a pas previ a la intervenció de l'òrgan de resolució extrajudicial de conflictes.
- c) Fer el seguiment i el control dels resultats de la seva aplicació.

3. Règim de funcionament

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari com a mínim un cop a l'any, i amb caràcter extraordinari, en cas d'urgència i prèvia sol·licitud per escrit de la majoria de qualsevol de les parts, indicant els temes a tractar.

CAPÍTOL II. MOBILITAT ADMINISTRATIVA

Art. 6 Mobilitat administrativa

1. Canvis de centre

Es poden realitzar canvis de centre de treball mantenint la relació funcional dins el Consorci, atenent sempre a les limitacions de necessitats organitzatives i d'ajust dels perfils competencials (mèrits, formació, habilitats i experiència). Les sol·licituds podran ser a proposta de l'empresa o del/ de la funcionari/a.

RACONS

El/la funcionari/a mantindrà la seva estructura salarial i la jornada anual, tot acceptant la distribució horària en funció del centre de treball.

La Direcció prioritzarà les sol·licituds voluntàries de canvi per a la cobertura de llocs de treball a altres centres del Consorci, sense que això representi limitacions a la seva capacitat organitzativa.

2. Canvis de torn

Es poden realitzar canvis de torn de treball dins els torns diürns, atenent sempre a les limitacions de necessitats organitzatives i d'ajust de perfils competencials

També es poden realitzar canvis de torn de la nit al dia, atenent als mateixos criteris anteriors sense modificar l'estructura del Component del Complement Específic Fix que inclou el plus de nocturnitat, però incorporant un factor en negatiu a la nòmina que compensi la diferència. El funcionari/a haurà d'acceptar expressament aquesta eventualitat.

Els canvis del dia a la nit es podran acceptar incorporant-se un complement de nocturnitat pel mateix import que la nocturnitat d'un/a funcionari/a de la categoria corresponent.

Aquest article serà d'aplicació a partir de la signatura del present Acord.

3. Mobilitat per raons de salut

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

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

federació de sanitat

CAPÍTOL III. JORNADA ANUAL I HORARI. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Art. 7 Jornada anual i horari

El còmput d'hores anuals de treball per al torn diürn i nocturn serà el següent:

- De 1.575 hores de treball per al personal amb jornada ordinària.
- De 1.687'5 hores de treball per al personal amb jornada condicionada.

El calendari laboral del personal a torns i amb jornades especials s'establirà mitjançant calendari individual que hauran de ser conegudes pels empleats abans del 31 de març i abastaran tot l'any. La modificació d'aquest calendari únicament podrà efectuar-se per causes sobrevingudes i degudament justificades

A partir de l'1/1/2014 per al personal de treball a torns no es planificaran la totalitat dels festius anuals, i es deixaran 5 festius a disposició d'aquest tipus de personal, que s'hauran de sol·licitar amb la suficient antelació per garantir les cobertures necessàries. Les dates concretes de gaudiment d'aquests dies es supeditaran en tot cas a les necessitats del servei.

R. ACENA

Tipus de jornades i dedicacions

1) Tipologies de jornada amb caràcter general

1.1. Jornada a torns:

Aquest tipus de jornada integrarà aquells llocs de treball que requereixen d'una cobertura tots el dies de l'any.

Dins d'aquesta jornada s'estableixen tres modalitats: torn de matí, torn de tarda i torn de nit.

- El torn de matí i el de tarda amb jornada ordinària realitzarà un horari diari des de les 7:00h fins a les 14:00h pel matí, i de 14:00h a 21:00h per la tarda.
- El torn de matí i el de tarda amb jornada condicionada realitzarà un horari diari des de les 6:45h fins a 14:15h al matí, i de 13:45h a 21:15h a la tarda.
- El torn de nit amb jornada ordinària realitzarà un horari diari des de 21:00h a 07:00h.
- El torn de nit amb jornada condicionada realitzarà un horari diari des de 20:45h a 07:00h.

