



Sanitat

Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadors de l'Administració de Catalunya
Coordinadora de Treballadors i Treballadores de la Sanitat de Catalunya

Núm Especial - Setembre 2006

4.000 exemplars - D.L. B-30.746-1998 - Redacció: Ctra. de França, s/n - 17007-Girona
Tel.972940252 - E-mail: cataac@htrueta.scs.es

**Núm. ESPECIAL
Acord 2006- 2010**



Hem estat denunciats i hem hagut de modificar el nostre cartell que utilitzava el de la pel·lícula d'Amenábar. A algú no li agrada que es sàpiga que tots/es són imprescindibles.

CATAAC-CTS/IAC signa el **II ACORD**

de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat
sobre les condicions de treball
del personal estatutari
de l'ICS

de 19 de juliol de 2006

text íntegre

precedit d'un resum esquemàtic, amb els nostres comentaris i amb les nostres intencions

Sense la participació del nostre sindicat i sense la nostra signatura no s'haurien aconseguit moltes millores ara contingudes a l'acord.



Durant molts anys, hem estat lluitant amb vosaltres de diferents maneres per uns objectius comuns que ara hem començat a veure reflectits en un acord. És un simple pas endavant en el llarg camí que encara ens queda per recórrer.

Per què hem signat?

Malgrat que hem desaprovat els mecanismes de negociació practicats per l'ICS i el fet de tancar la negociació en ple estiu, amb la impossibilitat pràctica de consulta al personal, encara que el considerem insuficient, hem acabat signant per primer cop un acord general en l'àmbit de l'ICS perquè:

Hem aconseguit:

- Objectius pels quals hem estat lluitant durant molts anys i que no podiem deixar que gestionessin aquells que mai no els havien reclamat. S'ha corregit l'exclusió de la majoria del personal d'aquests increments, situació que era totalment inacceptable.
- El reconeixement de tots els serveis prestats en qualsevol categoria (dins del mateix grup professional o funcional i només durant el període transitori) a efectes de carrera, la qual cosa permetrà situar la majoria del personal en tercer o quart nivell en aquest període transitori. Això no s'havia demanat en l'Acord anterior per a metges i infermeres.
- Que l'ICS accepti reivindicacions històriques com millores importants en les atencions continuades d'hospitals i de Primària, l'aplicació del límit de 48 hores de jornada setmanal en AP, el reconeixement i aplicació del descans de 12 hores posterior a l'atenció continuada, encara que no computarà com a temps de treball, el tiquet de menjador en les guàrdies i altres que afecten a col·lectius menors però no deixaven de clamar al cel.

Hem impedit:

Els intents de l'ICS, primer d'oblidar i després de retardar al 2010 el cobrament dels Objectius, de fer reversibles els nivells de carrera professional, d'augmentar la jornada ordinària en l'Atenció Primària i, en general, d'obtenir discrecionalitat absoluta en l'aplicació de jornada i horaris, ...

Ni que no ha estat determinant, en moltes de les assemblees realitzades se'ns demanava que signéssim per tal de ser presents en la Comissió de Seguiment de l'Acord en la qual es resolen els problemes de la seva aplicació (Veieu les seves funcions a la pàg. 8)

Una de les moltes accions reivindicatives per reclamar carrera professional i objectius per a tothom: CATAC-CTS va lliurar 5.000 signatures del personal a la seu central de l'ICS



Carrera professional

Nivells dels grups de nova incorporació:

Nivell	Anys antiguitat	Imports Grup A	Imports Grup B	Imports Grup C	Imports Grup D	Imports Grup E	SOL·LICITUD	EFFECTES ECONÒMICS
1	5 ó més	1.458,39	1.126,99	980,28	858,71	764,62	Novembre 2006	1 de gener de 2007
2	11 ó més	2.333,42	1.803,48	1.568,45	1.373,94	1.223,39	Novembre 2006	1 de juliol de 2007
3	18 ó més	2.916,78	2.253,98	1.960,56	1.717,42	1.529,24	2º trimestre 2008	1 de juliol de 2008
4	25 ó més	3.937,65	3.042,87	2.646,75	2.318,51	2.064,47	darrer trimestre 2009	1 de gener de 2010

Diplomats/des d'Infermeria

	Ara	2007	2008
Nivell 1	1.181,52	1.531,52	1.881,52
Nivell 2	2.684,78	3.025,13	3.365,50
Nivell 3	4.211,04	4.364,04	4.577,04
Nivell 4	5.800,08	6.150,00	6.500,00

Període transitori

El període transitori, com el pactat l'any 2002, es refereix a la primera convocatòria d'accés a cada nivell i afecta el personal que, en el moment de la convocatòria, reuneixi el requisit de l'antiguitat necessària per a cada nivell. En aquest període, per obtenir els 2 primers nivells no caldrà altre requisit que l'antiguitat (5 i 11 anys treballats respectivament). Per als nivells 3 i 4, computaran els mèrits (cursos, ...) realitzats al llarg de tota la vida laboral.

Treballadores socials d'hospital

Gràcies a la reivindicació de C A T A C - C T S, s'inclouen en la carrera del personal sanitari de l'ICS. Per a aquest col·lectiu, s'obrirà un període transitori especial d'accés a la carrera, amb la mateixa periodificació de les categories que la cobren per primera vegada.

Personal en promoció interna

Al personal que faci funcions superiors al seu nomenament mitjançant la **promoció interna** provisional no se'l suspendrà el pagament dels nivells que tingués concedits. Quan s'accedeixi a una plaça d'altra categoria mitjançant els processos de promoció interna, durant el període transitori, es tindrà en compte els anys

de serveis prestats en qualsevol categoria a efectes del còmput de l'antiguitat necessària per l'accés als diferents nivells de carrera professional de les categories compreses en els grups C, D i E.

Pel que fa al personal que accedeixi o hagi accedit a un nivell superior de manera definitiva, proposarem en la primera reunió de la Comissió de Seguiment que pugui acumular els nivells de carrera de l'antic estament amb els del nou perquè si no, es donaria la discriminació inacceptable de no poder accedir als nivells màxims, malgrat haver dedicat a l'ICS tota la

seva vida laboral.

Temps treballat com a laboral

Es computarà tot el temps treballat en l'ICS (inclòs el **temps com a laboral**) en el grup professional corresponent. Atès que l'Acord no preveu la repercussió d'aquesta millora en el personal D.I. i facultatiu que va perdre la possibilitat d'entrar en el període transitori perquè no se li van computar els contractes laborals, plantejarem que la Comissió de Seguiment habiliti aquesta opció excepcional.

Personal interí

Som l'únic sindicat que durant tota la negociació ha estat reclamant la Carrera Professional pel personal interí. La negativa de l'ICS a incloure'l es suporta ara en l'Estatut Bàsic de la Funció Pública, negociat a Madrid per CCOO i per UGT, que reserva aquest complement a la gent amb plaça. Tanmateix, qui no hagi tingut l'opció de presentar-se a cap procés selectiu de la seva categoria convocat per l'ICS durant els darrers cinc anys, també podrà optar a la carrera professional. Veieu les nostres propostes en relació a aquest personal a la pàg. 7



Atencions continuades

Modalitat A (nocturnitat entre diumenge i divendres):

Es mantenen les quanties, però afectarà només les nits de diumenge a dijous, ja que els divendres passen a tenir un nou tractament com a Modalitat B. Afectarà també al Grup A.

Modalitat B:

Es mantenen les quanties de diumenge i festiu/dia. La resta s'incrementa segons el següent quadre:

	Euros/hora	Euros/hora	Increment	
	ABANS	ARA	Euros/hora	Euros/jornada
Dissabte dia				
Grup A	-	4,22		
Grup B	1,85	3,72	1,87	13,09
Grup C	1,71	2,92	1,21	8,47
Grups D, E	1,71	2,92	1,21	8,47

Dissabte nit i vigília festius nit				
Grup B	4,59	7,44	2,85	28,5
Grup C	4,12	5,84	1,72	17,2
Grups D, E	3,96	5,84	1,88	18,8

Divendres nit				
Grup A	-	7,33		
Grup B	2,74	6,46	3,72	37,2
Grup C	2,41	5,33	2,92	29,2
Grups D, E	2,25	5,17	2,92	29,2

Gratificació especial de les nits del dia 24 i 31 de desembre i dels dies 25 de desembre i 1 de gener

- S'incrementa el 50% del preu/hora previst per a la retribució de l'atenció continuada per jornada complementària, per al personal facultatiu, resident en formació i diplomad sanitari (en aquest cas, de l'atenció primària).

- S'incrementa el 100% de l'import del complement d'Atenció Continuada modalitat B (del pactat ara per a dissabtes nit i diumenges dia) dels hospitals



La reivindicació històrica dels torns de nit (*), igualar el preu/hora dels complements diürns dels caps de setmana, no s'hagués aconseguit sense la nostra insistència ni sense la nostra signatura. La pujada dels dissabtes dia, que repercuteix en els divendres nit, complementa la bona notícia.

(* La discriminació entre els torns de dia i de nit en el cobrament de l'Atenció Continuada B va ser establerta l'any 1992 (14 anys de lluita!) per un acord entre l'ICS i els sindicats CEMSATSE, CCOO i UGT. CATAAC-CTS va ser l'únic sindicat de la Mesa de Negociació que s'hi va oposar.

Festius intersetmanals: Cap variació

El fet que es contempli específicament que l'atenció continuada B de diumenges és aplicable als festius intersetmanals no implica cap variació en l'actual opció de poder cobrar-los com Atenció Continuada per perllongament de jornada (antigues hores extres que van passar a aquesta nova condició amb un preu més reduït gràcies a l'acord signat l'any 1998 per CEMSATSE, CCOO i UGT, amb l'oposició de CATAAC-CTS).

Recordem que sempre que es cobra d'aquesta manera, es tracta de jornada addicional, i per tant, d'un dia de festa menys. Això es percep com que et treuen la festa als llocs de treball que funcionen amb calendaris prefixats que contemplen els festius com un laborable més i és més imperceptible en la resta de casos.

Primària:

El canvi de model retributiu de l'Atenció Continuada

Pel que fa al canvi de model retributiu en l'atenció primària, malgrat que no varem signar l'acord de 16 de juny, precipitat per la vaga del SMC, i fins i tot amenaçàvem amb denunciar-lo, l'hem acabat acceptant amb la signatura d'acord general. És cert que suposa millores importants per a la major part del personal i que ara (ara que l'hem signat nosaltres i no l'esmentat acord de 16 de juny signat per CCOO i UGT) reconeix la continuïtat de les percepcions en les baixes per embaràs, malaltia professional i accident de treball, però no ens podem deixar emmirallar perquè la línia de l'ICS és la de concentrar els punts d'atenció continuada, és a dir, reduir el personal que la presta .

El personal que ha fet les vacances a partir del mes de juliol (la majoria) ha patit un dels efectes perversos de la precipitació i de l'aplicació unilateral de l'Acord: La discriminació de no cobrar l'Atenció Continuada corresponent a les vacances, a diferència del personal que ja les havia gaudit. I això s'ha donat malgrat el nostre advertiment en el moment de la negociació. Intentarem resoldre el greuge de manera pacífica i si l'ICS no es presta, ens reservem la possibilitat de canalitzar les corresponents reclamacions jurídiques.

Jornada i horaris

No ha existit negociació de jornada com a tal

Tota la negociació, i especialment aquest punt, ha estat condicionada per la política de l'Administració de no superar les condicions de la XHUP. És allò que tantes vegades hem dit que pretenem: una equiparació a la baixa. Ens hem hagut de conformar amb no retrocedir que és el que l'ICS pretenia, especialment en primària i en els torns de nit dels hospitals. I malgrat que segueixin constant les 1445 hores noc-

turnes dels hospitals, hem aconseguit introduir el punt que varem signar a la Funció Pública que **obliga l'ICS a negociar els canvis**. I per molt que es negui a reconèixer el **solapament de torns**, considerem que el darrer paràgraf del punt 10.2 de l'acord el reoneix implícitament.

Hem de dir que ens hem trobat força sols reclamant una reducció de la

jornada nocturna en consonància a les darreres reduccions diürnes i amb les jornades que fa efectivament la immensa major part del personal. Ni CCOO ni CEMSATSE ens hi han donat suport en cap moment. Es més, l'Acord de La Rioja, plantejat per SATSE com a exemple a seguir, recull una jornada nocturna superior a les 1.500 hores.

Pel que fa als horaris, **hem aconseguit l'eliminació del punt 7.2 de l'acord de 2002 que donava discrecionalitat gairebé absoluta a l'ICS per canviar-nos el torn de treball.**

Complement per Objectius

Al començament de la negociació, l'ICS va dir que havíem de triar entre Carrera i Objectius per a tothom. Que les dues coses no podien ser. Després va accedir a donar Objectius l'any 2010. Davant la nostra insistència, **l'efectivitat d'aquest complement s'estableix per a l'any 2008, d'acord amb la valoració de l'assoliment dels objectius que s'hauran fixat a l'inici de 2007.**

El complement per objectius es fa extensiu a tot el personal, inclòs el personal interí i temporal que hagi treballat sis o més mesos durant l'exercici subjecte a valoració.

Recordem que es tracta d'un complement variable, és a dir, subjecte als capricis de les direccions. Que es pagui en la seva totalitat o parcialment dependrà de l'assoliment dels objectius. La nostra feina en la Comissió de Seguiment de l'Acord serà vetllar pel cobrament íntegre, tant influint en el tipus d'objectius que es marquin com fixant el % de compliment d'objectius que dóna dret al cobrament del 100% del complement.

Categoria / grup		Import anual €
Diplomats sanitaris		2.800
Tècnics especialistes		1.200
Auxiliars infermeria		796,98
Personal No Sanitari	Grup A	1.239,74
	Grup B	1.062,64
	Grup C	885,53
	Grup D	796,98
	Grup E	708,42

El complement per objectius té els seus orígens en la productivitat variable pactada a Madrid per la UGT y el Sindicat de Metges l'any 1987. Amb posterioritat es va modificar adoptant la forma de trams pel personal facultatiu, però va ser absorvida per a la resta del personal.

Incrementos de complementos específicos:

- **Llenceria, hoteleria i assitent d'ofici (el grup E)** passen a cobrar el complement del zelador amb atenció al malalt (incrementos mensual de 51,19 euros).

Veure taula dels nous grups professionals al punt 9.14

- **Auxiliars d'infermeria de l'atenció primària** (342,31 € mensuals, 4.107,72 anuals), però lligat a jornada de 7 hores.

- **Tècnic Superior Sanitari** (35,79 € mensuals, 429,48 anuals).

- **Llevadores d'atenció especialitzada**, s'equiparen a les d'atenció primària (8.10)

- **Fisioterapeuta de l'atenció primària** (36,15 € mensuals, 433,8 anuals)

- **Infermeres i Auxiliars dels hospitals:**

Supressió del nivell més baix, assimilant-lo al segon. Les quantitats resultants, mensuals/anuals són les següents:

	Diplom. Sanit.	Aux. Inf.
1r nivell	509,15 / 6.109,80	369,74 / 4.436,88
2n nivell	543,92 / 6.527,04	391,65 / 4.699,80
3r nivell	573,36 / 6.880,32	416,52 / 4.998,24

Complementos de nova creació:

Veure taula en el punt 9.13 de l'Acord

Coordinació UB de Riscos Laborals: 3.390,72 € anuals

Només personal facultatiu

Primària, personal facultatiu i D.I.

De costa: Pels nomenaments eventuais estacionals els 3 mesos d'estiu. 450 € mensuals, tant personal facultatiu com D.I. (8.4)

De muntanya i/o situacions d'aïllament: Facultatius 3.000 €, D.I. 2.160 € anuals (8.3)

Indemnització pel desplaçament derivat de l'atenció domiciliària en jornada d'atenció continuada per jornada complementària: Import del quilòmetre fixat per la normativa reglamentària de la Generalitat de Catalunya, per cada inici del desplaçament des del dispositiu d'Atenció Continuada. El domicili segon i els successius, sempre que no signifiqui una nova sortida des del centre de l'atenció continuada, serà el 50% del valor anterior.

La nostra insistència en l'ampliació de l'indemnització dels desplaçaments a l'atenció domiciliària en jornada ordinària no ha aconseguit ser atesa per l'ICS.

Tiquets menjador per prestació de serveis en atenció continuada per jornada complementària: L'import del val/tiquet menjador serà el mateix que s'estableixi cada any per al personal d'administració i tècnic.

De continuïtat assistencial entre diferents centres: 70 € per dia d'actuació (punt 8.2)

D'activitat complementària a partir dels 55 anys

S'abonarà al personal facultatiu de serveis jerarquizats i EAP que deixin de realitzar jornada complementària/ atenció continuada, d'acord amb els requisits recollits al punt 8.6, i amb la contraprestació de 3 hores setmanals addicionals de tasques docents, assistencials o d'investigació determinades pel seu cap immediat.

L'import d'aquest complement és de 3000 euros anuals, o la part proporcional que s'acrediti, i es farà efectiu durant el mes de desembre de cada any.

Aquest complement s'arrossegava de l'acord que va donar per finalitzada la vaga del Sindicat de Metges i, durant la negociació de la Mesa Sectorial (requisit per ser aprovat definitivament), CATACT-CTS va manifestar que valoràvem la mesura com a positiva però que consideràvem que hauria de ser extensible a tot el personal que realitza jornada complementària o Atenció Continuada.

Dedicació Exclusiva

2.000,00 € l'any 2007 i altres 2.000,00 € l'any 2008.

Veieu els nostres comentaris sobre aquest complement, en el qual no estava gaire interessat el Sindicat de Metges, a la pàgina 8.

Polítiques d'ocupació

Convocatòries

Descartats totalment els concursos de mèrits i les convocatòries laborals, el nou acord recull les següents convocatòries de personal estatutari:

- Anuals per a les categories que ja tenen establerta aquesta periodicitat.
- Bianuals per a la resta de categories.
- Concurs de trasllats de la categoria d'auxiliar administratiu, el segon trimestre de 2007.
- Concurs de trasllats de la categoria de zelador, el quart trimestre de 2007.
- Convocatòries de trasllat, dins de l'àmbit de l'atenció primària pel Personal Sanitari que presta els seus serveis als centres penitenciaris i de justícia juvenil del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, durant els darrers trimestres dels anys 2008 i 2009.

Borsa de treball i promoció interna temporal

Abans del 30 de juny de l'any 2007, es presentarà una proposta de model de borsa de treball i promoció interna temporal a la comissió de seguiment de l'acord, per tal de ser negociada i, si és el cas, aprovada.

Haurà de tenir criteris transparents, objectius, comprovables i unificats per tal d'evitar situacions actuals d'amiguisme que només ens deixen el recurs de la reclamació contenciós-administrativa.

Calen actuacions extraordinàries per resoldre la discriminació del personal interí

La situació del personal interí ja era excepcional, tant pel temps de permanència en aquesta situació precària com pel fet de no cobrar triennis després de tants anys, i s'ha agreujat enormement amb la discriminació salarial introduïda amb la implantació de la carrera professional l'any 2002 fins al punt que la diferència salarial d'una infermera que fa la mateixa feina que una amb plaça i amb el mateix temps treballat, i per posar un exemple límit però real, arriba a ser de 552 euros mensuals. 7.029 anuals, és a dir, el cost de l'habitatge.

A aquesta situació s'ha pogut arribar gràcies tant al distanciament entre convocatòries com a les condicions en què s'han realitzat aquestes. I la responsabilitat d'aquest fet recau tant en l'administració com en els sindicats que li han donat suport, en cada pacte, en cada reunió.

Tant el límit en la valoració del temps treballat com el fet que l'aprovació d'un examen no serveixi més que per a la

convocatòria corresponent i no serveixi per a una altra (com passa, per exemple, amb l'examen de català) tenen la seva base en la legislació estatal, una legislació que ja intentarem variar. Però altres mesures, com l'establiment d'una nota de tall, són totalment arbitràries i han estat establertes amb el consentiment dels sindicats que fins ara formaven part de les comissions de seguiment (CCOO, CEMSATSE i UGT). A Ensenyament, on el sindicat majoritari és el nostre, la nota de tall no existeix. Per seguir amb l'exemple, límit però real, d'aquella infermera, va treure un 6 a l'examen de l'oposició en la convocatòria de l'Hospital de Tortosa. Per a desgràcia seva, i per a vergonya de tots, la nota de tall era 6'003, i no va poder optar a la següent fase. Altra infermera amb 15 anys treballats, tampoc no va passar la mateixa convocatòria. Va treure «només» un 6,002 a l'examen.