1.2. Jornada no subjecta a torns

En aquest tipus de jornada s'inclouran aquells llocs de treball que requereixen de cobertura els dies feiners de dilluns a divendres.

Dins d'aquesta jornada s'estableixen tres modalitats:

- Ordinària matí (OM)
- Ordinària tarda (OT)
- Ordinària partida (OP)

La jornada ordinària de matí o ordinària de tarda tindrà assignada una dedicació diària de 7 hores dins la franja de les 7:00 a les 15:30 hores, per a l'ordinària de matí, i de les 14:00 a les 22:00 hores per a la de tarda.

La jornada ordinària partida haurà de distribuir-se en règim partit de matí i tarda, amb una interrupció de la jornada no inferior a una hora i amb un mínim de presència diària en cada règim de dues hores i mitja, podent-se reduir la presència a un mínim de dues tardes i tots el matins o dos matins i totes les tardes, en funció dels requeriments del lloc.

El personal tècnic i administratiu afectat pel règim de jornada ordinària i que realitza les seves tasques en unitats administratives no finalistes, gaudirà d'una flexibilitat de vint minuts posteriors en relació a l'hora fixada com d'inici i finalització de la jornada, havent de complir una dedicació mínima de set hores.

- Flexibilitat horària dins la jornada:
1. Sense que en cap cas pugui implicar la cobertura incidental del lloc, ni suposar un increment de les càrregues de treball per a la resta de personal de la unitat d'adscripció, el personal afectat pel règim de jornada ordinària podrà gaudir de la flexibilitat fins a 60 minuts en relació amb l'hora fixada com a inici i finalització de la jornada, complint una dedicació mínima de 7 hores i podent-se iniciar aquesta flexibilitat 15 minuts abans de l'hora d'inici de la jornada, quan concorrin les següents circumstàncies sociofamiliars de fet:

D. ACENA

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 5 anys, podent-se gaudir d'aquesta flexibilitat, si escau, fins que aquest iniciï el 1er curs de l'ensenyament primari. En aquest supòsit, la flexibilitat només podrà ser sol·licitada per part d'un dels progenitors quan ambdós treballin.

Es podrà estendre el gaudiment d'aquesta flexibilitat fins que l'infant tingui 12 anys, a petició motivada de la persona interessada i amb informe favorable.

Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix.

- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.

En qualsevol cas, quan desapareguin les circumstàncies que han determinat la concessió de la flexibilitat, la persona tindrà l'obligació de comunicar-ho.

Resten exclosos del gaudiment d'aquesta flexibilitat els següents col·lectius:

- Personal afectat pel règim de jornada a torns.
- Personal afectat pel règim de jornades especials.
- Personal que ocupi llocs de comandament o singulars

II. En la dedicació setmanal ordinària, s'estableix una permanència obligada de 5 hores diàries en la franja compresa entre:

- Les 09,30 i les 14,30 hores de dilluns a divendres, per a l'OM.
- Les 15,30 i les 20,30 hores de dilluns a divendres, per l'OT.

Les 10 hores restants es podran realitzar setmanalment entre:

- L'hora d'obertura del centre de treball i les 9,30 hores i entre les 14,30 i les 18,30 hores, per l'OM.
- Les 13 i les 15,30 hores i entre les 20,30 i la de tancament del centre sempre i en tot cas no més tard de les 22, per l'OT.

III. El còmput de la dedicació horària assignada s'ha de realitzar per mesos naturals. Podent-se ajustar les possibles diferències en el mes immediatament següent.

El nombre màxim d'hores a realitzar d'una manera continuada al dia no podrà superar les 9.

Amb la finalitat d'homogeneïtzar el còmput setmanal els dies festius i els dies no recuperables (festius recuperables, dies d'assumptes particulars, permisos, etc.) equivalen a 7 hores.