**OFERTA
PÚBLICA
d'Ocupació
Extraordinària**

La Comissió de Seguiment

Es reunirà per primer cop després de l'acord poc abans del 15 d'octubre. Pel que fa a la seva constitució, ara entra CATAC-CTS mentre que CEMSATSE ja no hi pot assistir. Les seves funcions són:

- 1.- Desenvolupament dels criteris i procediment de valoració per l'accés als diferent nivells de carrera (qüestionaris), i d'assignació d'objectius (DPO'S) i **interpretació de la seva aplicació**. La nostra posició serà radicalment **que tothom pugui accedir al 100% dels objectius**.
- 2.- El seguiment del compliment de les convocatòries compromeses i la participació en seu desenvolupament.
- 3.- Participació en el seguiment del desenvolupament del nou model d'atenció primària i de la integració dels col·lectius de SEU, SOU i **de reforç** d'atenció continuada.
- 4.- Propostes i desenvolupament d'un nou model de Borsa de Treball i de Promoció Interna temporal (9/90), abans del 30 de Juny de 2007
- 5.- Seguiment de la integració de les noves categories de gestió i serveis i del seu contingut funcional, abans del 30 de juny de 2007
- 6.- Seguiment dels processos d'estatutització (laborals, TGAS, personal informàtic, etc.)
- 7.- Anàlisi i propostes d'increment de plantilla en els diferents àmbits.
- 8.- Proposta de reglament de selecció i provisió de llocs de treball.

I en general totes aquelles qüestions que es deriven d'aquest acord.

La nostra acció sindical estarà dirigida a traslladar tot el contingut d'aquesta comissió de seguiment a tot el personal, trencant el secretisme tradicional amb què ha actuat, i aportant amb la màxima transparència tot allò que el personal proposi per mitjà de les assemblees.

Qui ha signat i qui no?

L'acord va ser signat el dia 29 per CATAC-CTS/IAC, CCOO i UGT. Pel que fa al SATSE, pot donar les raons que vulgui per no haver signat i fins i tot dir que no li han acceptat propostes que no va arribar ni a plantejar en les reunions negociadores. La realitat és que volia signar i que no ho ha pogut fer per la seva dependència del Sindicat de Metges, obsessionat per aconseguir negociar al marge de la Mesa Sectorial.

Sobre la posició del Sindicat de Metges i el corporativisme

És evident que, més que defensar els greuges dels metges i de les metgesses que treballen en el sistema públic de salut, el Sindicat de Metges ha optat per jugar a fer política. Res no tindriem a dir, perquè tota opció reivindicativa té el seu reflex polític, si no es tractés de fer política de dretes, de no acceptar evidents millores perquè no es vol tant millorar objectivament com distanciar-se més de la resta d'estaments, no es volen tant millores concretes ni nivells de participació sinó nivells de poder. I aquí no podem estar d'acord. Ja n'hi ha prou d'estendre la imatge del metge imprescindible i abnegat com si la resta d'estaments treballessin per passar l'estona, s'aprofitessin de la seva feina o no hi posessin prou interès. O fem pinya respectant-nos els estaments i les persones o ens farem la guerra.

*Una prova claríssima de la tendència del Sindicat de Metges a afavorir els interessos d'uns pocs metges, dels més interessats en l'activitat privada i no de tots, és el seu desinterès per acordar el nou complement de **dedicació exclusiva**, reivindicació històrica de la major part del personal mèdic, sobre tot de l'assistència primària. Finalment hem sigut nosaltres i no el Sindicat de Metges qui ha aconseguit aquest complement tant beneficiós pel col·lectiu mèdic que defensem com per a la sanitat pública.*

II Acord

de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre les condicions de treball del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut de 19 de juliol de 2006

Text íntegre de l'Acord (Pàg. 10-55)

ÍNDIX

1.	Introducció		11
2.	Determinació de les parts	11	
3.	Àmbit d'aplicació		11
4.	Vigència		11
5.	Comissió de Seguiment		12
5.1.	Competències		12
5.2.	Règim de funcionament		12
6.	Sistemes d'incentivació i promoció professional: La carrera professional i la retribució variable per compliment d'objectius (DPO)		12
6.1.	Carrera professional de l'Institut Català de la Salut		12
6.1.1.	Ampliació de l'àmbit d'aplicació general		12
6.1.2.	Requisits generals per a l'accés a la carrera professional		12
6.1.3.	Carrera professional del personal facultatiu i diplomats sanitaris	14	
6.1.3.1.	Àmbit d'aplicació i requisits per a l'accés a la carrera professional		14
6.1.3.2.	Nivells de carrera i criteris d'avaluació per canvi de nivell		15
6.1.4.	Carrera professional dels professionals de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria i del personal de gestió i serveis de les institucions sanitàries		23
6.1.4.1.	Requisits per l'accés a la carrera professional		26
6.2.	Retribució variable per compliment d'objectius –DPO-		28
6.2.1.	Àmbit d'aplicació		28
6.2.1.1.	Personal facultatiu i diplomats sanitaris de l'Institut Català de la Salut.	28	
6.2.1.2.	Personal de gestió i serveis i de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnic, actualment tècnics i auxiliar d'infermeria)		29
6.2.2.	Característiques de la retribució variable per objectius		29
6.2.3.	Elaboració dels objectius		29
7.	Polítiques d'ocupació		31
7.1.	Selecció		32
7.2.	Provisió		32
7.3.	Desenvolupament d'altres mesures durant la vigència de l'Acord		33
7.4.	Seguiment de les propostes		34
8.	Mesures de reordenació de la prestació assistencial i millores laborals	34	

ÍNDEX *(continuació)*

8.1.	El nou model de l'atenció continuada i les urgències de base territorial a l'atenció primària de l'Institut Català de la Salut	34
8.2.	Cobertura de l'atenció assistencial entre diferents centres sanitaris	35
8.3.	Compensació per prestació de serveis assistencials en unitats de muntanya	36
8.4.	Complement de costa en període estival	36
8.5.	Indemnització per desplaçaments entre centres de treball, dins d'una mateixa jornada ordinària diària de treball	36
8.6.	Regulació del complement per activitat complementària per a personal facultatiu major de 55 anys	37
8.7.	Integració dels metges d'urgència hospitalària com a facultatius adjunts amb jornada completa	37
8.8.	Increment del complement específic del personal auxiliar d'infermeria de l'atenció primària	37
8.9.	Determinació del referent de gestió i serveis de les estructures organitzatives d'atenció primària i hospitalària	37
8.10.	Increment del complement específic de les llevadores d'atenció especialitzada	38
8.11.	Determinació del cap de guàrdia	38
8.12.	Reorganització dels nivells de complement específic de l'atenció especialitzada	38
8.13.	Increment del complement específic del personal tècnic especialista	39
8.14.	Increment del complement específic del personal Fisioterapeuta de l'atenció primària	39
9.	Sistemes de retribució de personal estatutari de l'ICS	39
9.1.	Introducció	39
9.2.	Retribucions bàsiques	39
9.3.	Retribucions complementàries	40
9.4.	Retribucions del sistema d'incentivació i carrera professional	41
9.5.	Retribució específica de determinats col·lectius	41
9.5.1.	Personal sanitari locals APD	41
9.5.2.	Personal de reforç d'atenció continuada en l'àmbit de l'atenció primària	41
9.5.3.	Personal eventual amb funcions d'urgència i/o emergència en l'àmbit de l'atenció primària i de l'atenció hospitalària	42
9.5.4.	Personal de programes específics	42
9.5.5.	Personal adscrit a les unitats bàsiques de prevenció de riscos	42
9.5.6.	Nous grups professionals	42
9.6.	Retribucions de funcions de responsabilitat, coordinació i direcció	42
9.6.1.	Funcions de responsabilitat, coordinació i direcció en l'àmbit de l'atenció primària	42
9.6.2.	Funcions de responsabilitat, coordinació i direcció en l'àmbit hospitalari	43
9.7.	Retribució de la Polivalència funcional	44
9.8.	Retribució específica de la jornada de treball	44
9.9.	Compensacions econòmiques per desplaçaments	46
9.10.	Retribució de la prestació de serveis en àrees geogràfiques amb característiques especials	47
9.11.	Altres mesures retributives	47
9.12.	Import de les retribucions	48
9.13.	Complements de nova creació	48
9.14.	Nous grups professionals i categories funcionals	49
9.15.	Modificacions dels imports següents	49
9.16.	Actualització dels imports	49
10.	Ordenació del temps de treball	49
10.1.	Determinació de la jornada anual	49
10.2.	Temps de treball i règim de descansos	49
10.3.	Jornada Complementària d'atenció continuada	49
10.4.	Reducció de jornada per interès particular	50
10.5.	Exclusions	50
10.5.1.	Requisits	50
10.5.2.	Condicions	50
10.5.3.	Règim d'incompatibilitats	51
10.6.	Mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut (Llei 8/2006, de 5 de juliol)	51
11.	Pla d'ordenació de recursos humans	51
12.	Modificacions legislatives	51
13.	Disposició addicional primera	51
14.	Disposició addicional segona	52
15.	Disposició addicional tercera	52
16.	Disposició addicional quarta	52
17.	Disposició addicional cinquena	52
18.	Disposició addicional sisena	52
19.	Disposició derogatòria	53

1. Introducció

L'Institut Català de la Salut està immers en un procés de modernització que té el seu origen en una concepció dinàmica, eficient i innovadora del sector públic, imprescindible per respondre de manera adequada a les necessitats de la ciutadania de Catalunya per ser capaç de fer possible un instrument àgil i competitiu, adaptable als constants canvis socials, demogràfics, assistencials i tecnològics i proper a la realitat de la població a què presta serveis.

El procés suposa, en matèria de recursos humans, el disseny de polítiques actives adreçades als professionals per incentivar i potenciar el seu desenvolupament personal i col·lectiu, vinculat a l'assoliment dels objectius estratègics de l'Institut Català de la Salut.

Aquest disseny s'insereix amb el compliment dels acords adoptats en les diferents meses de negociació: III Acord General i desenvolupament de l'Acord de Govern de 12 de novembre de 2002 i amb el conjunt de legislació que ha produït un canvi substancial en el conjunt de normes reguladores de les relacions del personal estatutari de l'ICS – Estatut Marc, Llei d'ordenació de les professions sanitàries, Llei de cohesió i qualitat del sistema nacional de salut.

Les mesures previstes en aquest Acord suposen la continuació i evolució de les línies d'actuació dutes a terme fins a l'actualitat per l'Institut Català de la Salut: estabilitat de la plantilla, definició d'un nou model d'organització de l'atenció continuada i d'urgències de l'atenció primària explicat en l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de 16 de juny de 2006.

Com a elements innovadors s'identifiquen: l'ampliació de la carrera professional per abastar a tots els grups funcionals de personal estatutari, la universalització de les DPO i altres mesures vinculades a millores de l'atenció continuada, adequació retributiva de col·lectius i jornades de treball. Finalment, l'Acord dissenya una política d'ocupació que defineix un calendari de processos selectius i de provisió de llocs de treball per al període 2006-2010 que reafirma l'objectiu d'estabilitat de la plantilla de personal estatutari de l'ICS i estableix la previsió de processos d'integració i d'estatutització de col·lectius professionals.

Per tot això, a l'empara del Capítol XIV de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, en concordança amb l'article 35 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, de representació, determinació de les condicions de treball del personal al serveis de les administracions públiques i les seves modificacions posteriors, l'Institut Català de la Salut i les organitzacions sindicals presents a la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat adopten el següent ACORD:

2. Determinació de les parts

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat entre l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals que en formen part, de les quals subscriuen l'Acord: CCOO, UGT i CATACT-CTS-IAC.

La negociació s'ha realitzat en els termes previstos a la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut i a la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, participació i determinació de les condicions de treball del personal al serveis de les administracions públiques i les seves modificacions posteriors.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Acord és d'aplicació, amb caràcter general, al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, adscrit a centres propis o a centres gestionats per entitats alienes.

L'Acord regula i determina en els seus apartats, els requisits, les condicions i els criteris de modulació de l'aplicació del seu contingut en virtut de les diverses categories professionals, vinculacions administratives i modalitats de la prestació de serveis en les quals es classifica el personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, atesa la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut.

4. Vigència

Aquest Acord entrarà en vigor l'1 de gener de 2007, sense perjudici dels aspectes per als quals s'estableixi unes altres dates, i tindrà vigència fins el 31 de desembre de l'any 2010.

A partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia per part de l'Administració o la majoria de les organitzacions sindicals signants, dins el termini d'un mes abans de la finalització del seu període de vigència. En el cas que qualsevol de les parts signants denunciés l'Acord, haurà de manifestar, de manera expressa a l'escrit de denúncia, la proposta de pròrroga que, serà eficaç automàticament, llevat

que la Mesa sectorial de negociació de sanitat en la primera sessió acordi el contrari.

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 de forma global i conjunta. L'anul·lació a instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules, implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri d'allò acordat i mantenir la resta en vigor.

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

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

5. Comissió de Seguiment

Abans del dia 15 d'octubre de 2006 es constituirà una Comissió paritària de seguiment formada per l'ICS i les organitzacions sindicals signants, com a instrument fonamental i primordial per analitzar i per avaluar l'aplicació de l'Acord i harmonitzar les interpretacions i la casuística que puguin sorgir en el seu desenvolupament.

5.1. Competències

La Comissió té les competències següents:

- 1) Vigilar el compliment dels continguts de l'Acord
- 2) Fer el seguiment de l'aplicació i del compliment del contingut de l'Acord amb especial significació en la implementació del sistema de retribució variable per compliment d'objectius i per carrera professional. Per desenvolupar aquesta competència, disposaran de les actes de les corresponents comissions corporatives d'avaluació que li enviaran regularment.
- 3) Estudiar i proposar la resolució, si 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.

5.2. Règim de funcionament

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licitin la meitat dels representants d'alguna de les parts.

La Comissió, si ho considera necessari, podrà delegar alguna de les seves funcions en relació amb matèries específiques, en comissions tècniques o grups de treball creats a aquest efecte, per un termini de temps determinat.

La Comissió es dotarà dels mitjans materials i humans necessaris per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

De les reunions de la Comissió es faran les corresponents actes que s'enviaran a les comissions corporatives d'avaluació per al seu coneixement i efectes oportuns.

6. Sistemes d'incentivació i promoció professional: La carrera professional i la retribució variable per compliment d'objectius (DPO)

6.1. Carrera professional de l'Institut Català de la Salut

6.1.1. Ampliació de l'àmbit d'aplicació general

S'amplia l'àmbit d'aplicació de la carrera als professionals de l'àrea sanitària de formació Professional de grau superior i de grau mig (tècnics superior i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria), i al personal estatutari de gestió i serveis dels grups de classificació A, B, C, D i E.

6.1.2. Requisits generals per a l'accés a la carrera professional

1. Tenir un nomenament estatutari fix, sense perjudici d'allò establert en l'apartat 7 següent, i estar en situació de servei actiu en algun dels grups professionals definits en aquest Acord, durant tot el període corresponent a la presentació de sol·licituds. En els cas de les comissions de servei caldrà l'ocupació efectiva en algun centre o institució de l'Institut Català de la Salut.

2. A l'efecte de l'apartat anterior, es consideren els grups professionals següents:

- G.P. Titulats superiors sanitaris (Grup A)
- G.P. Diplomats sanitaris (Grup B)
- G.P. Àrea sanitària de formació professional (Grups C i D)
- G.P. Titulats universitaris de gestió i serveis agrupats per habilitació professional (Grup A i B)
- G.P. Administratiu (Grups A, B, C i D)
- G.P. Personal d'oficis (Mestres Industrials i Grups C, D i E)
- G.P. Personal de suport que no requereix de titulació habilitant (Grup D i E)

3. Acreditar els anys de serveis prestats que s'indiquen a continuació, ja sigui amb nomenament estatutari fix o temporal, d'acord amb els articles 8 i 9 de l'Estatut Marc, o com a laboral o funcionari a l'Institut Català de la Salut.

Nivell	Temps de servei
1	5 o més
2	11 o més
3	18 o més
4	25 o més

Així mateix, es computaran els serveis prestats com a laboral o funcionari a aquelles persones que obtinguin la condició d'estatutari com a conseqüència d'un procés d'integració convocat per l'Institut Català de la Salut, en els termes que s'estableixi en les normes d'integració. Resta exclòs el temps de serveis del personal resident en formació. Els serveis prestats a temps parcial es computaran proporcionalment.

4. Amb les excepcions establertes de forma específica en aquest Acord, el temps de serveis a computar a efectes de carrera, haurà de correspondre al grup professional de la categoria per a la qual es sol·licita el reconeixement de nivell. Així mateix, en el còmput de temps es consideraran els tres primers anys de l'excedència per tenir cura d'un fill, a comptar des de la data del seu naixement. En aquest darrer cas, la comissió de seguiment de l'Acord proposarà les modificacions que siguin escaients en el còmput de serveis d'acord amb les modificacions que es puguin produir en la normativa reguladora d'aquesta situació administrativa.

5. En el cas de promoció interna definitiva des de les categories d'auxiliar d'infermeria i zelador a les del G.P. Administratiu, al personal que acrediti la percepció del complement d'atenció a l'usuari li seran computats a efectes de serveis prestat per la carrera professional de la nova categoria, els serveis prestats mentre es percebia l'esmentat complement en la categoria d'origen. Així mateix, durant el període transitori, a aquelles persones que hagin obtingut plaça d'altra categoria mitjançant els processos de promoció interna, se'ls hi consideraran els anys de serveis prestats en qualsevol categoria, a efectes del còmput de l'antiguitat necessària per l'accés als diferents nivells de carrera professional en qualsevol de les categories compreses en els grups C, D i E.

6. Únicament durant l'aplicació del període transitori, atenent a la realització de tasques de recepció, programació i atenció a l'usuari per part del personal zelador i auxiliar d'infermeria a l'atenció primària, es computaran els anys de servei prestats en aquestes categories a efectes del còmput de l'antiguitat necessària per l'accés als diferents nivells de carrera professional del G.P. Administratiu.

7. Excepcionalment, com a garantia del compromís d'estabilitat de les plantilles, el personal interí de l'ICS també podrà optar als diferents nivells de carrera professional amb un total de serveis prestats efectius i continuats com a interí en la categoria corresponent d'un mínim de 5 anys, que no hagi tingut l'opció de presentar-se a cap procés selectiu definitiu d'aquesta categoria convocat per l'Institut Català de la Salut. Aquest reconeixement serà efectiu transcorregut un termini de 6 mesos des de la data prevista per la corresponent convocatòria en el calendari recollit en el present Acord.

8. La promoció interna temporal no provoca la interrupció de la carrera professional corresponent a la categoria de la que es disposa de nomenament com a estatutari fix, si suposa el desenvolupament de funcions en categories del mateix grup professional. En el cas de que aquesta promoció interna temporal suposi el desenvolupament de funcions de grups professionals diferents, no es suspendrà el pagament dels nivells que es tinguessin concedits en el grup professional d'origen durant el temps en que es romangui en aquesta nova funció.

9. Les normes que regulin els processos d'estatutització de diferents col·lectius professionals podran establir l'aplicació d'un període transitori per accedir al sistema de carrera professional.

10. Per canviar de nivell, es valoraran aquells mèrits que s'hagin acumulat durant el període en què el professional roman en l'últim nivell de carrera professional que tingui acreditat, llevat que els nivells siguin convocats amb caràcter transitori. En aquest cas es valoraran els mèrits de tota la trajectòria professional.

Finalitzat el període transitori d'aplicació, per canviar de nivell, es valoraran aquells mèrits que s'hagin acumulat durant el període en que el professional roman en l'últim nivell de carrera professional que tingui acreditat, llevat que aquest hagués estat convocat amb caràcter transitori o es correspongui amb el primer nivell de carrera que el professional hagi assolit, en els quals casos es valoraran els mèrits acreditats d'acord amb l'escala següent:

- Nivell 2: Mèrits corresponents als 6 anys anteriors a la data final del període de sol·licitud.
- Nivells 3 i 4: Mèrits corresponents als 7 anys anteriors a la data final del període de sol·licitud.

6.1.3. Carrera professional del personal facultatiu i diplomats sanitaris

6.1.3.1. Àmbit d'aplicació i requisits per a l'accés a la carrera professional

Són requisits per l'accés als diferents nivells de carrera professional:

1. Tenir un nomenament estatutari fix, sense perjudici d'allò establert en el punt 5 d'aquest apartat sobre els interins, i estar en situació de servei actiu en algun dels grups professional definits en aquest apartat, durant tot el període corresponent a la presentació de sol·licituds. En els cas de les comissions de servei caldrà l'ocupació efectiva en algun centre o institució de l'Institut Català de la Salut.

2. A l'efecte de l'apartat anterior es consideren els grups professionals següents:

- Grup Professional de Titulats Superiors Sanitaris:
 - o Facultatius i altres titulats superiors sanitaris amb nomenament estatutari fix adscrits als centres de l'ICS.
- Grup Professional de Diplomats Sanitaris:
 - o ATS/Diplomat d'infermeria i altres Diplomats sanitaris, llevadores, fisioterapeutes, logopedes, terapeutes ocupacionals i treballadores/ assistents socials amb nomenament estatutari fix adscrits als centres de l'ICS.
 - o A efecte de model de carrera professional, sempre que ens referim a personal diplomats d'infermeria i a altres diplomats sanitaris, es consideraran incloses totes les categories professionals relacionades en el paràgraf anterior.

Així mateix, també és destinatari de la carrera professional el personal facultatiu i diplomats d'infermeria i altres diplomats sanitaris amb nomenament estatutari fix integrats en equips d'atenció primària o adscrits a serveis jerarquitzats gestionats per entitats alienes, en concordança amb el document de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de data 20 de juny de 1997.

Per ambdós grups professionals, resten exclosos el personal resident en formació i els col·lectius següents:

- Personal de contingent i zona adscrit a centres propis o a centres gestionats per entitats alienes.
- Personal de SEU i SOU (serveis ordinaris i especials d'urgències)
- Personal MUH (facultatiu d'urgències hospitalàries)
- Personal de l'extingit SEU de la ciutat de Barcelona (personal facultatiu i no facultatiu d'atenció primària amb funció exclusiva d'atenció continuada, Decret 157/1994, de 28 de juny).

Aquests col·lectius accediran al sistema de carrera professional tant bon punt sigui efectiva la seva integració en els dispositius assistencials corresponents, d'acord amb el procediment establert en la norma d'integració.

3. Acreditar els anys de serveis prestats establerts en l'apartat general, ja sigui amb nomenament estatutari fix o temporal, d'acord amb els articles 8 i 9 de l'Estatut Marc, o com a laboral o funcionari de l'Institut Català de la Salut. Així mateix, es computaran els serveis prestats com a laboral o funcionari a aquelles persones que obtinguin la condició d'estatutari com a conseqüència d'un procés d'integració convocat per l'Institut Català de la Salut en els termes que s'estableixi en les normes d'integració. Resta exclòs el temps de formació del personal resident. Els serveis prestats a temps parcial es computaran proporcionalment.

4. El temps de serveis a computar a efectes de carrera, haurà de correspondre al grup professional de la categoria per a la qual es sol·licita el reconeixement de nivell. Així mateix, en el còmput de temps es consideraran els tres primers anys de l'excedència per tenir cura d'un fill, a comptar des de la data del seu naixement. En aquest darrer cas, la comissió de seguiment de l'Acord proposarà les modificacions que siguin escaients en el còmput de serveis d'acord amb les modificacions que es puguin produir en la normativa reguladora d'aquesta situació administrativa.

5. Excepcionalment, com a garantia del compromís d'estabilitat de les plantilles, podrà igualment optar als diferents nivells de carrera professional el personal interí de l'Institut Català de la Salut amb un total de serveis prestats efectius i continuats com a interí en la categoria corresponent d'un mínim de 5 anys, que no hagi tingut l'opció de presentar-se a cap procés selectiu definitiu d'aquesta categoria convocat per l'Institut Català de la Salut. Aquest reconeixement serà efectiu transcorregut un termini de 6 mesos des de la data prevista per la corresponent convocatòria en el calendari recollit en el present Acord.

6. La promoció interna temporal no provoca la interrupció de la carrera professional corresponent a la categoria de la que es disposa de nomenament com a estatutari fix, si suposa el desenvolupament de funcions en categories del mateix grup professional. En els casos de què aquesta promoció interna temporal suposi el desenvolupament de funcions de grups professionals diferents, no es suspendrà el pagament dels nivells que es tinguessin concedits en el grup professional d'origen durant el temps en que es romangui en aquesta nova funció.

7. Per canviar de nivell, es valoraran aquells mèrits que s'hagin acumulat durant el període en què el professional roman en l'últim nivell de carrera professional que tingui acreditat, llevat que els nivells siguin convocats amb caràcter transitori en el qual cas es valoraran els mèrits de tota la trajectòria professional

Finalitzat el període transitori d'aplicació, per canviar de nivell, es valoraran aquells mèrits que s'hagin acumulat durant el període en què el professional roman en l'últim nivell de carrera professional que tingui acreditat, llevat que aquest hagués estat convocat amb caràcter transitori o es correspongui amb el primer nivell de carrera que el professional hagi assolit, en els quals casos es valoraran els mèrits acreditats d'acord amb la següent escala:

- Nivell 2: Mèrits corresponents als 6 anys anteriors a la data final del període de sol·licitud.
- Nivells 3 i 4: Mèrits corresponents als 7 anys anteriors a la data final del període de sol·licitud.

6.1.3.2. Nivells de carrera i criteris d'avaluació per canvi de nivell

La carrera professional s'estructura en 5 nivells. La distribució del temps mínim de serveis prestats és la següent:

Nivell	Nom facultatiu	Nom infermeria	Anys antiguitat	Import facultatiu Any 2006	Import infermeria Any 2006
0	Facultatiu	Infermera (o nom categoria professional)	Menys de 5	-	-
1	Facultatiu	Infermera (o nom categoria professional)	5 o més	3.543,60	1.181,52
2	Senior	Senior	11 o més	6.784,64	2.684,76
3	Expert	Expert	18 o més	9.790,06	4.211,04
4	Referent	Referent	25 o més	12.300,00	5.800,00

Els noms que s'exposen en aquesta taula únicament tenen validesa a efectes de carrera professional.

- Mèrits: es valorarà l'activitat assistencial o d'altres, la formació, recerca, docència i el compromís amb l'organització. La valoració de cadascun d'aquests factors es farà segons els crèdits de la manera següent:

FACTOR	FACULTATIUS	DIP. INFERMERIA
- Activitat	70	75
- Formació continuada	15	20
- Docència	10	10
- Recerca	20	10
- Compromís amb l'organització	20	20
TOTAL	135	135

Cada nivell tindrà un nombre de crèdits mínims que s'hauran d'obtenir i que, aniran augmentant, a mesura que els nivells siguin més alts.

Llevat de les excepcions que puguin establir-se pels períodes transitoris, per canviar de nivell, es valoraran aquells mèrits que s'hagin realitzat durant el període a considerar sempre que hagi obtingut un mínim de 5 crèdits de formació contínua. En cas que en canviar de nivell el professional acreditat un nombre de crèdits superior al mínim exigut aconseguits per la realització de formació reglada (entenenent com a tal els postgraus, màsters o en el cas de diplomats d'infermeria i altres diplomats sanitaris, les especialitats que no són obligatòries per a l'exercici de l'activitat professional), aquest crèdits es prendran en consideració a l'hora de valorar el canvi del següent nivell.

En aquest sentit, el nombre de crèdits totals mínims per accedir a cadascun dels nivells de carrera professional és el següent:

ACTIVITAT PROFESSIONAL:

PERSONAL FACULTATIU.

Màxim del factor: 70 crèdits

a) Fins a 55 crèdits per avaluació objectiva de la qualitat assistencial. Per valorar-la es tindrà en compte l'assoliment dels objectius prèviament fixats, individuals o d'equip, mesurats mitjançant indicadors objectivables. En cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius s'agafarà la mitjana d'acompliment d'aquell període en el seu hospital, Servei d'Atenció Primària o servei jerarquitzat d'atenció primària.

Per calcular-ho s'agafarà la mitjana de compliment del període a avaluar segons el quadre següent:

- Entre 35% i 44% de compliment: 5 crèdits
- Entre 45% i 54% de compliment 15 crèdits
- Entre 55% i 64% de compliment 30 crèdits
- Entre 65% i 74% de compliment 40 crèdits
- Entre 75% i 84% de compliment 50 crèdits
- +85% de compliment 55 crèdits

b) Fins a 15 crèdits que s'avaluaran mitjançant informe del cap superior del facultatiu. Per complimentar aquest informe s'utilitzarà un qüestionari estandaritzat per tal de facilitar i objectivar la valoració. L'esmentat qüestionari anirà validat pel cap de l'àrea o servei corresponent, i avaluarà les competències següents:

- Capacitat d'interrelació amb els usuaris: fins a 7'5 crèdits
- Capacitat de treball en equip: fins a 7'5 crèdits

Els models dels qüestionaris estandaritzats esmentats es presentaran a la Comissió de Seguiment per a la seva discussió, valoració i aprovació. En la definició dels qüestionaris estandaritzats d'avaluació s'ha de preveure la introducció de sistemes que permetin la identificació de valoracions que siguin significativament discrepants de la mitjana de valoració dels equips. Les avaluacions de competències es faran de forma periòdica, (amb una freqüència mínima bianual) per recollir la trajectòria professional independentment de les sol·licituds de carrera professional, inclouran l'autoavaluació i la supervisió per part del cap de l'àrea corresponent.

PERSONAL DIPLOMAT D'INFERMERIA O ALTRES DIPLOMATS SANITARIS EN L'ÀMBIT DE PRIMÀRIA.

Màxim del factor: 75 punts

a) Fins a 55 crèdits per avaluació objectiva de la qualitat assistencial. Per valorar-la es tindrà en compte l'assoliment dels objectius prèviament fixats, individuals o d'equip, mesurats mitjançant indicadors objectivables. Es comunicarà anualment als professionals els objectius que s'hagin fixat i, posteriorment, es certificarà anualment el percentatge de consecució d'objectius. En cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius s'agafarà la mitjana d'acompliment d'aquell període en el seu, Servei d'Atenció Primària o servei jerarquitzat d'atenció primària. Per calcular-ho s'agafarà la mitjana de compliment del període a avaluar segons el quadre següent:

- Entre 35% i 44% de compliment: 5 crèdits
- Entre 45% i 54% de compliment 15 crèdits
- Entre 55% i 64% de compliment 30 crèdits
- Entre 65% i 74% de compliment 40 crèdits
- Entre 75% i 84% de compliment 50 crèdits
- +85% de compliment 55 crèdits

b) Fins a 20 crèdits que s'avaluaran mitjançant informe del cap superior del diplomad d'infermeria o altres diplomats sanitaris, Per complimentar aquest informe s'utilitzarà un qüestionari estandaritzat per tal de facilitar i objectivar la valoració, que haurà d'anar validat pel cap de l'àrea d'infermeria corresponent, i avaluaran les competències següents:

- Capacitat d'interrelació amb els usuaris: fins a 5 crèdits
- Capacitat de treball en equip: fins a 5 crèdits
- Gestió del coneixement infermer: fins a 5 crèdits
- Concepció ètica , legal i dels valors de l'aportació infermera: fins a 5 crèdits

Els models dels qüestionaris estandarditzats esmentats es presentaran a la Comissió de Seguiment per a la seva discussió, valoració i aprovació. En la definició dels qüestionaris estandarditzats d'avaluació s'ha de preveure la introducció de sistemes que permetin la identificació de valoracions que siguin significativament discrepants de la mitjana de valoració dels equips. Les avaluacions de competències es faran de forma periòdica, (amb una freqüència mínima bianual) per recollir la trajectòria professional independentment de les sol·licituds de carrera professional, inclouran l'autoavaluació, i la supervisió per part del cap de l'àrea corresponent.

PERSONAL DIPLOMAT D'INFERMERIA O ALTRES DIPLOMATS SANITARIS EN L'ÀMBIT D'HOSPITALS

Màxim del factor: 75 punts

a) Fins a 55 crèdits per l'avaluació de les competències professionals següents:

- Competència 1: Tenir cura
- Competència 2: Valorar, diagnosticar i abordar situacions canviants.
- Competència 3: Ajudar al pacient a complir amb el tractament i fer-lo participi
- Competència 4: Contribuir a garantir la seguretat i el procés assistencial
- Competència 5: Facilitar el procés d'adaptació / afrontament
- Competència 6: Treball en equip i adaptar-se a un entorn canviant

Per complimentar la valoració s'utilitzarà un qüestionari estandarditzat per tal de facilitar i objectivar la valoració que recollirà les necessàries adaptacions que atenguin les diferents categories d'aquest grup professional (llevadores, fisioterapeutes, logopedes, terapeutes ocupacionals i treballadores/assistents socials).

Cada competència es valorarà de 0 a 10 punts calculant-se a continuació la mitjana. d'aquestes sis competències. El resultat es multiplicarà per 10 i donarà el nombre total de punts obtinguts. Aquests punts es transformaran en crèdits d'acord amb l'escala següent

Punts	Crèdits	Punts	Crèdits	Punts	Crèdits
<35	0	52	14	69	31
36	5	53	15	70	32.5
37	5.5	54	16	71	34
38	6	55	17	72	35.5
39	6.5	56	18	73	37
40	7	57	19	74	38.5
41	7.5	58	20	75	40
42	8	59	21	76	41.5
43	8.5	60	22	77	43
44	9	61	23	78	44.5
45	9.5	62	24	79	46
46	10	63	25	80	47.5
47	10.5	64	26	81	49
48	11	65	27	82	50.5
49	11.5	66	28	83	52
50	12	67	29	84	53.5
51	13	68	30	85 o >	55

Els models dels qüestionaris estandarditzats esmentats es presentaran a la Comissió de Seguiment per a la seva discussió, valoració i aprovació. En la definició dels qüestionaris estandarditzats d'avaluació s'ha de preveure la introducció de sistemes que permetin la identificació de valoracions que siguin significativament discrepants de la mitjana de valoració dels equips. Les avaluacions de competències es faran de forma periòdica, (amb una freqüència mínima bianual) per

recollir la trajectòria professional independentment de les sol·licituds de carrera professional, inclouran l'autoavaluació, i la supervisió per part del cap de l'àrea corresponent.

c) Fins a 20 crèdits per l'avaluació de la qualitat assistencial. Per valorar-la es tindrà en compte l'assoliment dels objectius prèviament fixats, individuals o d'equip, mesurats mitjançant indicadors objectivables. Es comunicarà anualment als professionals els objectius que s'hagin fixat i, posteriorment, es certificarà anualment el percentatge de consecució d'objectius. En cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius s'agafarà la mitjana d'acompliment d'aquell període en el seu hospital. Per calcular-ho s'agafarà la mitjana de compliment del període a avaluar segons el quadre següent:

- Entre 40% i 44% de compliment: 2 crèdits
- Entre 45% i 49% de compliment: 4 crèdits
- Entre 50% i 54% de compliment: 6 crèdits
- Entre 55% i 59% de compliment: 8 crèdits
- Entre 60% i 64% de compliment: 10 crèdits
- Entre 65% i 69% de compliment: 12 crèdits
- Entre 70% i 74% de compliment: 14 crèdits
- Entre 75% i 79% de compliment: 16 crèdits
- Entre 80% i 84% de compliment: 18 crèdits
- + 85% de compliment: 20 crèdits

FORMACIÓ:

PERSONAL FACULTATIU I DIPLOMATS D'INFERMERIA O ALTRES DIPLOMATS SANITARIS:

a) Cursos de perfeccionament autoritzats i/o organitzats pel Ministeri de Ciència i Tecnologia, el departament corresponent de les comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, entitats gestores d'Institucions Sanitàries de la Seguretat Social, organismes autònoms docents dependents del Departament de Salut, o qualsevol administració pública o òrgans oficials acreditadors de formació continua dels professionals sanitaris de les comunitats autònomes o de l'Estat, entitats estrangeres acreditades per a la docència (segons les respectives lleis dels seus països).

També es valoraran els cursos de perfeccionament adreçats a aquests professionals, organitzats per col·legis i/o associacions professionals i organitzacions sindicals, sempre que estiguin finançats, autoritzats i/o acreditats pel Ministeri de Ciència i Tecnologia, departament corresponent de les comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, entitats gestores d'institucions sanitàries de la Seguretat Social, organismes autònoms docents dependents del Departament de Salut o d'altres departaments de la Generalitat i òrgans oficials acreditadors de formació continua dels professionals sanitaris de les comunitats autònomes o de l'Estat.

Cursos d'administració i gestió adreçats específicament a àrees sanitàries, organitzats i/o autoritzats per algun dels organismes esmentats en els dos paràgrafs anteriors.

0'08 crèdits per hora de si està relacionat amb el seu àmbit de treball (hospitalari/ Atenció Primària)

0'05 crèdits per hora si està relacionat amb la seva categoria professional

b) Realització de cursos de postgrau organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris, i altres entitats amb conveni amb la Universitat.

Per cada diploma de postgrau: 4 crèdits

Per cada títol de màster: 6 crèdits

La durada d'aquests cursos ha de ser com a mínim de 150 hores (diploma de postgrau) i de 300 hores (màster).

En el cas de diplomats d'infermeria i altres diplomats sanitaris, per cada especialitat no obligatòria per a l'exercici de la categoria professional corresponent: 8 crèdits

Els cursos a distància sense presència física només es valoraran si hi ha certificat d'aprofitament. Quan s'acrediti aquest certificat, es valoraran les hores estimades del curs a raó 0,06 crèdits per hora si està relacionat amb el seu àmbit de treball (hospitalari/ atenció Primària) ó 0,03 si està relacionat amb la seva categoria professional.

Màxim del factor:

- 15 crèdits per al personal facultatiu
- 20 crèdits per al personal diplomad d'infermeria

DOCÈNCIA:

PERSONAL FACULTATIU:

a) Activitats de caràcter docent en cursos sanitaris o en pràctiques de pregrau autoritzats i/o organitzats per universitats valorades lliurement per la comissió d'avaluació.

Màxim 3 crèdits

b) Activitats de caràcter docent en cursos sanitaris o en pràctiques de postgrau autoritzats i/o organitzats per universitats valorades lliurement per la Comissió d'Avaluació.

c) Activitats de caràcter docent en cursos sanitaris de formació continuada autoritzades i/o organitzades pel Departament de Salut i altres departaments de la Generalitat de Catalunya, entitats gestores de la Seguretat Social i organismes autònoms docents de la Generalitat de Catalunya, així com associacions i col·legis professionals i organitzacions sindicals, sempre que estiguin finançats, autoritzats i/o acreditats pels organismes relacionats a la lletra a) de l'apartat de formació.

Màxim del factor: 10 crèdits

DIPLOMATS D'INFERMERIA I ALTRES DIPLOMATS SANITARIS

a) Activitats de caràcter docent en cursos sanitaris de pregrau i postgrau autoritzats i/o organitzats per universitats, escoles universitàries d'infermeria, escoles universitàries de treball social i centres de formació professional (branca sanitària), valorades lliurement per la Comissió d'Avaluació. També serà objecte de valoració l'activitat de caràcter docent en cursos sanitaris de postgrau organitzats i/o autoritzats pel Ministeri de Ciència i Tecnologia, Departament de Salut i altres departaments de la Generalitat de Catalunya, entitats gestores de la Seguretat Social i organismes autònoms docents del Departament de Salut.

b) Activitats de caràcter docent en les pràctiques de pregrau i postgrau de formació de diplomats d'infermeria en els centres assistencials. La certificació ha de ser efectuada per la universitat o escola universitària d'infermeria corresponent. 1 crèdit per a cada any acadèmic. Als efectes d'aquest apartat, 1 any acadèmic equival a 5 mesos o 450 hores. En el supòsit de menys temps o menys hores es farà la part proporcional.

c) Activitats de caràcter docent en cursos sanitaris de formació continuada autoritzades i/o organitzades pel Departament de Salut i altres departaments de la Generalitat de Catalunya, entitats gestores de la Seguretat Social i organismes autònoms docents de la Generalitat de Catalunya, així com associacions i col·legis professionals i organitzacions sindicals, sempre que estiguin finançats, autoritzats i/o acreditats pels organismes relacionats a la lletra a) de l'apartat de formació.

Màxim del factor: 10 crèdits

RECERCA:

PERSONAL FACULTATIU, DIPLOMAT INFERMERIA I ALTRES DIPLOMATS SANITARIS.