IV. Mesures addicionals de flexibilitat horària en la franja d'obligada permanència:

1. Els empleats públics amb fills discapacitats disposaran de fins a dues hores de flexibilitat horària en la franja d'obligada permanència.
2. Els empleats públics que tinguin fills menors de 12 anys, familiars amb discapacitat que en depenguin econòmicament o familiars fins als segon grau que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateixos, disposaran de fins a una hora diària de flexibilitat horària en la franja d'obligada permanència.

R. ACENIS

1.3. Jornades especials:

S'inclouen en aquest apartat les jornades de treball d'aquells col·lectius que per les seves característiques funcionals i de prestació del servei públic, no es poden acoblar a les jornades que amb caràcter general s'han definit anteriorment.

Dins de les jornades especials i per a llocs singulars, de comandament o assimilats, existeixen les següents modalitats de jornades especials: jornada amb dedicació exclusiva, jornada amb plena dedicació, jornada amb lliure disponibilitat i jornada amb prolongació. Totes aquestes jornades venen regulades per la seva normativa.

2) **Descans dins de la jornada laboral**

El personal gaudirà d'una pausa de trenta minuts diaris, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar al normal funcionament del servei, de forma que cada servei podrà distribuir la pausa esmentada per tal que quan es consideri necessari establir-ho no estigui absent al mateix temps més del 50 % del personal adscrit a la mateixa unitat administrativa.

Quan es tracti de llocs de treball unipersonals s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne el gaudiment.

La jornada diària s'interromprà forçosament com a mínim una hora al dia per a aquell personal que realitzi la seva dedicació en horari partit de matí i tarda.

3) **Descans setmanal**

El descans setmanal serà de 48 hores continuades.

Aquest descans s'efectuarà el dissabte i el diumenge. Quan això no sigui possible, s'efectuarà en caps de setmana alterns, encara que això suposi introduir torns especials de caps de setmana o d'altres formes organitzatives per possibilitar-ho.

A petició de l'interessat per escrit presentat davant del propi servei, podrà fixar-se el descans setmanal, no coincident en cap de setmana, en períodes discontinus de 24 hores, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

En la confecció del calendari individual no es superaran els 7 dies de treball continuat. En cas que això no sigui possible es negociarà amb els sindicats signants del present Acord.

4) **Reduccions de jornades per conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

És d'aplicació la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

Art. 8 Vacances

1. El personal funcionari, tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies laborables retribuïts del calendari de cada col·lectiu, o dels dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor, entre els mesos de juliol, agost i setembre.

DESCANS

2. A petició de l'interessat i llevat de la disconformitat motivada del servei, es podrà gaudir del període de vacances fora dels mesos assenyalats però sempre dintre de l'any natural. També, es podran fraccionar en dos o més períodes, cap d'ells inferior a una setmana i sempre per setmanes senceres (7 dies naturals consecutius).
3. Quan, per les necessitats específiques del servei, el personal adscrit no pugui fer vacances en els mesos prefixats, s'establirà una prima d'un dia laborable per cada set dies laborables que estiguin fora dels dits mesos de juliol, agost o setembre.
4. Els torns de vacances hauran de ser coneguts pel personal afectat dintre de la primera setmana del mes de maig, i no es podran modificar llevat de petició escrita dels interessats i confirmació de la seva acceptació per part del servei al que estiguin adscrits.
5. Si el període de vacances pot ser gaudit indistintament per diversos empleats públics, es distribuirà de forma consumptiva i rotatòria. La rotació la iniciarà l'empleat de més antiguitat en la Institució i, en cas de coincidència, el de més càrregues familiars.
6. No es podran iniciar les vacances si el/la funcionari/a està en situació de llicència per malaltia, accident o per maternitat.
7. Els 22 dies laborables de vacances es computaran sobre la base d'una jornada teòrica de 7 h /dia de treball efectiu, per a la jornada ordinària, i de 7 h i 30 m /dia de treball efectiu, per a les jornades condicionades establint-se la corresponent proporcionalitat per al personal sotmès a altres jornades anuals. El personal del torn de nit tindrà 16 dies laborables i es computaran en base a 10 hores diàries.