- Publicacions originals en revistes indexades i no indexades (nacionals i internacionals) i articles originals o de revisió, llibres o capítols, fins a 4 crèdits facultatius
- Comunicacions i pòsters acceptats en congressos i jornades (nacionals i internacionals), fins a 2 crèdits facultatius
- Tesis doctorals dirigides, fins a 2 crèdits facultatius
- Assaigs clínics aprovats, fins a 3 crèdits facultatius
- Patents i models registrats i en explotació, fins a 2 crèdits facultatius
- Estades de recerca en centres de referència nacionals i internacionals
 - Més d'1 any: 3 crèdits facultatius
 - Entre 1 any i 6 mesos: 2 crèdits facultatius
 - Menys de 6 mesos: 1 crèdit facultatiu
- Participació en grups i xarxes acreditades de recerca, fins a 4 crèdits facultatius
- Personal facultatiu: màxim 20 crèdits
- Personal d'infermeria: màxim 10 crèdits

Els criteris per valorar el factor de recerca són els mateixos per facultatius i diplomats d'infermeria i altres diplomats sanitaris. No obstant això, per als facultatius cada criteri té un màxim de crèdits a assolir. En canvi, els diplomats d'infermeria

i altres diplomats sanitaris tenen un màxim global per al conjunt de criteris (10 crèdits).

COMPROMÍS AMB L'ORGANITZACIÓ:

Màxim: 20 crèdits per al personal facultatiu i per diplomats sanitaris

Es mesurarà la participació activa en les activitats següents:

1. Comitès o comissions valorades com interès de l'organització
2. La tutoria i integració dels professionals de nova incorporació
3. Elaboració de protocols, guies clíniques, trajectòries....
4. Altres tipus d'activitats que siguin indicadores d'una actitud de disponibilitat i de predisposició favorable a participar en projectes institucionals.

Aquest factor s'avaluarà mitjançant un qüestionari estandaritzat que permeti l'objectivació del factor. L'esmentat qüestionari anirà refrendat pel cap de l'àrea corresponent.

Els models dels qüestionaris estandaritzats esmentats es presentaran a la Comissió de Seguiment per a la seva discussió, valoració i aprovació. En la definició dels qüestionaris estandaritzats d'avaluació s'ha de preveure la introducció de sistemes que permetin la identificació de valoracions que siguin significativament discrepants de la mitjana de valoració dels equips. Les avaluacions de competències es faran de forma periòdica, (amb una freqüència mínima bianual) per recollir la trajectòria professional independentment de les sol·licituds de carrera professional, inclouran l'autoavaluació, i la supervisió per part del cap de l'àrea corresponent.

ACCÉS:

La carrera professional representa un reconeixement a la trajectòria professional. Per tant, la carrera professional té un tractament individualitzat, de manera que cada professional pot determinar el seu ritme de creixement en les escales de nivells.

En aquesta línia, la carrera professional es d'accés voluntari i ha de ser sol·licitada personalment per l'interessat, tant pel que fa al moment d'entrada com als possibles canvis a nivell superiors.

El procediment és el següent: el sistema d'accés serà anual, de manera que es podran presentar les esmentades sol·licituds durant el darrer trimestre de cada any. Es tindran en compte els requisits i mèrits contrets fins al dia en què finalitza el període de presentació de sol·licituds.

El facultatiu que opti per no incorporar-se al sistema de carrera professional mantindrà en un concepte personal transitori i absorbible els trams de productivitat que tingui reconeguts fins aquell moment (CPTA). A l'esmentat complement personal transitori li serà d'aplicació els preceptes de les successives lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya. Malgrat això, si en un futur l'esmentat facultatiu optés per accedir a la carrera professional, ho farà de conformitat amb el que disposa l'apartat "MODEL DE TRANSICIÓ" del present acord, atenent a l'import del complement personal transitori (CPTA - carrera professional) que tingüés acreditat en el moment de l'opció.

ACTIVITAT

El canvi de nivell de carrera professional no implica un canvi de lloc de treball ni un canvi en l'activitat que desenvolupa el professional.

AVALUACIÓ

Tindrà per objecte avaluar els professionals que sol·licitin un canvi de nivell de carrera. Es crearan 4 comissions corporatives de les reunions de les quals, s'aixecaran les actes corresponents. Per a cada membre i assistent, es designaran un titular i un suplent.

Comissió d'avaluació del personal facultatiu d'hospitals:

Membres fixos:

- Director de la Divisió d'Hospitals (o persona en qui delegui)
- Director de Recursos Humans (o persona en qui delegui)
- Tècnic de Recursos Humans (actuant com a secretari)

Assistiran a les reunions amb veu i sense vot:

- Un professional designat per l'Institut d'Estudis de la Salut
- Un facultatiu designat per cada organització sindical present en la Mesa Sectorial que hagi signat del present Acord.

Membres per valorar els facultatius de cada hospital:

- Director gerent o Director del Centre (o persona en qui delegui)
- Director Mèdic (o persona en qui delegui)

Comissió d'avaluació del personal facultatiu d'atenció primària

Membres fixos:

- Director de la Divisió d'Atenció Primària (o persona en qui delegui)
- Director de Recursos Humans (o persona en qui delegui)
- Tècnic de Recursos Humans (actuant com a secretari)

Assistiran a les reunions amb veu i sense vot:

- Un professional designat per l'Institut d'Estudis de la Salut
- Un facultatiu designat per cada organització sindical present en la Mesa Sectorial que hagi signat del present

Acord

Membres per valorar els facultatius de cada àmbit d'Atenció Primària:

- Gerent d'Àmbit / Director d'Atenció Primària (o persona en qui delegui)
- Un Director SAP (o persona en qui delegui)

- De forma excepcional i per a llocs de treball de personal facultatiu de característiques molt específiques que requereixin que els ocupi un facultatiu de reconegut prestigi que aporti un valor afegit important, a criteri del comissió d'avaluació respectiva, es podran reconèixer a efectes de carrera professional, els serveis prestats en entitats alienes a l'ICS.

Comissió d'avaluació del personal d'infermeria i altres diplomats sanitaris d'hospitals:

Membres fixos:

- Director de la Divisió d'Hospitals (o persona en qui delegui)
- Director de Recursos Humans (o persona en qui delegui)
- Tècnic de Recursos Humans (actuant com a secretari)

Assistiran a les reunions amb veu i sense vot:

- Un professional designada per l'Institut d'Estudis de la Salut
- Un diplomad d'infermeria o altre diplomad sanitari designat per cada organització sindical present en la Mesa Sectorial que hagi signat el present Acord

Membres per valorar el personal d'infermeria de cada hospital:

- Director gerent o Director del Centre (o persona en qui delegui)
- Directora d'Infermeria (o persona en qui delegui, preferentment de la mateixa categoria professional que s'ha d'avaluar)

Comissió d'avaluació del personal d'infermeria i altres diplomats sanitaris d'atenció primària

Membres fixos:

- Director de la Divisió d'Atenció Primària (o persona en qui delegui)
- Director de Recursos Humans (o persona en qui delegui)
- Tècnic de Recursos Humans (actuant com a secretari)

Assistiran a les reunions amb veu i sense vot:

- Un professional designada per l'Institut d'Estudis de la Salut
- Un diplomad d'infermeria o altre diplomad sanitari designat per cada organització sindical present en la Mesa Sectorial que hagi signat el present Acord

Membres per valorar el personal d'infermeria de cada Àmbit:

- Gerent de l'Àmbit / Director d'Atenció Primària (o persona en qui delegui)
- Un director de SAP (o persona en qui delegui, preferentment de la mateixa categoria professional que s'ha d'avaluar)

PERIODICITAT

Les 4 comissions corporatives es constituiran anualment per tal d'analitzar i avaluar les sol·licituds de canvi de nivell de

carrera professional a partir del mes de gener de cada any.

Llevat d'allò establert de forma específica per les convocatòries en període transitori, quan la valoració impliqui un canvi de nivell, l'abonament de les quantitats corresponents al nivell avaluat tindran efectes des de l'1 de gener de l'any següent a la data de la sol·licitud.

DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL

La carrera professional té una progressió ascendent.

INTERRELACIÓ AMB LA CARRERA DE GESTIÓ

La carrera professional té continuïtat en la carrera de gestió sempre que per l'exercici de les funcions dels llocs de comandament o directius sigui necessari o estigui establert com un mèrit preferent el fet de disposar d'una titulació de Facultatiu o de Diplomats sanitari. La Direcció de Recursos Humans proposarà a la comissió de seguiment pel seu estudi, valoració i aprovació, si s'escau, les adaptacions que facin coherent l'avaluació de l'activitat professional i de la resta de mèrits establerts en aquest Acord amb el desenvolupament de les tasques directives o de comandament corresponents al període en que es desenvolupin aquestes funcions. El temps durant el qual s'hagin ocupat els esmentats càrrecs, es comptabilitzarà en el còmput de la carrera professional.

MODEL DE TRANSICIÓ

La implantació del nou model retributiu establert a l'Acord de 2002, i en particular la carrera professional, no pot significar, en cap cas, una minoració de les retribucions dels professionals de l'Institut Català de la Salut. Per aquest motiu, i pels supòsits en què se'n produeixi, cal establir els mecanismes correctors corresponents.

La possible minoració de retribucions afecta bàsicament al personal facultatiu, tant a aquell que està adscrit a serveis jerarquitzats com al que presta serveis en equips d'atenció primària.

Per als professionals que vegin minorades les seves retribucions per l'aplicació del nou model retributiu i que en el moment de la seva implantació tingui nomenament estatutari fix, l'Institut Català de la Salut crearà un complement personal transitori absorbible (CPTA- carrera professional), i assignarà, a aquells professional que sol·licitin accedir a la carrera professional, el 1r nivell.

L'import del complement personal transitori absorbible serà el següent:

1. Per al personal facultatiu dels serveis jerarquitzats l'import del complement personal transitori absorbible s'establirà en funció del nombre de trams que tingui acreditat cada professional. La relació trams-CPTA-carrera professional serà la següent:

TRAMS ACREDITATS	IMPORT ANUAL CPTA CARRERA PROFESSIONAL
4 Trams	6.000 €
3 Trams	3.500 €
2 Trams	1.500 €

2. Per al personal facultatiu d'equip d'atenció primària l'import del complement personal transitori absorbible serà el sumatori de l'import que s'indica a continuació pel nombre de trams que tingui acreditat cada professional més la diferència resultant de l'import que correspongui a cada professional pel complement d'atenció primària fixat en el nou model retributiu i l'import que percep en l'actual model retributiu pels complements de característiques de població i de característiques socioeconòmiques de la població.

La relació trams-CPTA carrera professional per al personal facultatiu d'equip d'atenció primària serà la següent:

TRAMS ACREDITATS	IMPORT ANUAL CPTA
2 Trams	1.500 €
1 Tram	000 €

3. El complement personal transitori de carrera professional assignat al personal facultatiu dels serveis jerarquitzats i al personal facultatiu d'equip d'atenció primària s'absorbirà únicament quan el professional canviï a una categoria professional superior de manera definitiva i amb els imports que s'indiquen a continuació cada vegada que el profes-

sional canviï de nivell de carrera professional:

Personal facultatiu dels serveis jerarquitats i dels equips d'atenci3 primària

1.000 €

PERSONAL INTERÍ

El personal amb nomenament interí que percebi el complement d'homogeneïtzaci3 previst a l'Acord de 2002, podrà sol·licitar a la Comissi3 de valoraci3 de carrera professional el seu accés a la carrera professional en el nivell que li correspongui quan, sense interrupci3, accedeixi a la condici3 de personal estatutari fix en la mateixa categoria professional.

Els efectes econ3mics del reconeixement de la carrera professional es retrotrauran a la data en què efectivament hagi pres possessi3 de la plaça en propietat.

6.1.4. Carrera professional dels professionals de l'àrea sanitària de formaci3 professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria i del personal de gesti3 i serveis de les institucions sanitàries

Creaci3 de la carrera professional

Es crea la carrera professional pel personal de l'àrea sanitària de formaci3 professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria) i del personal de gesti3 i serveis de les institucions sanitàries.

6.1.4.1. Requisits per l'accés a la carrera professional

S3n requisits per l'accés als diferents nivells de carrera professional:

1. Tenir un nomenament estatutari fix, sense perjudici d'all3 establert en el punt 6 d'aquest apartat sobre els interins, i estar en situaci3 de servei actiu en algun dels grup professional definits en aquest apartat, durant tot el període corresponent a la presentaci3 de sol·licituds. En els cas de les comissions de servei caldrà l'ocupaci3 efectiva en algun centre o instituci3 de l'Institut Català de la Salut.

A l'efecte de l'apartat anterior es consideren els grups professionals següents:

- G.P. Àrea Sanitària de formaci3 professional (Grups C i D)
- G.P. Titulats universitaris de gesti3 i serveis agrupats per habilitaci3 professional) (Grup A i B)
- G.P. Administratiu (Grups A, B, C i D)
- G.P. Personal d'Oficis (Mestres Industrials i Grups C, D i E)
- G.P. Personal de suport que no requereix de titulaci3 habilitant (Grup D i E)

Així mateix, també és destinatari de la carrera professional el personal dels grups professionals anteriorment relacionats, amb nomenament estatutari fix integrats en equips d'atenci3 primària o adscrits a serveis jerarquitats gestionats per entitats alienes, en concordança amb el document de la Mesa Sectorial de Negociaci3 de Sanitat de data 20 de juny de 1997.

2. Acreditar els anys de serveis prestats establerts en l'apartat general, ja sigui amb nomenament estatutari fix o temporal, d'acord amb els articles 8 i 9 de l'Estatut Marc, o com a laboral o funcionari de l'Institut Català de la Salut. Així mateix, es computaran els serveis prestats com a laboral o funcionari a aquelles persones que obtinguin la condici3 d'estatutari com a conseqüència d'un procés d'integraci3 convocat per l'Institut Català de la Salut en els termes que s'estableixi en les normes d'integraci3. Els serveis prestats a temps parcial es computaran proporcionalment.

3. Amb les excepcions establertes de forma específica en aquest Acord, el temps de serveis a computar a efectes de carrera, haurà de correspondre al grup professional de la categoria per a la qual es sol·licita el reconeixement de nivell. Així mateix, en el c3mput de temps es consideraran els tres primers anys de l'excedència per tenir cura d'un fill, a comptar des de la data del seu naixement. En aquest darrer cas, la comissi3 de seguiment de l'Acord proposarà les modificacions que siguin escaients en el c3mput de serveis d'acord amb les modificacions que es puguin produir en la normativa reguladora d'aquesta situaci3 administrativa.

4. En el cas de promoci3 interna definitiva des de les categories d'auxiliar d'infermeria i zelador a les del G.P. Administratiu, al personal que acrediti la percepci3 del complement d'atenci3 a l'usuari li seran computats a efectes de serveis prestat per la carrera professional de la nova categoria, els serveis prestats mentre es percebia l'esmentat complement en la categoria d'origen.

5. Únicament durant l'aplicaci3 del període transitori, atenent a la realitzaci3 de tasques de recepci3, programaci3 i atenci3 a l'usuari per part del personal zelador i auxiliar d'infermeria a l'atenci3 primària, es computaran els anys de servei prestats en aquestes categories a efectes del c3mput de l'antiguitat necessària per l'accés als diferents nivells de

carrera professional del G.P. Administratiu. Així mateix, durant el període transitori, a aquelles persones que hagin obtingut plaça d'altra categoria mitjançant els processos de promoció interna, se'ls hi consideraran els anys de serveis prestats en qualsevol categoria, a efectes del còmput de l'antiguitat necessària per l'accés als diferents nivells de carrera professional en qualsevol de les categories compreses en els grups C, D i E.

6. Excepcionalment, com a garantia del compromís d'estabilitat de les plantilles, podrà igualment optar als diferents nivells de carrera professional el personal interí de l'ICS amb un total de serveis prestats efectius i continuats com a interí en la categoria corresponent d'un mínim de 5 anys, que no hagi tingut l'opció de presentar-se a cap procés selectiu definitiu d'aquesta categoria convocat per l'Institut Català de la Salut. Aquest reconeixement serà efectiu transcorregut un termini de 6 mesos des de la data prevista per la corresponent convocatòria en el calendari recollit en el present Acord.

7. La carrera s'estructura en cinc nivells. La distribució del temps mínim de serveis prestats i els imports per a cada nivell són els següents:

Nivell	Anys antiguitat	Imports Grup A	Imports Grup B	Imports Grup C	Imports Grup D	Imports Grup E
0	Menys de 5	-	-	-	-	-
1	5 ó més	1.458,39	1.126,99	980,28	858,71	764,62
2	11 ó més	2.333,42	1.803,48	1.568,45	1.373,94	1.223,39
3	18 ó més	2.916,78	2.253,98	1.960,56	1.717,42	1.529,24
4	25 ó més	3.937,65	3.042,87	2.646,75	2.318,51	2.064,47

8. La carrera professional dels professionals de l'àrea sanitària de formació Professional de grau superior i de grau mig (tècnics superior i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria) i del personal estatutari de gestió i serveis de l'Institut Català de la Salut valorarà l'activitat professional, la formació, el compromís amb l'organització, el treball en equip i la interrelació amb l'usuari intern i/o extern. S'inclourà un factor addicional, destinat a valorar, si s'escau, la docència, la recerca o altres aspectes que aportin valor a la institució. La manca de valoració d'aquest factor no impedirà l'obtenció de la puntuació màxima establerta

per a cada nivell. La valoració de cada un d'aquests factors es farà d'acord amb la distribució següent:

Factors a valorar	Puntuació màxima del factor
Activitat	75
Formació	20
Docència / Recerca /Altres	5
Compromís amb l'organització	20
TOTAL	120

Cada nivell tindrà un número de crèdits mínims que s'hauran d'obtenir, els quals aniran augmentant a mesura que els nivells siguin més alts.

Llevat de les excepcions establertes en els aquest Acord pels períodes transitoris, per canviar de nivell, es valoraran aquells mèrits que s'hagin realitzat durant el període en què el professional roman en l'últim nivell de carrera professional que tingui acreditat, sempre que hagi obtingut un mínim de 5 crèdits de formació contínua. En cas que en canviar de nivell el professional acrediti un nombre de crèdits superior al mínim exigít aconseguits per la realització de formació reglada (entenen-se com a tal exclusivament els postgraus o màsters) aquest crèdits es prendran en consideració a l'hora de valorar el canvi del següent nivell.

En aquest sentit, el nombre de crèdits totals mínims per accedir a cadascun dels nivells de carrera professional és el següent:

Factor	Nivell 1	Nivell 2	Nivell 3	Nivell 4	TOTAL
Activitat					75 crèdits
Formació					20 crèdits
Docència/Recerca/altres					5 crèdits
Compromís amb l'organització					20 crèdits
Puntuació mínima per nivell	35 crèdits	50 crèdits	60 crèdits	80 crèdits	MÀXIM 120

ACTIVITAT

Màxim del factor: 75 crèdits

a) Fins a 55 crèdits per avaluació objectiva de la qualitat de la seva prestació de serveis. Per valorar-la es tindrà en compte l'assoliment dels objectius quantitatius i qualitatius, prèviament fixats, individuals o d'equip, mesurats mitjançant indicadors objectivables. Es comunicarà anualment als professionals els objectius que s'hagin fixat i, posteriorment, es certificarà anualment el percentatge de consecució d'objectius. En cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius s'agafarà la mitjana d'acompliment corresponent al seu grup professional d'aquell període en el seu hospital, Servei d'Atenció Primària, servei jerarquitzat d'atenció primària, gerència d'àmbit o centre corporatiu. Per calcular-ho s'agafarà la mitjana de compliment del període a avaluar segons el quadre següent:

- Entre 35% i 44% de compliment: 5 crèdits
- Entre 45% i 54% de compliment 15 crèdits
- Entre 55% i 64% de compliment 30 crèdits
- Entre 65% i 74% de compliment 40 crèdits
- Entre 75% i 84% de compliment 50 crèdits
- +85% de compliment 55 crèdits

b) Fins a 20 crèdits que s'avaluaran mitjançant informe del cap superior. Per complimentar aquest informe s'utilitzarà un qüestionari estandarditzat per tal de facilitar i objectivar la valoració i que avaluarà les competències següents:

- Capacitat d'interrelació amb els usuaris interns i externs: fins a 10 crèdits
- Capacitat de treball en equip: fins a 10 crèdits

Els models dels qüestionaris estandarditzats esmentats es presentaran a la Comissió de Seguiment per a la seva discussió, valoració i aprovació. En la definició dels qüestionaris estandarditzats d'avaluació s'ha de preveure la introducció de sistemes que permetin la identificació de valoracions que siguin significativament discrepants de la mitjana de valoració dels equips. Les avaluacions de competències es faran de forma periòdica, (amb una freqüència mínima bianual) per recollir la trajectòria professional independentment de les sol·licituds de carrera professional, inclouran l'autoavaluació, i la supervisió per part del cap de l'àrea corresponent.

FORMACIÓ:

Màxim del factor: 20 punts

a) Cursos de perfeccionament autoritzats i/o organitzats pel Ministeri de Ciència i Tecnologia, el departament corresponent de les comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, entitats gestores d'Institucions Sanitàries de la Seguretat Social, organismes autònoms docents dependents del Departament de Salut o qualsevol administració pública, òrgans oficials acreditadors de formació continua dels professionals sanitaris de les comunitats autònomes o de l'Estat o entitats estrangeres acreditades per a la docència (segons les respectives lleis dels seus països).

També es valoraran els cursos de perfeccionament adreçats a aquests professionals, organitzats per col·legis i/o associacions professionals i organitzacions sindicals, sempre que estiguin finançats, autoritzats i/o acreditats pel Ministeri de Ciència i Tecnologia, departament corresponent de les comunitats autònomes, universitats, escoles universitàries, entitats gestores d'institucions sanitàries de la Seguretat Social i organismes autònoms docents dependents del Departament de Salut o d'altres departaments de la Generalitat o òrgans oficials acreditadors de formació continua dels professionals sanitaris de les comunitats autònomes o de l'Estat.

Cursos d'administració i gestió adreçats específicament a àrees sanitàries, organitzats i/o autoritzats per algun dels organismes esmentats en els dos paràgrafs anteriors.

0'08 crèdits per hora si estan relacionats amb el seu lloc de treball o grup professional

b) Realització de cursos de postgrau organitzats i/o autoritzats per les divisions, facultats, escoles i departaments universitaris, i altres entitats amb conveni amb la Universitat, sempre que tinguin relació amb el seu lloc de treball o grup professional.

- Per cada diploma de postgrau: 4 crèdits

- Per cada títol de màster: 6 crèdits

La durada d'aquests cursos ha de ser com a mínim de 150 hores (diploma de postgrau) i de 300 hores (màster).

Els cursos a distància sense presència física només es valoraran si hi ha certificat d'aprofitament. Quan s'acrediti aquest certificat, es valoraran les hores estimades del curs a raó 0,06 crèdits per hora si estan relacionats amb el seu lloc de treball o grup professional.

DOCÈNCIA, RECERCA I ALTRES

Màxim del factor: 5 crèdits

Dins d'aquest apartat es valoraran la participació en activitats de caràcter docent incloses dins del programa de formació de l'ICS, les activitats com a tutor d'alumnes en pràctiques, les activitats de recerca relacionades amb funcions pròpies del grup professional i d'altres que aportin un valor al desenvolupament de les funcions de l'ICS.

També es podran valorar les comunicacions i pòsters acceptats en congressos i jornades (nacionals i internacionals).

COMPROMÍS AMB L'ORGANITZACIÓ:

Màxim del factor: fins a 20 crèdits

Es valorarà la participació en activitats que siguin indicadores d'una actitud de disponibilitat i de predisposició favorable en l'organització dels serveis i el desenvolupament de les tasques pròpies de la unitat així com la participació en projectes de caràcter institucional, tutoria o integració de professionals de nova incorporació, elaboració de protocols de treball, guies de procediments, comitès o comissions valorades d'interès per l'organització i altres activitats que siguin indicadores d'una actitud de disponibilitat i de predisposició favorable a participar en projectes institucionals.

Aquest factor s'avaluarà mitjançant un qüestionari estandarditzat que permeti l'objectivació del factor. L'esmentat qüestionari anirà refrendat pel cap de l'àrea o unitat corresponent.

Els models dels qüestionaris estandarditzats esmentats es presentaran a la Comissió de Seguiment per a la seva discussió, valoració i aprovació. En la definició dels qüestionaris estandarditzats d'avaluació s'ha de preveure la introducció de sistemes que permetin la identificació de valoracions que siguin significativament discrepants de la mitjana de valoració dels equips. Les avaluacions de competències es faran de forma periòdica, (amb una freqüència mínima bianual) per recollir la trajectòria professional independentment de les sol·licituds de carrera professional, inclouran l'autoavaluació, i la supervisió per part del cap de l'àrea corresponent.

ACCÉS:

La carrera professional representa un reconeixement al desenvolupament i trajectòria professional. Per tant, la carrera professional té un tractament individualitzat, de manera que cada professional pot determinar el seu ritme de creixement en les escales de nivells.

En aquesta línia, la carrera professional es d'accés voluntari i ha de ser sol·licitada personalment per l'interessat, tant pel que fa al moment d'entrada com als possibles canvis a nivell superiors.

El procediment és el següent: el sistema d'accés serà anual, de manera que es podran presentar les esmentades sol·licituds durant el darrer trimestre de cada any. Es tindran en compte els requisits i mèrits contrets fins al dia en què finalitza el període de presentació de sol·licituds.

ACTIVITAT

El canvi de nivell de carrera professional no implica un canvi de lloc de treball ni un canvi en l'activitat que desenvolupa el professional.

AVALUACIÓ

Tindrà per objecte avaluar els professionals que sol·licitin un canvi de nivell de carrera. Es crearan dues comissions

corporatives de les reunions de les quals, s'aixecaran les actes corresponents. Per a cada membre i assistent, es designaran un titular i un suplent.

Comissió d'avaluació dels professionals de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria i del personal de gestió i serveis d'atenció hospitalària):

Membres fixos:

- Director de la Divisió d'Hospitals (o persona en qui delegui)
- Director de Recursos Humans (o persona en qui delegui)
- Tècnic de Recursos Humans (actuant com a secretari)

Assistiran a les reunions amb veu i sense vot:

- Un professional designat per l'Institut d'Estudis de la Salut
- Dos representants designats per cada organització sindical present en la Mesa Sectorial que hagi signat el present Acord, un representant dels grups professionals de gestió i serveis i un altre de l'àrea sanitària de formació professional.

Membres per valorar els professionals de cada hospital:

- Director gerent o Director del Centre (o persona en qui delegui)
- Director de Recursos Humans (o persona en qui delegui)

Comissió d'avaluació dels professionals de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnics, actualment tècnics i auxiliars d'infermeria i del personal de gestió i serveis d'atenció primària):

Membres fixos:

- Director de la Divisió de Primària (o persona en qui delegui)
- Director de Recursos Humans (o persona en qui delegui)
- Tècnic de Recursos Humans (actuant com a secretari)

Assistiran a les reunions amb veu i sense vot:

- Un professional designat per l'Institut d'Estudis de la Salut
- Dos representants designats per cada organització sindical present en la Mesa Sectorial que hagi signat el present Acord, un representant dels grups professionals de gestió i serveis i un altre de l'àrea sanitària de formació professional.

Membres per valorar els professionals de cada hospital:

- Gerent de l'Àmbit / Director d'Atenció Primària (o persona en qui delegui)
- Cap de la Unitat de Recursos Humans (o persona en qui delegui)

PERIODICITAT

Les comissions corporatives es constituiran anualment per tal d'analitzar i avaluar les sol·licituds de canvi de nivell de carrera professional a partir del mes de gener de cada any.

Llevat d'allò establert de forma específica per les convocatòries en període transitori, quan la valoració impliqui un canvi de nivell, l'abonament de les quantitats corresponents al nivell avaluat tindran efectes des de l'1 de gener de l'any següent a la data de la sol·licitud.

DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL

La carrera professional té una progressió ascendent.

INTERRELACIÓ AMB LA CARRERA DE GESTIÓ

La carrera professional dels tècnics sanitaris i del personal de gestió i serveis té continuïtat amb la carrera de gestió. La Direcció de Recursos Humans proposarà a la comissió de seguiment pel seu estudi, valoració i aprovació, si s'escau, les adaptacions que facin coherent l'avaluació de l'activitat professional i de la resta de mèrits inclosos en aquest Acord, amb el desenvolupament de les tasques directives o de comandament corresponent al període en que desenvolupi aquestes funcions. El temps durant el qual s'hagin ocupat els esmentats càrrecs o llocs de comandament, es comptabilitzarà en el còmput de la carrera professional.

APLICACIÓ EN PERÍODE TRANSITORI

Els diferents nivells de carrera professional dels tècnics sanitaris i del personal de gestió i serveis es desenvoluparan progressivament en el període 2007-2010, d'acord amb el següent calendari i sistema d'acreditació de mèrits transitoris:

Nivell 1

Les sol·licituds d'accés a aquest nivell podran presentar-se durant el mes de novembre de 2006. L'únic requisit per obtenir aquest nivell serà tenir nomenament estatutari fix, estar en servei actiu i acreditar 5 o més anys de serveis prestats a institucions sanitàries en els termes establerts en aquest Acord.

Els efectes econòmics es reconeixeran a 1 de gener de 2007.

Nivell 2

Les sol·licituds d'accés a aquest nivell podran presentar-se al mateix temps que es realitza la del nivell 1.

Requisit: tenir nomenament estatutari fix, estar en servei actiu i acreditar 11 o més anys de serveis prestats a institucions sanitàries en els termes establerts en aquest Acord.

Mèrits: Per a aquest període transitori, s'accedirà directament al 2n nivell amb l'acreditació de l'acompliment dels requisits de nomenament i antiguitat, llevat d'aquells casos en què es demostrï de manera objectiva que el professional no hagi tingut un desenvolupament satisfactori.

Els efectes econòmics es reconeixeran a 1 de juliol de 2007.

Nivell 3

Les sol·licituds d'accés a aquest nivell podran presentar-se durant el segon trimestre de l'any 2008.

Requisit: tenir nomenament estatutari fix, estar en servei actiu i acreditar 18 o més anys de serveis prestats a institucions sanitàries en els termes establerts en aquest Acord.

Mèrits: es valorarà l'activitat professional, la formació, el compromís amb l'organització, el treball en equip i la interrelació amb l'usuari intern i/o extern, així com el factor addicional, destinat a valorar, si s'escau, la docència, la recerca o altres aspectes que aportin valor a la institució que hagi realitzat el sol·licitant durant tota la seva trajectòria professional. En cap cas, la manca de valoració d'aquest factor addicional, no impedirà l'obtenció de la puntuació màxima establerta per aquest nivell.

Els efectes econòmics es reconeixeran a 1 de juliol de 2008.

Nivell 4

Les sol·licituds d'accés a aquest nivell podran presentar-se durant el darrer trimestre de l'any 2009. Requisit: tenir nomenament estatutari fix, estar en servei actiu i acreditar 25 o més anys de serveis prestats a institucions sanitàries en els termes establerts en aquest Acord.

Mèrits: es valorarà l'activitat professional, la formació, el compromís amb l'organització, el treball en equip i la interrelació amb l'usuari intern i/o extern, així com el factor addicional, destinat a valorar, si s'escau, la docència, la recerca o altres aspectes que aportin valor a la institució que hagi realitzat el sol·licitant durant tota la seva trajectòria professional. En cap cas, la manca de valoració d'aquest factor addicional, no impedirà l'obtenció de la puntuació màxima establerta per aquest nivell.

Els efectes econòmics es reconeixeran a 1 de gener de l'any 2010.

6.2. Retribució variable per compliment d'objectius –DPO-

Un sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius s'entén com un instrument de gestió, incentivació i motivació que pretén la millora contínua de l'organització. Es basa en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, i pretén que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

6.2.1. Àmbit d'aplicació

6.2.1.1. Personal facultatiu i diplomats sanitaris de l'Institut Català de la Salut.

Formen part de l'àmbit d'aplicació del complement de productivitat variable per compliment d'objectius – DPO- el personal facultatiu i els diplomats sanitaris amb nomenament estatutari fix o temporal interí.

A partir de l'1 de juliol de 2006, s'inclou en l'àmbit d'aplicació de la DPO-CPV:

- a) El personal facultatiu temporal que ocupi una plaça reservada, per l'ocupació per part del titular d'una altre lloc de treball amb dret a la esmentada reserva, sempre que el nomenament sigui igual o superior a 6 mesos o que sigui previsible que sigui igual o que superi aquesta durada, dins de l'exercici subjecte a valoració.
- b) El personal facultatiu eventual amb un nomenament inicial igual o superior a 6 mesos dins de l'exercici subjecte a valoració, exclòs el personal que realitza exclusivament funcions d'atenció continuada.
- c) El personal facultatiu que va adquirir la condició d'indefinit per sentència judicial ferma.

A partir de l'any 2007, s'integren en el sistema de retribució variable els diplomats sanitaris amb nomenament estatutari fix i temporal interí i els que tinguin una vinculació com les referides en el paràgraf anterior del personal facultatiu.

Així mateix, també és destinatari de la productivitat variable per objectius el personal facultatiu i diplomats sanitaris, aquest darrer a partir de l'any 2007, amb nomenament estatutari fix integrat en equips d'atenció primària o adscrit a serveis jerarquitzats gestionats per entitats alienes, en concordança amb el document de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de data 20 de juny de 1997.

Resten exclosos el personal resident en formació i els col·lectius següents:

- Personal de contingent i zona adscrit a centres propis o a centres gestionats per entitats alienes.
- Personal de SEU i SOU (serveis ordinaris i especials d'urgències)
- Personal MUH (facultatiu d'urgències hospitalàries)
- Personal de l'extingit SEU de la ciutat de Barcelona (personal facultatiu i no facultatiu d'atenció primària amb funció exclusiva d'atenció continuada, Decret 157/1994, de 28 de juny).

Aquests col·lectius accediran al complement de retribució variable, tant bon punt sigui efectiva la seva integració en els dispositius assistencials corresponents, d'acord amb el procediment establert en la norma d'integració.

6.2.1.2. Personal de gestió i serveis i de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig (tècnics superiors i tècnic, actualment tècnics i auxiliar d'infermeria)

S'estableix el complement de productivitat variable - DPO – per als grups professionals de gestió i serveis i de l'àrea sanitària de formació professional de grau superior i de grau mig amb nomenament estatutari fix o temporal interí, i amb les mateixes vinculacions que les establertes en l'apartat anterior per facultatius i diplomats sanitaris.

Així mateix, també és destinatari de la productivitat variable per objectius el personal, amb nomenament estatutari fix integrat en equips d'atenció primària o adscrit a serveis jerarquitzats gestionats per entitats alienes, en concordança amb el document de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de data 20 de juny de 1997.

L'efectivitat d'aquest complement s'estableix per a l'any 2008, prèvia fixació a l'inici de l'exercici de l'any 2007 dels objectius que hauran de ser valorats.

6.2.2. Característiques de la retribució variable per objectius

La retribució variable té un clar efecte motivador per als professionals, ja que permet incrementar les retribucions en funció del seu compliment d'objectius. No obstant això, per què es produeixi l'esmentat efecte motivador s'han de complir una sèrie de condicions:

- Ha d'estar molt clara la relació entre la retribució variable i els motius pels quals es produeix, de manera que el professional conegui explícitament quina és la conducta esperada per la seva organització.
- La retribució variable ha d'integrar objectius individuals i grupals per tal de fomentar el treball en equip.
- Els elements que influeixen en la retribució variable han de ser explícits, coneguts i, el professional mitjançant el seu treball, ha de poder-hi incidir.
- Ha d'haver una proporció entre la retribució variable i la fixa. Si la major part de la retribució està en funció d'aspectes variables, aquesta possible incertesa pot generar l'efecte contrari al desitjat i convertir-se en un element desmotivador. Per tant, la retribució variable vinculada al compliment d'objectius ha de representar una part suficientment significativa per ser incentivadora però no ha de superar el total dels conceptes retributius fixos.
- La retribució variable s'ha d'orientar a millorar els processos i els resultats; mesurats de forma clara i expressats de manera senzilla. Com més senzilla sigui la formulació dels resultats que es volen aconseguir, major és l'efectivitat d'aquest sistema.
- Els objectius fixats han d'estar molt vinculats a la cultura de l'organització i als seus valors, de manera que s'ha d'incidir en aquells processos i resultats que premien activitats desitjades per l'organització.

6.2.3. Elaboració dels objectius

Els objectius s'han d'implementar "en cascada", és a dir, començant pels objectius estratègics de l'ICS fins arribar a la fixació individual dels objectius que s'han d'assolir per a cada professional.

Els objectius han de representar un repte però han de ser assolibles i fixats amb la participació dels interessats.

Els objectius es mesuraran mitjançant un indicador objectivable i, així mateix, es fixarà la meta (percentatge que s'han d'assolir).

OBJECTIU

INDICADOR

META

Aconseguir la meta representa un acompliment de l'objectiu del 100%.

TIPUS D'OBJECTIUS:

En funció de l'abast:

- institucionals / globals d'hospital / d'àmbit
- de servei / d'equip
- individuals

En funció dels instruments de mesura:

- qualitatiu
- quantitatiu

CARACTERÍSTIQUES DELS OBJECTIUS

Bandes de consecució dels objectius: es fixarà un nivell mínim que ha d'assolir-se en cada objectiu per començar a cobrar una part de l'incentiu, i el nivell a partir del qual augmenta la progressió de l'incentiu.

Ponderació dels objectius: representa el pes assignat a cada objectiu en funció del lloc, ja que depenent del seu valor estratègic, cada objectiu ha de tenir un pes específic diferent.

IMPORTS A PERCEBRE

FACULTATIUS: Incentiu màxim a percebre:

	IMPORT ANY 2006
- Cap de Servei / Directors Clínics/ Director/a d'EAP	7.579,29 €
- Cap de Secció	6.526,61 €
- Adjunt/a a la Direcció	6.526,61 €
- Facultatiu / iva	5.473,94 €

DIPLOMATS SANITARIS: Incentiu màxim a percebre:

	IMPORT MÀXIM
- Director/a d'EAP	5.221,28 €
- Adjunt/a d'Hospital / Adjunt/a a la Direcció	3.900,00 €
- Supervisora	3.332,00 €
- Diplomats sanitaris	2.800,00 €

Els imports per a la resta de personal són els següents:

Categoria / grup	Import anual
Tècnics especialistes	1.200 €
Auxiliars infermeria	796,98 €
Grup A	1.239,74 €
Grup B	1.062,64 €
Grup C	885,53
Grup D	796,98
Grup E	708,42

Els mestres industrials queden encabits dins del grup B.

Independentment de la resta de requisits establerts en la normativa interna d'aplicació, el límit mínim d'assoliment global per la percepció del complement de productivitat variable es fixa en un 40%

PROCEDIMENT DE FIXACIÓ D'OBJECTIUS

PERSONAL FACULTATIU:

Els caps de servei, directors clínics o els directors d'EAP faran una proposta de fixació d'objectius dels facultatius adscrits, del seu servei o equip, a partir d'uns criteris i directrius prèviament fixats. Posteriorment, el director gerent de l'hospital o gerent d'àmbit d'atenció primària els validaran i aprovaran, per tal que siguin coherents amb els objectius generals de l'Institut Català de la Salut i del centre/ àmbit. Llevat dels casos de negativa expressa per part del professional a avaluar, en cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius es considerarà la mitjana de compliment d'aquell període en el seu hospital, servei d'atenció primària o servei jerarquitzat d'atenció primària.

DIPLOMATS SANITARIS I RESTA DE PERSONAL:

De forma homòloga a l'establerta pel personal facultatiu s'establirà un procediment de fixació d'objectius pels Diplomats sanitaris i per a la resta de personal que garanteixi la informació prèvia dels objectius a avaluar. Llevat dels casos de negativa expressa per part del professional a avaluar, en cas que, pel motiu que sigui, no s'hagin pogut fixar objectius a un professional o col·lectius de professionals, per calcular el compliment d'objectius es considerarà la mitjana de compliment d'aquell període en el seu hospital, servei d'atenció primària o servei jerarquitzat d'atenció primària.

SEGUIMENT

La Comissió de Seguiment prevista en el present Acord realitzarà un seguiment dels objectius fixats per als col·lectius de facultatius i diplomats sanitaris per tal d'analitzar:

- La coherència amb els objectius generals fixats prèviament
- La integració amb els objectius definits per als nivells organitzatius superiors
- La coherència i l'homogeneïtat dels nivells d'esforç vinculats al compliment dels objectius.

La Comissió de Seguiment rebrà, a l'inici de cada exercici, informació sobre la determinació dels objectius que s'estableixin als grups professionals.

REGULACIÓ INTERNA DEL PROCEDIMENT DE FIXACIÓ I AVALUACIÓ D'OBJECTIUS I TRAMITACIÓ DEL PAGAMENT DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT VARIABLE

En el termini de 6 mesos des de la signatura del present Acord es regularà mitjançant Instrucció el procediment per la fixació, avaluació i tramitació del pagament del complement de productivitat del personal inclòs en els seu àmbit d'aplicació.