CAPITOL IV. CONDICIONS RETRIBUTIVES, IDENTIFICACIÓ I ROBA DE TREBALL

Art. 9 Condicions retributives

Les condicions retributives del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Acord són les establertes a l'Annex 4 de l'Acord de Govern 245/2009 de 22 de desembre de 2009 (publicat al DOGC núm. 5722 de 27 de setembre de 2010), i estaran subjectes a les que estableixi la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, i allò disposat al Reial Decret Llei 8/2010, de 20 de maig.

Art. 10 Serveis extraordinaris

1. Són serveis extraordinaris aquells que, de manera excepcional i a requeriment del respectiu responsable, es realitzen fora de l'horari habitual i programació de cada funcionari/a, com a conseqüència de circumstàncies imprevistes que afecten la prestació dels serveis. El nombre màxim d'hores per serveis extraordinaris s'estableix en 45 per persona i any.

La realització d'aquests serveis extraordinaris tindrà caràcter voluntari com a norma general, tret que es tracti de contingències derivades de situacions d'emergència que no puguin ser ateses mitjançant la incorporació de personal temporal.

2. Es tendirà a la supressió dels serveis extraordinaris d'acord amb els criteris següents:

- a) Supressió total i absoluta dels habituals i continuats.
- b) Manteniment, sempre i quan no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporal o parcial previstes legalment o reglamentàriament, dels serveis extraordinaris, limitant-se a supòsits de necessitats eventuais, absències imprevistes, casos d'emergència i d'altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

Em els supòsits de causes imprevistes per malaltia o accident, manteniment d'instal·lacions o serveis, etc., s'utilitzaran les modalitats de nomenament temporal o parcial amb preferència a la realització de serveis extraordinaris per part del personal.

3. Els serveis extraordinaris s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei i les càrregues de treball ho permetin, d'acord amb la taula següent:
 - a) Una hora extraordinària efectuada en dia laborable del calendari oficial, es compensarà amb una hora i mitja de descans.
 - b) Una hora extraordinària efectuada entre les 22.00 i les 6.00h, en dissabte, diumenge o en dia festiu del calendari oficial, es compensarà amb dues hores de descans.

Quan es tracti de serveis extraordinaris a compensar amb temps de repòs es generarà un crèdit de temps susceptible de compensació en un termini màxim de tres mesos. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se per jornades senceres juntament amb altres períodes de descans.

4. No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, quan no sigui possible la compensació horària, les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament amb un increment del 75 % de la remuneració que correspongui a cada hora ordinària de treball efectiu.
5. Els serveis extraordinaris generats per aquelles situacions originades per catàstrofes declarades oficialment com a tal i de necessària resolució immediata, es compensaran d'acord amb el règim general però en cap cas computaran dins el màxim d'hores establert al primer paràgraf.
6. Els serveis extraordinaris seran computats mensualment i abonats en nòmina, un cop determinats, en un termini màxim de dos mesos.

Art. 11 Identificació i roba de treball

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

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

El Consorci facilitarà als seus empleats el material i vestuari adient i indispensable per a l'òptim funcionament dels diversos serveis.

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

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

CAPÍTOL V. PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MILLORES SOCIALS

Art. 12 Permisos

1) El personal funcionari tindrà els permisos següents:

1. **Assumptes particulars.** Tindrà **quatre** dies de permís per assumptes particulars, computables com de treball efectiu als efectes del compliment del còmput d'hores anuals previstes, que es gaudiran des del 16 de gener al 15 de gener de l'any següent. Les dates concretes de gaudiment d'aquests dies de permís es supeditaran en tot cas a les necessitats del servei. Amb caràcter general el seu gaudiment podrà ser en qualsevol moment, respectant allò que s'estableix en l'apartat següent respecte a l'antelació per formular les sol·licituds, i amb les particularitats que s'assenyalen a continuació:

- En els serveis assistencials i en els col·lectius amb prestació de servei durant tots els dies de l'any, per evitar-ne l'acumulació, en els períodes de Setmana Santa i Nadal, es podran arbitrar les mesures de planificació adients.
- En la resta de serveis i col·lectius i en relació als períodes de Setmana Santa i Nadal, s'establirà un règim de torns per al seu gaudiment.