7. Polítiques d'ocupació

El Govern de la Generalitat de Catalunya considera que el personal que presta els seus serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya és el principal valor estratègic per assolir el seu objectiu principal: estar al servei de la ciutadania. Ciutadania que té dret a una bona administració pública que desenvolupi les seves competències amb eficàcia, eficiència,

responsabilitat, transparència, objectivitat, imparcialitat, participació i cooperació, tenint sempre present en les seves actuacions el compliment i la satisfacció de l'interès general i el territori on les desenvolupa.

La declaració s'incorpora de manera evident a l'àmbit de prestació de serveis de l'Institut Català de la Salut, ja que és, en l'entorn sanitari on aquesta importància estratègica dels recursos humans s'amplia. El tipus de prestació, el ciutadà destinatari, l'entorn en què s'emmarca, etc., ens fa palesa aquesta especificitat que requereix, per part de l'Administració, endegar totes aquelles mesures relatives a l'ocupació (selecció, provisió, mobilitat, estatutització, etc.) que ajudin a potenciar el desenvolupament de tots aquests professionals per tal d'assolir uns objectius que, any darrere any, es plantegen més exigents.

L'Institut Català de la Salut, atenent aquesta necessitat de potenciació, i continuant amb polítiques actives de recursos humans dels darrers anys que han estabilitzat una part important de la plantilla, vol emprendre durant la vigència del present Acord, totes les mesures necessàries per arribar a assolir el màxim nivell possible de consolidació del seu personal, amb el benentès que la pròpia evolució d'aquesta i la magnitud de la institució, comporta sempre una temporalitat intrínseca amb motiu del tipus de prestació permanent i continuada que suposa l'àmbit assistencial sanitari que, amb les mesures que s'expliciten tot seguit, l'han de situar al mínim possible, expressada en termes de raonabilitat, i sempre tenint en compte les disponibilitats pressupostàries i la situació de cada lloc de treball.

Així doncs, aquestes mesures han de facilitar l'accés definitiu a l'ocupació pública per mitjà de la convocatòria de processos selectius, que estableixi la normativa vigent, entenent que la única estabilitat i continuïtat possible a l'ocupació pública s'assoleix per mitjà de la superació d'algun d'aquests processos, d'acord amb la corresponent oferta pública aprovada pel Govern, el corresponent nomenament com a personal estatutari, i la presa de possessió efectiva del lloc de treball assignat.

En darrer lloc cal dir que, atenent a les especificitats que envolten la prestació de serveis assistencials i d'acord amb el que determina la Disposició Transitòria sisena de l'Estatut Marc, establint una transitorietat en l'aplicació del Real Decret - Llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de llocs a les Institucions Sanitàries de la Seguretat Social, cal que l'Institut Català de la Salut elabori una norma que permeti garantir un sistema de selecció, de provisió, i de promoció professional orientat a la selecció del candidat més idoni per al correcte desenvolupament de les funcions del lloc de treball que s'hagi d'ocupar.

Aquesta norma ha de permetre la incorporació d'instruments que possibilitin l'execució de polítiques de personal específiques adreçades a la racionalització de l'organització i del personal i a l'òptima utilització dels recursos humans existents, d'acord amb les necessitats que vagin sorgint, amb la finalitat d'aconseguir l'equilibri en el mercat intern de treball. Mercat que, atenent les particularitats del sector sanitari català, obliga l'Institut Català de la Salut a adoptar uns índexs creixents de competitivitat per tal de garantir un servei assistencial públic eficaç.

L'Institut Català de la Salut, en aquest sentit, davant de les organitzacions sindicals presents a la Mesa Sectorial, pren com a compromís la presentació d'una proposta de Reglament de selecció i provisió de llocs de treball, que reculli els principis, finalitats i objectius que s'han enumerat.

7.1. Selecció

L'Institut Català de la Salut, pel que fa a processos selectius, efectuarà, durant la vigència d'aquest Acord, amb caràcter general i sempre que el número de vacants superi, o bé 50 places, o bé el 10% del total de les places de la mateixa categoria, la periodificació de convocatòries següent:

- Convocatòries anuals en les categories on ja es porten a terme amb aquesta periodicitat.
- Convocatòries bianuals a la resta de categories atès allò que preveu l'Acord General de Funció Pública.

Com a garantia addicional a aquesta declaració, s'adjunta com annex 1 un calendari orientatiu de les convocatòries que s'han de dur a terme entre l'any 2007 i l'any 2010. Amb el benentès que l'Institut Català de la Salut impulsarà, dins de l'àmbit de les seves competències, totes les gestions necessàries encaminades al compliment d'aquest calendari.

Finalment, atenent el fet que les convocatòries de selecció de personal auxiliar administratiu i de zelador han comportat una mobilitat important a la qual cal donar solució, l'Institut Català de la Salut realitzarà un concurs de trasllat, per a cadascuna d'aquestes categories, tal i com s'explicita al següent apartat i, com a mesura addicional, tan bon punt finalitzin aquestes dues convocatòries, es convocaran processos selectius d'ambdues categories d'aquells llocs de treball que siguin susceptibles de convocar.

7.2. Provisió

L'Institut Català de la Salut, pel que fa a processos de provisió, els efectuarà, durant la vigència d'aquest Acord, quan la normativa vigent ho permeti, amb caràcter general, i sempre que el número de vacants superi o bé 50 places o bé el 10% del total de les places de la mateixa categoria, la periodificació de convocatòries següent:

- Convocatòries anuals en les categories on ja es porten a terme amb aquesta periodicitat.
- Convocatòries bianuals a la resta de categories.

Així mateix, tal i com s'ha explicat a l'apartat anterior, atenent la mobilitat provocada per les convocatòries d'auxiliars administratius i de zeladors, s'endegaran les convocatòries de concurs de trasllat següents:

- Convocatòria de concurs de trasllats de la categoria d'auxiliar administratiu: segon trimestre de 2007.
- Convocatòria de concurs de trasllats de la categoria de zelador: quart trimestre de 2007.

En darrer lloc, atenent el procés d'estatutització del personal sanitari que presta els seus serveis als centres penitenciaris i de justícia juvenil del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, i per tal de garantir tant l'estabilitat en la prestació del servei, com el dret a la mobilitat d'aquests professionals que determina la normativa d'aplicació, durant els darrers trimestres dels anys 2008 i 2009, es duran a terme convocatòries de trasllat, dins de l'àmbit de l'atenció primària, per aquest col·lectiu de professionals, amb una quantitat de places ofertes que no podrà ser inferior a un 10% de la plantilla d'aquest col·lectiu, en concordança amb allò que es determini en la disposició normativa que reguli el procés d'estatutització. Aquest percentatge l'establirà la comissió de seguiment d'aquest Acord en el moment de determinar les bases de les respectives convocatòries.

7.3. Desenvolupament d'altres mesures durant la vigència de l'Acord

Com a darrera actuació en polítiques d'ocupació, l'Institut Català de la Salut, dins de l'àmbit de vigència de l'acord, haurà de dur a terme les actuacions següents:

- Integració dels professionals sanitaris dels dispositius d'urgència de l'atenció primària (SEU, SOU i serveis d'atenció continuada) i de reforç d'atenció continuada als dispositius d'urgències d'atenció primària plantejats en l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat del dia 16 de juny de 2006. La integració d'aquests professionals es realitzarà a mesura que es faci el desplegament del model, si bé la primera convocatòria selectiva que permeti l'estabilització dels professionals que s'integrin dins dels dispositiu es farà durant el primer trimestre de l'any 2008, llevat que la comissió de seguiment pugui determinar una data posterior.

Aquest procés d'integració ha de preveure:

- o En primer lloc l'obligatorietat del procés, en el sentit que el personal interí veurà amortitzat el seu lloc de treball per tal d'ocupar, de manera automàtica, un lloc de treball del mateix àmbit de funció dins del dispositiu que s'estableixi. Pel que fa al personal propietari, en el cas que no exerceixi el dret d'opció voluntària a la integració, s'haurà de preveure la seva continuació en les categories que venien ocupant, amb el benentès que els continuaran sent d'aplicació les mesures retributives i d'incentivació professional que fins aquest moment els són d'aplicació.
- o En segon lloc, pel que fa als reforços d'atenció continuada, si bé s'estableix la integració d'aquest col·lectiu de professionals dins dels dispositius d'urgències que s'estableixin, atenent el fet que els llocs de treball que ocupen tenen vinculació d'eventualitat, caldrà que l'Institut Català de la Salut negociï, en el termini d'un any, amb els departaments competents de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la seva conversió en places estructurals.

- Integració dels facultatius especialistes de CAP II de serveis no jerarquitats. Abans del 30 de juny de 2007, es presentarà una proposta de calendari de convocatòries de selecció que possibilitin l'estabilització i la integració dels professionals que ocupen aquests llocs de treball.

- Borsa de treball i promoció interna temporal. Abans del 30 de juny de l'any 2007, es presentarà una proposta de model de borsa de treball i promoció interna temporal per tal de ser negociada i, si és el cas, aprovada. Aquest nou model ha d'estar recolçat, necessàriament, en un nou sistema d'informació que permeti l'anàlisi permanent i l'explotació de les dades per tal de facilitar la informació necessària tant als gestors dels centres sanitaris, al personal integrant de la borsa de treball, i a la Junta de Personal dels centres, d'acord amb la normativa d'aplicació i, fent especial referència a la protecció de dades de caràcter personal.

- Processos d'estatutització. Abans del 31 de desembre de 2007, es presentarà una proposta de procés voluntari d'estatutització del personal que presta els seus serveis a l'Institut Català de la Salut, detallats a continuació:

- o Laborals de Conveni Únic de la Generalitat de Catalunya:
 - Tècnics de Gestió i Administració Sanitària.
 - Categories de personal de l'àrea de funcions informàtiques.
- o Resta de laborals fixos per superació d'un procés selectiu efectuat per l'Institut Català de la Salut.
- o Funcionaris de la Generalitat de Catalunya:

- Cossos d'administració general,
- Cossos d'administració especial (salut pública, metges inspectors, etc.).

- Integració de les noves categories professionals de gestió i serveis acordades per la Mesa Sectorial en data 18 de juliol de 2005. La proposta de contingut funcional de les categories professionals de personal estatutari de gestió i serveis de l'Institut Català de la Salut que es va aprovar en la sessió de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat, comporta, necessàriament, un seguit de passos per tal d'implementar el model. Aquests s'inicien amb la determinació i l'aprovació de les retribucions de les noves categories creades, la integració del personal que ocupa llocs de treball en les categories que seran declarades a extingir, i les posteriors convocatòries de selecció que permetin establir els professionals que ocupin els llocs de treball. Atenent a l'exposat, l'Institut Català de la Salut ha de dur a terme el procés d'integració, en un termini no superior a 1 any, comptador des que el Govern aprovi la proposta de grups professionals, categories funcionals i les seves retribucions, i realitzarà les convocatòries que se'n derivin de manera immediata a l'aprovació del model.

- El procés determinat en l'apartat anterior haurà d'incorporar també la proposta de contingut funcional dels grups professionals i categories professionals de personal estatutari sanitari. En ambdós casos, l'Institut Català de la Salut haurà de presentar la proposta del model abans del 30 de juny de 2007.

- Increment de plantilla en els àmbits d'atenció hospitalària i d'atenció primària. Durant el segon semestre de l'any 2008, l'Institut Català de la Salut farà una anàlisi de les eventualitats que, d'acord amb allò que estableix l'article 9.3 de l'Estatut Marc, hagin comportat més de dos nomenaments per a la prestació dels mateixos serveis per un període acumulat de 12 o més mesos en un període de 2 anys. Aquesta anàlisi especificarà les causes que han motivat aquests nomenaments i es pronunciarà sobre la necessitat, si és el cas, de la creació d'una plaça estructural en la plantilla, prèvia negociació amb els departaments de la Generalitat de Catalunya competents per raó de la matèria.

- D'altra banda, en l'àmbit de l'atenció primària, l'Institut Català de la Salut promourà les mesures necessàries per tal que el número de TIS (targeta individual sanitària) dels metges de medicina familiar i comunitària es redueixi de manera progressiva fins a situar-lo, en la finalització del termini de vigència d'aquest Acord en les 1.500. Pel que fa als facultatius especialistes de pediatria, el número de TIS que han de tenir en el moment de finalitzar aquest Acord s'haurà de referenciar al model de prestació de serveis que el Departament de Salut elabori en referència a aquesta especialitat. Mentre aquest model no estigui establert el número de TIS d'aquesta especialitat es determinarà d'acord amb allò que fixa l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de 29 d'octubre de 2002; o sigui un total de 1.200. En el cas que aquests especialistes prestin serveis en ABS que estiguin tipificades amb el nivell S4 o amb el nivell D5 o D6, el nombre de TIS es reduirà a 1.000.

- En darrer lloc, pel que fa a l'anàlisi de plantilles, l'Institut Català de la Salut seguirà amb el procés de mesura de les càrregues de treball a fi de valorar la possible existència de necessitats de personal. Aquest procés es farà durant la vigència d'aquest Acord.

- Proposta de Reglament de selecció i provisió de llocs de treball. Abans de finalitzar el segon semestre de l'any 2008, l'Institut Català de la Salut presentarà l'esborrany de Decret regulador dels processos de selecció i provisió dels llocs de treball de personal estatutari.

7.4. Seguiment de les propostes

Totes i cadascuna de les mesures indicades en aquest Capítol seran proposades a la comissió de seguiment per a la seva ratificació, amb posterioritat, sempre que la normativa vigent així ho estableixi, per la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat.

8. Mesures de reordenació de la prestació assistencial i millores laborals

8.1. El nou model de l'atenció continuada i les urgències de base territorial a l'atenció primària de l'Institut Català de la Salut

El nou model d'atenció continuada i d'urgències en l'Atenció Primària de l'ICS, determinat a l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de 16 de juny de 2006, té com a principals objectius:

- La millora de la qualitat del servei que s'ofereix al ciutadà en termes d'una major accessibilitat i d'una major capacitat de resolució en aquest nivell assistencial per tal d'incrementar la capacitat de resposta del sistema sanitari en l'entorn més proper al ciutadà,
- La millora de les condicions de treball dels professionals implicats en la prestació del servei.

Per poder complir aquests requeriments, es considera que el model actual, basat en la responsabilitat exclusiva per part

dels professionals de cada EAP d'assumir l'atenció continuada dels ciutadans de la seva ABS, no pot donar la resposta adequada. Aquesta convicció es basa en que aquest model implica una dispersió molt important dels recursos per a realitzar la prestació del servei amb les subsegüents implicacions d'aïllament dels professionals, de manca de capacitat de resolució i de dificultats per efectuar un pla d'inversions que garanteixi uns equipaments assistencials i de confort per als usuaris i per als professionals. D'altra banda, cal fer esment que aquest model conviu amb la pervivència de serveis ordinaris i especials d'urgències (SOU i SEU) amb una altra dinàmica de treball i diferents condicions de treball dels professionals.

En primer lloc cal dir que el model plantejat suposa el trencament amb el paradigma de la relació de l'atenció continuada, el territori (ABS) i els professionals (EAP) i permet, fruit del debat amb les organitzacions sindicals, implantar un seguit de millores laborals i de garanties en la prestació per als professionals de l'Institut Català de la Salut.

En segon lloc, aquest model permet avançar cap a la posada en marxa d'una nova organització amb una base territorial més àmplia, que anomenem Atenció Continuada i Urgències de base territorial (ACUT). Així, per mitjà de la concentració dels recursos i la seva capacitat d'adaptació a la realitat diversa del nostre territori i als requeriments de ciutadans i professionals, es pot donar la resposta adequada als reptes que avui dia planteja l'atenció de la demanda immediata durant 24 hores al dia a la nostra xarxa assistencial.

En tercer lloc, podem dir que el model que es defineix comporta el desplegament d'un nou mapa de serveis que es configura en una sèrie d'àmbits territorials (ACUT) en els quals, en funció de les seves característiques geogràfiques i demogràfiques, poden haver-hi tres tipus de dispositiu assistencial: centres d'urgències d'atenció primària (CUAP), punts d'atenció continuada (PAC) i Atenció Continuada d'entorns aïllats i/o de muntanya.

- Els ACUT, es defineixen com àmbits territorials en els quals, per a la prestació de l'atenció continuada i d'urgències, pot haver-hi qualsevol combinació dels dispositius assistencials esmentats al paràgraf anterior. Cada ACUT, l'extensió del qual (llevat d'entorns purament urbans) no ultrapassarà la dimensió dels actuals serveis d'atenció primària (SAP) i comptarà amb la figura d'un coordinador. La prestació dels serveis es realitzarà mitjançant professionals amb places específiques adscrites a l'ACUT i amb la participació dels professionals dels EAP inclosos en l'àmbit territorial de l'ACUT.

- Els centres d'urgències d'atenció primària (CUAP) es caracteritzen per ser dispositius en els quals el ciutadà podrà accedir, o bé directament (personant-se al centre) o bé telefònicament (demanant atenció mitjançant el 061 o el número d'atenció domiciliària que s'implanti) i que funcionen 24 hores/dia i 365 dies/any. Són dispositius en què els professionals fan atenció continuada presencial i es troben en entorns bàsicament urbans. Tenen una àrea d'influència determinada que, depenent del grau de concentració poblacional, pot ser entre 6 i 12 ABS (tenint en compte que la isocrona entre els centres de salut de la seva àrea d'influència i el propi CUAP no pot ser superior a 30 minuts). La seva cartera de serveis es caracteritza per donar assistència en el centre i en el domicili del pacient, amb una capacitat de resolució d'urgències dels nivells III, IV i V de l'escala canadenca.

- Els punts d'atenció continuada (PAC) es caracteritzen per ser dispositius en què el ciutadà podrà accedir, o bé directament (personant-se al centre) o bé telefònicament (demanant atenció mitjançant el 061 o el número d'atenció domiciliària que s'implanti) i que funcionen fora de l'horari ordinari dels seus EAP de referència. Són dispositius en els quals els professionals fan atenció continuada presencial i es troben en entorns bàsicament rurals i semi-urbans. Tenen una àrea d'influència determinada que, depenent del grau de concentració poblacional, pot ser entre 1 i 6 ABS contigües (tenint en compte que la isocrona entre els centres de salut de la seva àrea d'influència i el propi PAC no serà superior a 30 minuts). La seva cartera de serveis es caracteritza per donar assistència en el centre i en el domicili del pacient, amb una capacitat de resolució d'urgències dels nivells IV i V de l'escala canadenca.

- Els dispositius d'AC en entorn aïllats i/o de muntanya es defineixen com dispositius l'accés als quals el ciutadà es realitza per via telefònica (demanant atenció mitjançant el 061 o el número d'atenció domiciliària que s'implanti) i que funcionen fora de l'horari ordinari dels seus EAP de referència. Són dispositius en què els professionals fan atenció continuada localitzada i es troben en entorns caracteritzats per una molt elevada dispersió poblacional i importants dificultats de comunicació entre els nuclis. El seu abast serà a 1 ABS i, la seva cartera de serveis, com s'ha esmentat, es fonamentalment d'atenció en el domicili del pacient.

Pel que fa a les condicions organitzatives i laborals d'aquests dispositius ja venen determinades en els respectius apartats d'aquest Acord: jornada, retribucions i polítiques d'ocupació, motiu pel qual no es tornen a reproduir. Malgrat això, cal determinar que aquesta organització assistencial ha de ser especialment sensible als requeriments establerts per la normativa vigent sobre condicions de treball. Això implica que els professionals incorporats a aquests dispositius no podran ultrapassar una dedicació total efectiva de 48 hores setmanals (en còmput semestral) i s'hauran d'arbitrar les mesures organitzatives necessàries per garantir el descans de 12 hores entre jornades, descans que, tal i com determina la normativa d'aplicació, no tindrà, en cap cas, la consideració de temps de treball.

8.2. Cobertura de l'atenció assistencial entre diferents centres sanitaris

La necessitat de garantir l'assistència, en base a serveis jerarquititzats hospitalaris i la prestació de serveis de forma desconcentrada en l'atenció primària, té com objectiu fonamental i bàsic l'accessibilitat dels ciutadans a aquests serveis. Com a base d'aquesta desconcentració, es planteja l'apropament del servei al ciutadà, la qual cosa comporta necessàriament l'ús eficient dels recursos humans i l'establiment de mecanismes que facilitin aquests objectius.

Amb la finalitat de fomentar mecanismes de coordinació i col·laboració entre diferents centres, serveis i establiments sanitaris, quan es mantinguin aliances estratègiques o projectes de gestió compartida entre aquestes unitats sanitàries, el personal estatutari llicenciat sanitari de l'Institut Català de la Salut, mantenint en tot cas la seva vinculació, prestarà serveis de manera conjunta en dos o més centres, serveis i establiments sanitaris.

La concreció d'aquesta aliança estratègica i projecte de gestió compartida ha de preveure, com a mínim:

- L'acord entre els diferents centres
- El model organitzatiu assistencial amb esment de la cartera de serveis a desenvolupar pels professionals a cada nivell
- La finalitat de la prestació
- La durada
- La determinació dels professionals necessaris
- La modalitat de la prestació del servei, amb especial referència a:
 - La periodicitat
 - El temps efectiu de prestació del servei en còmput setmanal
 - El compromís mínim dels afectats en el desenvolupament de la prestació (en el cas que se superi el límit geogràfic de la regió sanitària).
- La garantia d'incorporar el còmput del temps destinat al desplaçament, dels professionals afectats, dins de la jornada anual
- La garantia d'incorporar la compensació de les despeses, dels desplaçaments, per mitjà de la indemnització que normativament correspongui.

L'aprovació d'aquest protocol d'aliança estratègica i/o projecte de gestió compartida correspondrà a la Direcció Gerència de l'Institut Català de la Salut, a proposta de la Divisió d'Atenció Primària i/o d'Atenció Hospitalària (quan escaigui) i amb el vist i plau de la Direcció de Recursos Humans, que haurà de vetllar per l'adequació de l'instrument a la normativa vigent en matèria de recursos humans.

Com a compensació per aquesta prestació assistencial, es determina un complement que es denominarà "de continuïtat assistencial" amb una retribució de 70 € per dia d'actuació. Aquest complement retribuirà l'activitat efectivament realitzada.

8.3. Compensació per prestació de serveis assistencials en unitats de muntanya

El desenvolupament socio-geogràfic del territori català, ha derivat en els darrers anys en un desfasament entre l'exigència de la prestació del servei assistencial en determinades zones de muntanya i la cobertura del servei per a fer-hi front. Per tal de garantir la prestació del servei, l'Institut català de la Salut, ha d'introduir mesures adreçades a la contractació i la fidelització de la plantilla de facultatius i diplomats sanitaris.

La mesura proposada és incloure un complement fix de 250,00 € pels facultatius, i de 180,00 € als diplomats sanitaris, a liquidar en 12 mensualitats.

Aquest complement serà d'aplicació a tota la plantilla de facultatius i diplomats sanitaris de les Àrees Bàsiques de Salut d'acord amb la classificació, que es relaciona a la Resolució SSS/1117/2002, de 26 d'abril.

Així mateix, eventualment, la Divisió d'Atenció Primària podrà introduir variacions en la relació de les Àrees Bàsiques que, en cap cas, podran superar en un 10% anual el total d'efectius perceptors d'aquest complement.

8.4. Complement de costa en període estival

Les condicions socioeconòmiques de determinades Àrees Bàsiques de Salut costaneres, durant el període estival, dificulten la contractació del personal eventual necessari per a fer front als increments poblacionals. L'increment de la pressió assistencial, durant aquest període, justifica la necessitat d'afavorir mitjançant una millora de les condicions contractuals, el màxim possible de la cobertura de les unitats assistencials previstes.

Per aquest motiu l'Institut Català de la Salut incorpora una nova modalitat de nomenament de personal eventual assistencial de caràcter estacional, d'acord amb les següents característiques:

- Personal facultatiu i diplomad sanitari, ambdós d'EAP
- Durada de tres mesos, com a màxim, dins del període de l'1 de juny al 30 de setembre
- Limitació als EAP que es trobin dins de les ABS relacionades
- Les retribucions mensuals seran les previstes per aquests professionals, incrementades amb un complement de 450,00 € mensuals
- Aquestes eventualitats no seran prorrogades en cap cas.

8.5. Indemnització per desplaçaments entre centres de treball, dins d'una mateixa jornada ordinària diària de treball

L'Institut Català de la Salut retribuirà al personal estatutari de gestió i serveis i al personal estatutari sanitari, que no ho tingui incorporat en el seu àmbit d'actuació, pels desplaçaments que per raó del servei hagi de fer dins o fora de la localitat o municipi on radiqui el centre de treball on estigui assignat, sempre que aquest desplaçament es realitzi entre centres de treball i dins de la jornada ordinària diària.

Si el desplaçament és dins del propi municipi o localitat, sols es compensarà el cost del mitjà de transport públic col·lectiu, prèvia presentació del document que acrediti la despesa i es regirà per allò establert a la normativa reglamentària vigent a la Generalitat de Catalunya. En aquest sentit, s'entén per mateixa localitat aquells municipis, els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars, i que disposin de serveis de transports urbans col·lectius.

Si el desplaçament es realitza a una localitat o municipi diferent del propi del centre de treball, es compensaran els quilometratges de conformitat amb allò que determina la normativa reglamentària vigent.

Aquesta indemnització no s'aplicarà si la prestació de serveis s'efectua per jornades completes en diferents centres de treball vinculats a un mateix àmbit territorial. A més, és incompatible amb la percepció del complement de desplaçament previst per a determinats col·lectius d'atenció primària, i amb la percepció de l'atenció continuada per serveis extraordinaris.

8.6. Regulació del complement per activitat complementària per a personal facultatiu major de 55 anys

Quan els facultatius de serveis jerarquizats i els d'EAP de l'Institut Català de la Salut deixin de prestar jornada complementària/atenció continuada, en arribar als 55 anys, podran percebre un complement de 3.000,00 euros per cada any complet (o la part proporcional) en què es compleixin els paràmetres que tot seguit es relacionen:

1. Requisits. Per tenir dret a la percepció d'aquest complement s'han d'acreditar els següents requisits:
 - a. Haver complert 55 anys i presentar la sol·licitud d'exempció d'atenció continuada
 - b. Disposar, com a mínim, del tercer nivell de carrera professional
 - c. Haver percebut en els darrers 3 anys, de manera continuada, quantitats en concepte de retribució variable pel compliment d'objectius (DPO)
 - d. Haver realitzat una mitjana per any, de manera efectiva i presencial, en el període dels 50 als 55 anys, de o bé:
 - Tres guàrdies mèdiques (atenció especialitzada),
 - Un mòdul A2 d'atenció continuada (atenció primària),
 - 550 hores de guàrdia mèdica (atenció especialitzada) o d'atenció continuada (atenció primària).
2. Contraprestació. Per acreditar aquest complement, caldrà que el professional desenvolupi de manera efectiva les tasques assistencials, docents o investigadores que determini el seu cap immediat, sense que aquesta activitat comporti una prestació inferior a les 3 hores setmanals, afegides a la seva jornada ordinària.
3. Avaluació de la prestació. S'establiran mecanismes adequats tant pel que fa a l'assignació de l'activitat complementària com pel que fa al seu seguiment i avaluació.
4. Liquidació. Aquest complement es liquidarà, proporcional al temps acreditat, en la retribució del mes de desembre de cada any, sempre i quan es compleixin els requisits i hagi estat avaluat satisfactòriament el compliment de les condicions per al seu abonament.
5. Incompatibilitat. La percepció d'aquest complement és incompatible amb qualsevol incidència que impedeixi la realització de la contraprestació determinada, motiu pel qual es liquidarà proporcionalment al temps treballat de manera efectiva.
6. Baixa del complement. Aquest complement només es retribueix en el cas de compliment de tots els requisits, motiu pel qual es deixarà sense efecte la seva liquidació en cas d'incompliment dels mateixos.

8.7. Integració dels metges d'urgència hospitalària com a facultatius adjunts amb jornada completa

Seguint amb l'aplicació dels principis en els que es basa aquest Acord, i com a mesura d'equitat interna, s'ofereix la possibilitat als metges d'urgència hospitalària (MUH) a integrar-se com a facultatius adjunts d'hospital, de l'especialitat

que acreditin d'acord amb la seva titulació habilitant, amb jornada completa. En aquest sentit, l'Institut Català de la Salut presentarà durant el primer trimestre de 2007 el procediment que ha de regular aquesta integració, que tindrà efectes econòmics a partir de l'1 de juliol de 2007.

8.8. Increment del complement específic del personal auxiliar d'infermeria de l'atenció primària

El col·lectiu d'auxiliar d'infermeria de l'atenció primària, actualment, es veu compensat amb unes retribucions que se situen substancialment per sota de la mitjana d'aquest col·lectiu en el nostre entorn més immediat. Sembla adequat, doncs, que d'acord amb allò que s'ha establert en el procés negociador d'aquest Acord, s'incrementi el complement específic d'aquest col·lectiu, alhora que s'equipara la seva jornada anual a la que realitzen els auxiliars d'infermeria de l'atenció hospitalària.

El complement específic d'aquest col·lectiu es referencia en 342,31 € mensuals i 4.107,72 € anuals.

8.9. Determinació del referent de gestió i serveis de les estructures organitzatives d'atenció primària i hospitalària

Les actuals estructures organitzatives, tant dels hospitals com de les gerències d'àmbit, ens mostren la necessitat de determinar un referent d'administració i serveis que se situaria entre els actuals llocs de responsabilitats organitzatiu i el personal de gestió i serveis. Aquest referent hauria d'articular la responsabilitat de coordinació del grup funcional al que s'adscriu, tant dels recursos humans, com materials i l'execució de les mesures que li siguin encomanades pels seus caps immediats, sempre dins del seu àmbit d'actuació.

Aquestes tasques s'han de retribuir necessàriament amb un complement funcional que pretén compensar l'increment de responsabilitat, a banda de les atribucions que la persona designada ja ve desenvolupant. Per tant, aquest complement es percebrà mentre duri l'assignació de les funcions, que s'articularà per mitjà d'una resolució de la direcció / gerència del centre hospitalari / gerència d'àmbit / gerència territorial i que recaurà necessàriament sobre personal de gestió i serveis que ocupi plaça estructural dels grups de classificació A, B, C i personal d'ofici i serveis.

Aquest complement, que s'estableix en 142,44 € mensuals (1.709,28 € anuals), a liquidar en 12 mensualitats, és incompatible amb els complements de cap d'equip, de cap de grup, d'atenció, recepció i programació a l'usuari i amb qualsevol altre que retribueixi responsabilitats de la mateixa o similar naturalesa.

S'estableix un període transitori que finalitzarà el 31 d'octubre de 2006 per tal que els diferents directors/gerents d'hospitals/ de gerències d'àmbit/gerències territorials proposin a la Direcció de Recursos Humans la identificació de les unitats en les quals és necessari la determinació d'aquesta responsabilitat. Aquesta informació serà traslladada a la Comissió de seguiment per al seu coneixement.

La Direcció Gerència de l'Institut Català de la Salut, atenent criteris objectius (recursos a càrrec, ubicació dins de l'estructura, dispersió geogràfica, etc.) prèvia valoració d'aquestes necessitats, determinarà mitjançant resolució, amb el benentès que en finalitzar aquest període transitori sols es podran articular noves propostes a canvi de donar de baixa propostes existents.

Aquest límit podrà superar-se per mitjà de petició raonada, davant de l'atribució de noves accions, noves estructures organitzatives, reestructuracions dels serveis, etc., a proposta de la direcció / gerència de l'hospital / gerència d'àmbit / gerència territorial, amb el vist i plau de la Direcció de Recursos Humans.

8.10. Increment del complement específic de les llevadores d'atenció especialitzada

El col·lectiu de llevadores d'atenció especialitzada rep, actualment, unes retribucions que se situen substancialment per sota de la mitjana d'aquest col·lectiu en el nostre entorn més immediat; és a dir, tant a l'atenció primària, com la resta del sistema sanitari català. Sembla doncs, adient, que, d'acord amb el que s'ha establert en el procés negociador d'aquest acord, s'incrementi el complement específic d'aquest col·lectiu, aplicant els principis d'equitat i de coherència interna que han estat presents al llarg del procés.

En aquest sentit, s'incrementa el complement específic en 352,44 € d'aquest col·lectiu, situant-lo en 7.533,00 € anuals i 627,75 € mensuals.

8.11. Determinació del cap de guàrdia

Diàriament, als centres hospitalaris de l'ICS, dins dels dispositius d'atenció continuada per jornada complementària, s'assignen les funcions de cap de guàrdia que a grans trets són les següents:

- Actuar com a responsable del funcionament general de l'hospital durant la guàrdia i en absència dels

comandaments directius.

- Actuar com a responsable de la gestió assistencial de l'hospital de manera coordinada amb el responsable d'infermeria durant la guàrdia (altes, derivacions, emergències, activacions de dispositius...)
- Actuar com a responsable del funcionament general del dispositiu d'urgències, així com de totes les activitats d'urgències durant la guàrdia, en absència del cap d'unitat d'urgències.
- Resoldre durant la guàrdia els conflictes de funcionament del centre: relació amb la persona usuària, actuacions on intervenen jutjats i l'ordre públic...
- Assumir durant la guàrdia, la interlocució de l'hospital amb la resta de dispositius del sistema sanitari per al trasllat i recepció de malalts.

Per tal de compensar aquesta assignació de funcions s'estableix el complement següent:

- de dilluns a divendres: 200 € per dia de guàrdia
- dissabte, diumenge i festius: 300 € per dia de guàrdia

8.12. Reorganització dels nivells de complement específic de l'atenció especialitzada

Atenent el canvi de funcions que actualment desenvolupen determinats llocs de treball de l'atenció especialitzada de l'Institut Català de la Salut, cal procedir a la reordenació dels diferents trams de nivell específic del personal diplomad sanitari i auxiliar d'infermeria dels hospitals de l'Institut Català de la Salut

Així doncs, a partir de l'1 de gener de 2007, els nivells de complement específic d'aquests col·lectius resten ordenats en tres trams, de manera que el col·lectiu que actualment es troba en el nivell 1 passa a agrupar-se dins del nivell 2, sense que la resta de col·lectius que se situa en els nivells superiors vegin modificades les seves retribucions per aquest reagrupament.

Les quantitats resultants són les que s'expressen, tot seguit, amb quantitats mensuals i anuals:

	Diplomat Sanitari	Aux. Infermeria
1r nivell	509,15 / 6.109,80	369,74 / 4.436,88
2n nivell	543,92 / 6.527,04	391,65 / 4.699,80
3r nivell	573,36 / 6.880,32	416,52 / 4.998,24

8.13. Increment del complement específic del personal tècnic especialista

El col·lectiu de tècnics especialistes de l'Institut Català de la Salut, es veu compensat amb unes retribucions que se situen substancialment per sota de la mitjana d'aquest col·lectiu en el nostre entorn més immediat. Sembla adequat, doncs, que d'acord amb allò que s'ha establert en el procés negociador d'aquest Acord, s'incrementi el complement específic d'aquest col·lectiu.

El complement específic d'aquest col·lectiu es referencia en 440,84 € mensuals i 5.290,08 € anuals.

8.14. Increment del complement específic del personal Fisioterapeuta de l'atenció primària

El col·lectiu de Fisioterapeuta d'atenció primària rep, actualment, unes retribucions que se situen substancialment per sota de la mitjana d'aquest col·lectiu en el nostre entorn més immediat; és a dir, tant a l'atenció hospitalària, com la resta del sistema sanitari català. Sembla doncs, adient, que, d'acord amb el que s'ha establert en el procés negociador d'aquest acord, s'incrementi el complement específic d'aquest col·lectiu, aplicant els principis d'equitat i de coherència interna que han estat presents al llarg del procés.

El complement específic pels fisioterapeutes amb jornada de 1599 hores anuals es referencia en 473,07 € mensuals i 5.676,84 € anuals.

9. Sistemes de retribució de personal estatutari de l'ICS

9.1. Introducció

El sistema retributiu de l'Institut Català de la Salut té com a objectiu potenciar el desenvolupament de tots els seus professionals, amb un sistema més just i incentivador que permeti el creixement professional, la valoració de la qualitat de l'activitat i el reconeixement de la vàlua personal per tal de permetre assolir uns objectius que, any darrere any, es plantegen més exigents.

En aquest sentit, seguint en la línia de l'anterior Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat, en aquest títol es fixa el sistema retributiu aplicable al personal estatutari, a excepció del personal de contingent i zona, del personal de SEU i SOU i el personal de l'extingit SEU de la ciutat de Barcelona, que mantenen el seu règim retributiu actual, que permeti complir amb els compromisos del present Acord i continuar amb la implantació de:

- la carrera professional,
- la valoració de l'assoliment dels objectius prèviament fixats,
- l'equiparació de retribucions de diversos grups professionals, i
- la determinació de retribucions dels grups professionals i de les noves categories funcionals sorgides en l'àmbit de la negociació.

L'estructuració dels apartats següents d'aquest Acord pretén sistematitzar els diferents conceptes retributius, amb la finalitat de disposar d'un instrument que faciliti la seva aplicació.

9.2. Retribucions bàsiques

♦ **Sou:**

L'import del sou es fixa per a cada un dels grups en què es classifiquen les diferents categories funcionals segons el nivell de titulació requerit per al seu accés.

♦ **Triennis:**

Els percebrà el personal amb nomenament fix i consisteixen en una quantitat igual per a cada grup i per a cada tres anys de serveis prestats en aquest. En el supòsit en què els tres anys de serveis aquests siguin prestats en grups diferents, es computarà per a tots tres anys l'import corresponent al grup en el qual s'estigui actiu en el moment de perfeccionar el trienni.

♦ **Pagues extraordinàries:**

Seràn dues l'any i es percebran els mesos de juny i desembre. L'import mínim de cadascuna d'elles serà la d'una mensualitat de sou més l'import dels triennis.

9.3. Retribucions complementàries

Les retribucions complementàries que es descriuen en aquest apartat són les que amb caràcter general percep el personal estatutari segons el seu grup i categoria i les característiques pròpies del seu lloc de treball.

♦ **Complement de destinació**

Correspon al nivell del lloc de treball que es desenvolupa. Aquest complement serà igual per a tots els llocs compresos en un mateix nivell. La catorzena part de l'import anual d'aquest complement s'afegirà a l'import de cadascuna de les pagues extraordinàries.

♦ **Complement específic**

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars dels professionals que ocupin llocs de treball inclosos en aquest apartat, en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la perillositat i a la penositat. Només es podrà atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent podrà variar en funció dels factors esmentats.

L'import anual del complement específic s'abonarà en dotze mensualitats.

♦ **Complement d'atenció primària**

Destinat a retribuir les condicions específiques dels llocs de treball del personal següent:

- metges de família, pediatres, odontòlegs i metges APD adscrits als equips d'atenció primària
- metges de programes específics
- personal sanitari d'atenció primària amb funció exclusiva d'atenció continuada
- diplomats sanitaris, treballador/es socials i practicants APD adscrits als equips d'atenció primària
- llevadores del PASSIR

A excepció dels odontòlegs, facultatius de programes específics i de les llevadores del PASSIR, per als quals l'import d'aquest complement tindrà caràcter fix, la quantia d'aquest complement variarà, per al personal facultatiu, en funció de les càrregues de treball derivades del nombre de targetes sanitàries individuals assignades al professional, en el cas del personal facultatiu dels equips d'atenció primària, ponderades pel nivell de freqüentació, i per les característiques socioeconòmiques corresponents a la població assignada.

Per a la resta de personal s'establiran diferents nivells en funció de diferents paràmetres, tals com el grau de concentració

demogràfica, la taxa d'atur, l'índex de marginació i, en general, del nivell de vida de la població compresa en l'àmbit de l'àrea bàsica de salut.

La quantia anual, que s'abonarà en dotze mensualitats, s'assignarà amb caràcter fix durant el mes de març de cada any, tenint en compte la població assignada, i serà revisada amb caràcter anual.

♦ **Complement per desplaçaments:**

Aquest concepte s'estableix com a compensació econòmica pels desplaçaments que realitza en l'exercici de les seves funcions, mitjançant l'ús de transport públic o privat, el personal següent:

- metges de família, pediatres i metges APD adscrits al equip d'atenció primària
- personal sanitari d'atenció primària amb funció exclusiva d'atenció continuada
- diplomats sanitaris, treballador/a social i practicant APD adscrits als equips d'atenció primària
- llevadores del PASSIR

A excepció de les llevadores del PASSIR, que percebran un import de caràcter fix, diferenciat en dos nivells, rural i urbà, la quantia d'aquest complement variarà en funció de les distàncies entre els nuclis de població existents en l'àmbit de l'àrea bàsica de salut, el seu grau d'aïllament i la densitat de la població, així com:

- el nombre de targetes sanitàries individuals assignades al metge de família i pediatre, ponderades pel nivell de freqüentació
- el nombre de professionals sanitaris que integren l'equip d'atenció primària, en el cas del personal d'infermeria i treballador/a social

La quantia anual d'aquest complement s'assignarà amb caràcter fix durant el mes de març de cada any, tenint en compte la població assignada, i serà revisada amb caràcter anual.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

♦ **Complement de docència:**

Aquest complement retribueix la realització d'activitats docents per part dels facultatius jerarquitzats, en l'exercici de les funcions inherents a la seva categoria professional.