L'antelació esmentada a l'apartat anterior serà la següent:

- a) Per al personal dels serveis sanitaris, assistencials i el sotmès a règim de torns que requereix de la previsió de cobriment del lloc de treball en absència del titular, aquesta anticipació no pot ser inferior a quinze dies naturals.
- b) Per a la resta de personal, cada servei establirà l'anticipació que consideri oportuna, entenent-se, però, que no es podrà exigir una anticipació superior a cinc dies, ni tampoc podran demanar-se d'un dia per l'altre.
- c) Els casos d'urgència degudament acreditada davant el cap del servei d'adscripció resten exclosos del que s'ha establert als apartats anteriors. Es procurarà, això no obstant, que el període d'anticipació sigui de 48 hores.

Es podran acumular dies de vacances, dies d'assumptes particulars, permís de maternitat i els 5 festius recuperables.

Els dies d'assumptes particulars es computaran sobre la base d'una jornada diària teòrica de 7 hores, o de 7 hores i 30 minuts de treball efectiu, establint-se la corresponent proporcionalitat per al personal sotmès a altres dedicacions.

El personal podrà fraccionar el gaudiment dels dies d'assumptes particulars en mitges jornades de permís, d'acord amb la dedicació horària diària que tingui assignada.

En els casos de reducció de jornada, la meitat de la jornada de permís es computarà en funció del percentatge de reducció en el moment del gaudiment, no generant-se en cap cas acumulacions de borses d'hores de permís.

El personal amb una distribució horària diària irregular al llarg de la setmana es continuarà regint pel seu règim específic.

2. **Matrimoni**, quinze dies naturals. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions de fet, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els conjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.
3. **Matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat**, el dia de l'esdeveniment, quan aquest tingui lloc en territori català; i un dia més, continuat, si aquest té lloc fora del territori de referència. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.
4. **Naixement i adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor**, cinc dies. Els dies de permís comencen a comptar el mateix dia en que s'ha produït el fet causant, llevat que en aquest dia s'hagi treballat la jornada sencera, la qual cosa comportarà que es comenci l'endemà.
5. **Mort, intervenció quirúrgica, malaltia greu o accident d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat**, tres dies hàbils continuats si el fet es produeix a una localitat de la província de Barcelona, i fins a cinc dies si es produeix fora de la província, comptats sempre a partir de la mateixa data en què s'ha produït el fet que genera el permís, llevat que l'interessat hagués treballat la jornada sencera durant el mateix.

En els supòsits d'intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar, en els quals es requereix que s'hagi produït l'internament hospitalari, s'entendrà que els dies de permís es gaudiran dintre de les dues primeres setmanes posteriors a l'internament, de manera continuada i a petició de l'empleat; no obstant, si l'estada en el centre hospitalari és de cinc o més dies, el permís es podrà gaudir de manera fraccionada dins del període de les dues setmanes que s'assenyala.

Respecte a l'**hospitalització d'un o una familiar** s'entendrà com a tal, aquella que **sigui superior a 24 hores** i hagi estat **necessària per a l'observació, el part o la intervenció quirúrgica de la persona afectada.**

En el supòsit que l'**internament hospitalari fos superior a 24 hores**, i hagi estat necessari per a la intervenció quirúrgica de la persona afectada, els dies de permís es gaudiran sempre i quan es necessiti d'un procés de rehabilitació i/o assistència domiciliària que requereixi suport de tercera persona. Els dies de permís es comencen a comptar el mateix dia en que s'ha produït el fet causant, llevat que en aquest dia s'hagi treballat la jornada sencera, la qual cosa comportarà que es comenci l'endemà.

Pel que fa a l'**accident** s'hauran de derivar conseqüències especialment greus físiques o psíquiques per a la persona afectada per causar dret al permís referit. Això comporta que serà necessària l'hospitalització o una assistència mèdica destinada a tractar els possibles danys psíquics originats. Els dies de permís es gaudiran dintre de les dues primeres setmanes després de l'accident, a petició de l'empleat/da i de forma continuada.

Per la **intervenció quirúrgica que no requereixi d'internament hospitalari superior a vint-i-quatre hores** d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i **sempre i quan es necessiti d'un procés de rehabilitació i/o assistència domiciliària que requereixi suport de tercera persona**, es gaudirà d'un permís retribuït de tres dies hàbils continuats, si el fet es produeix a una localitat de la província de Barcelona i de cinc dies hàbils continuats si es produeix fora de la província.

L'atorgament d'aquest permís estarà supeditat a què l'empleat acrediti davant la Institució, mitjançant document expedit pel centre hospitalari, la intervenció quirúrgica del familiar i la necessitat d'un posterior procés de rehabilitació i/o assistència domiciliària que requereixi suport de tercera persona.

Per l'**internament hospitalari inferior a vint-i-quatre hores** d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, es gaudirà d'un dia hàbil. A aquest efecte s'entendrà que existeix internament hospitalari quan la permanència en un centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a quatre hores i sempre per causes diferents a la visita mèdica, l'assistència a sessions de rehabilitació o l'assistència a un centre de dia. Es farà constar en el document acreditatiu l'hora d'ingrés i sortida del centre hospitalari i el motiu de la permanència en el mateix.

Si la documentació administrativa, lliurada pels centres hospitalaris, presentada per l'empleat/da no acredites suficientment les circumstàncies i els requeriments exposats, aquest/a podrà presentar davant els facultatius dels respectius dispensaris mèdics laborals, la documentació clínica que s'estimi pertinent per a l'atorgament del permís, amb l'objecte de què els dits facultatius emetin el corresponent informe, el qual s'aportarà com a justificant.

En els supòsit d'internament hospitalari inferior a 24 h i intervenció quirúrgica que no requereixi internament hospitalari superior a 24 h. els dies de permís comencen a comptar el mateix dia en què s'ha produït el fet causant, llevat que en aquest dies s'hagi treballat la jornada sencera, la qual cosa comportarà que es comenci a l'endemà.

6. **Trasllat de domicili** sense canvi de residència, dos dies hàbils continuats. Si el trasllat és a una altra localitat, fins a quatre dies.

7. **Realització d'exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en Centres oficials**, els dies durant els quals tenen lloc. Per a les altres proves i exàmens en Centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració. El Centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent.

Per a les proves o exàmens en centres oficials que no tinguin el caràcter de finals, eliminatoris o definitius, el gaudiment d'aquest permís es limita al temps indispensable per al desplaçament i realització de la prova o examen, sempre i quan aquest tingui lloc en l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de Catalunya. Així mateix per a la resta de proves selectives diferents a les descrites a l'apartat primer dels precedents, el gaudiment del permís ho serà amb les limitacions exposades.

Per realitzar l'examen per obtenir el carnet de conduir, només per una sola vegada, es concedirà el temps imprescindible per a la seva realització.

8. **Deures inexcusables de caràcter públic o personal**, el temps indispensable per complir-los. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment ve determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

9. **Permis per lactància**

És d'aplicació la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya; i la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

10. **Permis per maternitat**

El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

11. Permís per paternitat

Correspon el seu gaudiment al pare, amb les excepcions previstes en la norma per a les famílies monoparentals i les parelles homosexuals.

La seva durada és de 4 setmanes i el seu inici es podrà produir en qualsevol moment després del naixement, adopció o acolliment i no més tard de la data de finalització dels altres permisos vinculats a la maternitat, l'adopció o l'acolliment, de manera successiva i sense interrupció.

II) Les referències fetes a la institució del matrimoni en l'apartat 2) s'entenen, també, a les **unions de fet**. En aquest supòsit caldrà justificar el permís mitjançant l'acreditació de la constitució de la unió estable d'acord amb el dret civil català. A aquests efectes la data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

En aquells aspectes en què es faci referència a les unions de fet, s'entendrà que queden incloses tant les parelles de fet heterosexuals com homosexuals.

El personal del torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament posterior al fet causant, llevat dels permisos per exàmens que es gaudiran la nit anterior.

Als efectes que es regulen en l'apartat A.4) i A.5) d'aquest article tindrà la consideració de dia hàbil:

- Per al personal que efectua el seu descans intersetmanal en dissabte i diumenge, tot el que no coincideixi amb diumenge o dia festiu del calendari oficial.
- Per al personal que efectua descans intersetmanal fora de dissabte i diumenge, tindrà la consideració de festiu el segon dia de repòs i els dies fixats en planilla per a la compensació de festius oficials. La resta, s'entendrà que són hàbils.

Els permisos es computaran sobre la base d'una jornada teòrica diària de 7 h de treball efectiu per la jornada ordinària i de 7h i 30 minuts dia de treball efectiu per a la jornada condicionada.

Els permisos regulats en aquest article seran computables com de treball efectiu als efectes del compliment del còmput d'hores previst.

Art. 13 Llicències sense sou

Es poden demanar llicències sense sou seguint la normativa vigent, tot i que l'aprovació dependrà de les disponibilitats i necessitats de l'organització

La duració d'aquestes llicències 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'1 any.

R. ACENA

Art. 14 Excedències

És d'aplicació la legislació vigent (Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP i el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública).

Donada la singularitat de l'Acord de Govern 245/2209, de 22 de desembre, en el cas de les excedències voluntàries, el Consorci es compromet a acceptar el retorn del funcionari/ària sempre que s'accepti la seva laboralització i en igualtat de condicions de retorn, que la resta del personal laboral del Consorci. El contracte laboral seria indefinit.

Art. 15. Ajut per fills amb discapacitat

- L'ajut per al personal funcionari pares de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial es fixa en un import mensual de 317,10 euros. En el supòsit que es demani, per prescripció mèdica, degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter oneros, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades. Caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de la despesa.
- 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 funcionari/a.
- 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.

Art. 16 Ajut per al personal funcionari que tingui fills menors de 2 anys

Assignació d'una ajuda per al personal funcionari amb fills menors de 2 anys per un import mensual de 72,99 euros. Aquest import tindrà una reducció del 5% segons el RDL 8/2010, de 20 de maig.

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

- Que es trobi en situació d'actiu.
- Que el cònjuge o parella de fet estable no rebi cap ajuda per aquest mateix concepte, ni tant sols en espècie.
- 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
- Que presenti sol·licitud per escrit i degudament emplenada al Departament de Recursos Humans del centre en el qual presten els seus serveis.

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

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

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

RAGEMA

Art. 17 Compensació menjar

Al personal funcionari en règim de jornada partida se li compensarà per les despeses ocasionades per aquest motiu en la quantitat establerta de 3,75 euros per dia de treball amb jornada partida. 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.

Els arts. 15, 16 i 17 s'aplicaran a partir de l'1/1/2014.

Art. 18 Bestretes

Es podran concedir bestretes de la part de les pagues extres meritades i es liquidaran en el moment de la retribució de la mateixa, o en el seu cas, en la quitança de la finalització de la relació administrativa.

Art. 19 Fons de formació

Els Fons de formació destinat per al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya estarà dotat amb 1.369 euros per cada un dels anys 2013-2015, i seran acumulables.

Art. 20 Fons social de cultura i esports

El Fons social de cultura i esports del Consorci és únic per a tots els empleats del PSMAR.

Art. 21 Assistència jurídica i responsabilitat civil

El Consorci garanteix l'assistència jurídica gratuïta al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya adscrit a l'esmentat Consorci que la necessiti degut a conflictes derivats de la prestació del servei.

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

Art. 22 Pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat

El Consorci té contractada una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent total o parcial, dels seus empleats com a conseqüència d'accident laboral. El personal afectat tindrà dret a unes indemnitzacions per import mínim de 12.000.€ en cas de mort i de 24.000 € en cas d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa en acte de servei quan resulti d'accident de treball reconegut com a tal en el corresponent expedient.

En el cas d'invalidesa permanent total o parcial s'aplicaran les condicions i quanties vigents.

La cobertura econòmica de la pòlissa és la següent:

Mort: 24.000 €

Incapacitat permanent 42.000 €

RACEMA

CAPÍTOL VI. MILLORES EN L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Art. 23 Complement prestació per maternitat i complement prestació d'incapacitat temporal (IT)

Es d'aplicació el que estableix l'article 9 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de la competitivitat.

a) En la situació d'IT derivada de contingències comuns:

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

b) En la situació d'IT derivada de contingències professionals:

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

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

Les millores que es pactin per al personal laboral del Consorci en relació a l'esmentada complementació en situació de baixa mèdica per IT seran aplicables en les mateixes condicions per al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL VII. ACCIÓ SOCIAL

Art. 24 Llibertat sindical

El Consorci respecta i garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal funcionari subjecte al present Acord, i es compromet 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.

Respecte a l'acció sindical és d'aplicació la legislació corresponent que reguli l'esmentada matèria, així com les normes establertes per la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya a tal efecte.

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 25 Faltes i sancions

Es d'aplicació la normativa en matèria de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

D. F. C. E. M. S.

[Handwritten signatures in blue ink]

CAPÍTOL IX. CARRERA PROFESSIONAL, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ INTERNA

Art. 26 Carrera professional i desenvolupament

El Consorci i les organitzacions sindicals signants del present Acord convenen que al llarg del 2014 es constituirà una Comissió de treball per articular el model de carrera professional més adient i els criteris d'accés que permeti la progressió professional del personal funcionari, i la seva implementació serà a partir de l'1/1/2015, i la data d'efectes econòmics també ha d'ésser a 1/1/2015.

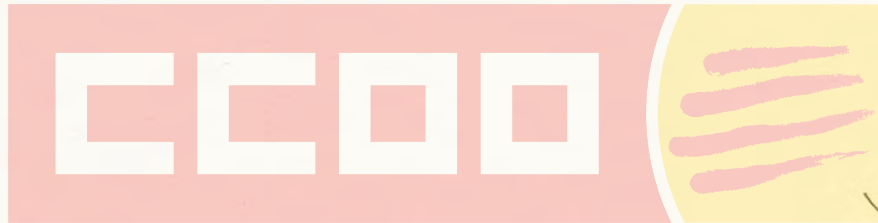
Art. 27 Promoció interna

Es podran acceptar sol·licituds de promoció (canvis de categoria) sempre que el/la funcionari/a accepti el procés de laboralització, és a dir, transformar la seva relació administrativa en laboral, reconeixent-se la seva antiguitat en la DIBA en la categoria que correspongui.

Per procedir a la seva aprovació definitiva caldrà passar pel corresponent procés de selecció i convocatòria pública de lloc de treball.

Donada la limitació legal d'accés el professional haurà d'accedir directament al procés de convocatòria pública.

Aquest article serà d'aplicació a partir de la signatura del present Acord.



federació de sanitat

[Vertical column of handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

R. ACENAS

[Horizontal row of handwritten signatures in blue ink]