(L'acreditació d'aquest complement va substituir, de conformitat amb l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat 29 d'octubre de 2002 el complement de productivitat fix i el complement de productivitat variable aprovat per l'Acord de 6 de juliol de 1992).

Així mateix percebrà el complement de docència el personal que a continuació s'indica adscrit a centres degudament acreditats per impartir docència, sempre que realitzi efectivament activitats docents d'acord amb la normativa vigent:

- metges de família, pediatres i metges APD adscrits al equip d'atenció primària
- ATS/DUI, treballador/a social i practicant APD adscrits als equips d'atenció primària i llevadors/es del PASSIR

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

9.4. Retribucions del sistema d'incentivació i carrera professional

♦ **Complement de productivitat variable**

Consisteix en una retribució variable vinculada al compliment dels objectius prèviament fixats i avaluables mitjançant indicadors objectivables.

Les quanties que s'estableixin per aquest concepte es podran acreditar mitjançant un sol pagament anual un cop avaluat el grau de compliment d'objectius, i no originaran drets individuals respecte al seu atorgament en períodes successius.

♦ **Complement de carrera professional**

Consisteix en la retribució d'aquells elements que impliquin una incentivació i reconeixement al desenvolupament professional per al personal de l'ICS de conformitat amb el que preveu l'apartat d'aquest Acord.

9.5. Retribució específica de determinats col·lectius

9.5.1. Personal sanitari locals APD

Els metges sanitaris locals i els practicants sanitaris locals que s'integrin en equips d'atenció primària, percebran les

mateixes retribucions que la resta de membres de l'equip que no gaudeixen de la condició de sanitari local, a excepció del concepte sou.

Així mateix, els llevadors/llevadores sanitaris locals que s'integrin en programes d'atenció a la salut sexual i reproductiva percebran les mateixes retribucions que la resta de llevadors que no gaudeixen de la condició de sanitari local, a excepció del concepte sou.

D'altra banda, percebran les retribucions bàsiques derivades de la seva vinculació de funcionari sanitari local, així com un complement retributiu específic APD que remunerarà la seva integració en els equips d'atenció primària.

9.5.2. Personal de reforç d'atenció continuada en l'àmbit de l'atenció primària

Es podrà nomenar personal eventual per a la realització de tasques de reforç d'atenció continuada en els equips d'atenció primària, atesa la necessitat de donar cobertura a l'atenció continuada en aquells equips en què part dels professionals sanitaris tinguin reconeguda la seva exempció, o en cas que els professionals propis de l'equip no siguin suficients per garantir l'atenció continuada necessària.

El nomenament eventual podrà contemplar la possibilitat de la prestació de serveis en més d'una àrea bàsica de salut, amb la corresponent distribució horària.

La jornada ordinària dels professionals sanitaris amb nomenament eventual de reforç, d'atenció continuada serà de 155 hores al mes. Atesa la modalitat de prestació de serveis d'atenció continuada que desenvolupen aquests professionals i, quan sigui necessari, es podran fixar jornades de treball superiors a la jornada ordinària, respectant la limitació establerta per l'Estatut Marc. En aquest supòsit, es calcularà la part proporcional de retribucions en funció de la jornada efectivament realitzada.

9.5.3. Personal eventual amb funcions d'urgència i/o emergència en l'àmbit de l'atenció primària i de l'atenció hospitalària

Per tal de donar cobertura a les necessitats assistencials derivades de qualsevol situació d'urgència i/o emergència, es fa necessari l'establiment de dispositius assistencials específics que donin resposta a les demandes d'atenció sanitària derivades d'aquestes situacions.

Es podrà nomenar personal sanitari eventual per a la realització de funcions d'atenció continuada per urgència i emergència tant en l'àmbit de l'atenció primària com de l'hospitalària, inclosa la cobertura de l'assistència d'urgència i emergència derivada de la subscripció de convenis de col·laboració entre l'Institut Català de la Salut i l'empresa pública SEMSA.

En l'àmbit de l'atenció primària, els professionals que siguin nomenats amb caràcter eventual en aquesta modalitat, podran dedicar part de la seva jornada al desenvolupament de tasques de reforç d'atenció continuada en equips d'atenció primària, sempre que s'efectuï la corresponent distribució horària en el seu nomenament. En aquest supòsit, per a la realització de tasques de reforç d'atenció continuada, percebran proporcionalment les retribucions establertes per al personal de reforç d'atenció continuada en funció del nombre d'hores efectives mensuals que realitzin.

Atesa la modalitat de prestació de serveis d'atenció continuada que desenvolupen aquests professionals, quan sigui necessari es podran fixar jornades de treball superiors a la jornada ordinària, respectant la limitació establerta a l'Estatut Marc sobre ordenació del temps del treball. Així mateix, també es podran realitzar jornades inferiors a la jornada ordinària. En ambdós supòsits, caldrà fer constar en el nomenament eventual la dedicació horària corresponent, sobre la qual es calcularà la part proporcional de les retribucions, en funció de la jornada efectivament realitzada.

El personal nomenat eventual per a la realització de funcions d'urgència o emergència percebrà les retribucions mitjançant el concepte d'atenció continuada, en els imports previstos per a aquest concepte, que retribuirà el nombre d'hores efectivament treballades, sense que s'inclogui el seu pagament ni en les vacances ni en les pagues extraordinàries.

Es podrà realitzar part de la prestació de serveis en la modalitat de localització.

9.5.4. Personal de programes específics

El professionals sanitaris que prestin serveis en programes sanitaris creats pel Departament de Salut percebrà les retribucions, pel que fa al personal facultatiu, d'acord amb el model retributiu dels professionals odontòlegs d'equips d'atenció primària, i pel que fa al personal d'infermeria, del personal d'infermeria d'hospitals.

9.5.5. Personal adscrit a les unitats bàsiques de prevenció de riscos

Mentre no es desenvolupi el model de grups professionals i categories funcionals previst en l'apartat de polítiques d'ocupació del present Acord, els professionals sanitaris adscrits a les unitats bàsiques de prevenció de riscos laborals,

percebran les retribucions establertes actualment per a cada grup i categoria d'acord amb l'àmbit d'actuació de la unitat bàsica de prevenció a la qual estiguin adscrits.

El personal no sanitari adscrit a les unitats bàsiques de prevenció de riscos laborals, percebrà les retribucions, en funció del lloc de treball que desenvolupin, d'acord amb les diferents categories funcionals.

Les retribucions corresponents al tècnic superior i tècnic mig de prevenció de riscos laborals són les que figuren en les taules retributives incloses al present Acord. Els conceptes retributius mitjançant el qual s'abonaran les retribucions previstes seran sou, complement de destinació i complement específic.

Atès que als llocs de tècnic superior i tècnic mig de prevenció de riscos laborals es podrà accedir des dels grups A/B, en el cas del tècnic superior, i B/C en el cas del tècnic mig, el nivells de destinació assignat serà el que correspongui a cada grup d'accés i en ambdós casos i el complement específic serà el del grup superior.

9.5.6. *Nous grups professionals*

Les retribucions corresponents als nous grups professionals i categories funcionals seran les que figuren en les taules retributives annexes al present Acord. Els conceptes retributius mitjançant el qual s'abonaran les retribucions previstes seran sou, complement de destinació i complement específic.

9.6. *Retribucions de funcions de responsabilitat, coordinació i direcció*

9.6.1. *Funcions de responsabilitat, coordinació i direcció en l'àmbit de l'atenció primària*

♦ *Complement de coordinació EAP*

S'abonarà al personal sanitari de l'equip d'atenció primària al qual se li assignin les funcions de director/a de l'equip o adjunt/a de direcció, en els termes previstos pel Decret 53/2006, de 28 de març, de mesures de reforma de l'Institut Català de la Salut.

S'estableixen dos nivells retributius, en funció del volum i la complexitat de les tasques de coordinació pròpies de cada equip, atenent al nombre de professionals que hi presten serveis, la població adscrita i el nombre de municipis que integren l'àrea bàsica de salut corresponent, si escau.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

♦ *Complement de direcció de programes*

Aquest complement s'abonarà al personal sanitari dels equips d'atenció primària que sigui designat per dur a terme la direcció de programes de promoció de la salut, educació sanitària, prevenció i altres establerts pel Departament de Salut i assistencials creats pel director gerent de l'ICS, en virtut de la competència que li atorga el Decret 276/2001, de 23 d'octubre, i el Decret 227/2001, de 23 d'octubre.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

♦ *Complement de coordinació del Programa d'atenció a la salut sexual i reproductiva*

S'acreditarà als llevadors/llevadores del Programa d'atenció a la salut sexual i reproductiva que desenvolupin les funcions de coordinador, durant el temps que exerceixin els càrrecs esmentats.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

♦ *Complement de coordinació de programes específics*

S'acreditarà als facultatius d'atenció primària als quals s'assignin les funcions de coordinador de programes específics creats pel Departament de Salut durant el temps que exerceixin les funcions.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

♦ *Complement de coordinació de la unitat docent*

S'abonarà al personal, que reuneixi els requisits per percebre el complement de docència, al qual s'assignin funcions de coordinació de les unitats docents de l'atenció primària.

♦ *Complement de responsable de gestió*

Aquest complement s'abonarà al personal al qual se li assignin, de conformitat amb el que preveu l'article 4 del Decret 277/2001, de 23 d'octubre, les funcions de responsable de gestió de la Gerència d'Àmbit d'Atenció Primària.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en dotze mensualitats.

♦ **Complement de coordinació d'àrea**

Aquest complement s'abonarà al personal al qual se li assignin, de conformitat amb el que preveu l'article 5 del Decret 277/2001, de 23 d'octubre, les funcions de coordinació d'àrea del Servei d'Atenció Primària de les gerències d'àmbit d'atenció primària.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en dotze mensualitats.

♦ **Complement de coordinació de la Unitat Bàsica de Prevenció de Riscos Laborals**

Aquest complement s'abonarà al personal al qual se li assignin tasques de coordinació de la unitat bàsica de prevenció de riscos laborals en els termes previstos en l'apartat del present Acord.

L'import anual d'aquest complement, que tindrà caràcter fix, s'abonarà en dotze mensualitats.

♦ **Complement de referent de gestió i serveis**

Aquest complement s'abonarà al personal de gestió i serveis dels grups de classificació A, B, C i personal d'ofici i de serveis al qual se li assignin les funcions de referent de gestió i serveis en els termes previstos en l'apartat 8.9 del present Acord.

L'import anual d'aquest complement, que tindrà caràcter fix, s'abonarà en dotze mensualitats.

9.6.2. Funcions de responsabilitat, coordinació i direcció en l'àmbit hospitalari

♦ **Complement de direcció de programes**

Aquest complement s'abonarà al personal facultatiu dels serveis jerarquitats que sigui designat per desenvolupar les funcions de direcció o desenvolupament de programes o unitats assistencials.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en catorze pagues.

♦ **Complement de coordinació mèdica o de processos assistencials**

Els facultatius jerarquitats que siguin designats per desenvolupar les funcions de coordinador mèdic o de coordinador de processos assistencials com a conseqüència de la implementació de nous models de gestió en centres hospitalaris, percebran una remuneració específica destinada a compensar l'especial dificultat tècnica i la responsabilitat pròpies de les seves comeses.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en dotze mensualitats.

♦ **Complement de coordinació de la Unitat Bàsica de Prevenció de Riscos Laborals**

Aquest complement s'abonarà al personal al qual se li assignin tasques de coordinació de la unitat bàsica de prevenció de riscos laborals.

L'import anual d'aquest complement, que tindrà caràcter fix, s'abonarà en dotze mensualitats.

♦ **Retribució del cap de guàrdia d'hospital**

Per retribuir les funcions del cap de guàrdia d'hospital determinat a l'apartat 8.11 s'estableix el concepte de "complement de cap de guàrdia" en els imports següents:

- 200 € bruts per dia de guàrdia completa de dilluns a divendres.
- 300 € bruts per dia de guàrdia completa en dissabte, diumenge i festiu.

Aquest concepte es retribuirà per guàrdia completa efectivament treballada, i no s'inclourà en pagues extra ni vacances.

♦ **Complement de referent de gestió i serveis:**

Aquest complement s'abonarà al personal de gestió i serveis dels grups de classificació A, B, C i personal d'ofici i de serveis al qual se li assignin les funcions de referent de gestió i serveis en els termes previstos en l'apartat 8.9 del present Acord.

L'import anual d'aquest complement, que tindrà caràcter fix, s'abonarà en dotze mensualitats.

9.7. Retribució de la Polivalència funcional

♦ **Complement de productivitat del personal d'ofici:**

Aquest complement retribuirà l'exercici de la polivalència que comportarà el desenvolupament de les funcions d'una o

vàries categories professionals diferents a la pròpia, per al personal de manteniment dels grups C i D: Tècnic especialista en electricitat, tècnic especialista en mecànica, tècnic especialista en climatització i fluids, electricista, mecànic, calefactor i llauner, així com per a les categories de tapisser, jardiner, paleta, pintor i fuster.

Es determinen diferents imports, en funció de si la polivalència comporta el desenvolupament de funcions d'una o més categories diferents a la pròpia, i en funció de si es realitza la polivalència en l'àmbit de l'atenció primària o hospitalària.

Mentre no es resolguin les convocatòries de promoció interna per accedir als grups professionals i categories funcionals de manteniment del grup C, el personal de grup D de les categories d'electricista, mecànic, calefactor i llauner percebran els mòduls que es fixen en les taules retributives vigents en concepte de polivalència.

En tant no es resolgui la convocatòria de promoció interna per accedir al grups professionals i categories funcionals de manteniment de grup C, el personal del grup D tapisser, jardiner, paleta, pintor i fuster percebran el nivell de polivalència establert a les taules retributives vigents amb la quantia establerta per a la modalitat A. Una vegada resolta la convocatòria, els professionals del grup D esmentats en aquest apartat que realitzin les funcions de polivalència passaran a percebre el nivell de polivalència establert en les taules amb la quantia establerta per a la modalitat B.

9.8. Retribució específica de la jornada de treball

♦ Complement de jornada completa

El règim de jornada completa comporta l'obligació de prestar serveis en presència física en el lloc de treball en jornada de matí i tarda, amb una jornada anual de 1.728 hores.

Els criteris per a l'acreditació de la jornada completa seran els continguts en el Decret 381/1996, de 2 de desembre, pel qual es dicten normes relatives a l'organització, condicions de treball i règim retributiu del personal facultatiu dels serveis jerarquitzats.

Així mateix, també acreditarà aquest complement el personal facultatiu especialista de serveis no jerarquitzats (excloses les especialitats del PASSIR) que realitza jornada de 36 hores setmanals que passi a desenvolupar jornada completa.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà per catorze pagues.

♦ Atenció continuada

El personal sanitari dels equips d'atenció primària, del personal facultatiu de serveis jerarquitzats i del personal resident en formació que realitzi atenció continuada serà retribuït per les hores efectivament treballades per aquest concepte, sense que s'inclogui el seu pagament ni en les vacances ni en les pagues extraordinàries.

Al personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional o de permís per adopció se li abonarà, mentre romanguí en aquesta situació, la mitjana d'atenció continuada que hagi realitzat dels tres últims mesos de treball efectiu.

Al personal que es trobi en situació de baixa maternal se li abonarà, mentre romanguí en aquesta situació, la mitjana d'atenció continuada que hagi realitzat en els últims sis mesos de treball efectiu.

Amb caràcter general l'atenció continuada es prestarà en la modalitat de presència física, la qual serà retribuïda per un import preu hora diferenciat per a cada col·lectiu i atenent al caràcter laboral o dissabte, diumenge i festiu del dia en què es realitzi.

Per al personal facultatiu i diplomati sanitari dels EAP, en zones aïllades o de muntanya, en que actualment ve desenvolupant-se mitjançant un sistema de localització, el preu s'estableix en un 70% del valor de la presencial, sense que hi hagi variació d'aquest import quan es produeixi, en l'exercici de la mateixa, la necessitat d'atenció efectiva.

Per al personal facultatiu d'hospital que actualment realitza atenció continuada en modalitat de localització, acreditarà el 50% de l'import establert per a l'atenció continuada de presència física en funció del nombre d'hores de localització.

Els imports establerts en aquest apartat s'abonaran amb efectes de l'1 de juliol de 2006.

♦ Plus de nit, dissabtes, diumenges i festius

Modalitat A:

Quan la prestació de serveis es realitzi de diumenge a dijous en horari comprès entre les 22h de la nit i les 8h de l'endemà, tindrà un increment addicional, el qual serà retribuït mitjançant un preu per hora efectivament treballada en aquesta franja horària. S'estableixen diferents imports en funció del grup de classificació.

L'increment addicional serà retribuït mitjançant el complement de prestació de serveis en horari de nit modalitat A i l'import que s'estableixi s'acreditarà durant el període de vacances així com en el gaudiment dels dies de lleure.

Aquesta retribució serà incompatible amb la percepció del complement d'atenció continuada per serveis extraordinaris i amb el plus modalitat B.

Pel que fa al personal del grup A el percebran els professionals que tinguin jornada ordinària anual i prestin serveis en torn de nit.

Modalitat B:

S'abonaran compensacions econòmiques per la prestació de serveis durant els següents dies i franges horàries, en funció del nombre d'hores efectivament treballades i del grup de classificació al qual es pertanyi:

- Dissabte dia: Entre les 8h i les 22 h del dissabte
- Divendres nit, dissabte nit i vigília de festiu: Entre les 22h del divendres, dissabte o vigília de festiu i les 8h del dissabte, diumenge o festiu.
- Diumenge o festiu dia: Entre les 8h. i les 22 h. del diumenge o festiu.

La compensació econòmica serà retribuïda mitjançant un preu per hora treballada.

L'import que s'estableixi per aquesta modalitat s'acreditarà durant el període de vacances, en funció de la mitjana de les quanties percebudes durant els tres mesos anteriors.

Aquesta retribució serà incompatible amb la percepció del complement d'atenció continuada per serveis extraordinaris, així com amb la percepció del plus modalitat A.

Les mesures retributives incloses en aquest apartat entraran en vigor l'1 de juliol de 2006.

Pel que fa al personal del grup A el percebran els professionals que tinguin jornada ordinària anual i prestin serveis el dissabte en torn de dia o el divendres en torn de nit.

♦ **Gratificació especial de les nits del dia 24 i 31 de desembre i dels dies 25 de desembre i 1 de gener**

S'estableix una gratificació per a la prestació de serveis durant les nits del 24 i del 31 de desembre i durant els dies 25 de desembre i 1 de gener, la qual consistirà en :

- Incrementar 50% del preu/hora previst per a la retribució de l'atenció continuada per jornada complementària, per al personal facultatiu, resident en formació i diplomats sanitaris (en aquest cas, de l'àmbit de l'atenció primària).
- Incrementar 100% de l'import del complement de prestació horària modalitat B, per a tots aquells col·lectius per als quals la normativa vigent no preveu la realització d'atenció continuada per jornada complementària.

♦ **Atenció continuada per serveis extraordinaris:**

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, la Comissió de Seguiment de l'Acord analitzarà la viabilitat d'una progressiva reducció de l'atenció continuada per serveis extraordinaris, llevat de les hores realitzades per força major.

♦ **Complement per activitat complementària de personal facultatiu major 55 anys**

El personal facultatiu de l'àmbit hospitalari i d'atenció primària que deixi de prestar atenció continuada en arribar als 55 anys percebrà un complement de 3.000,00 euros per cada any complet (o la part proporcional) en el que es compleixin les condicions fixades en l'apartat 8.6 del present Acord.

La percepció d'aquest complement s'acreditarà d'acord amb les previsions establertes a l'apartat 8.6 del present Acord.

♦ **Complement de dedicació especial:**

Els caps d'unitat de centres hospitalaris que, de conformitat amb el que preveu l'apartat del present Acord, realitzin una jornada de 40 hores setmanals, percebran un complement de dedicació especial equivalent a l'11% de les seves retribucions brutes anuals (exclòs l'incentiu).

9.9. Compensacions econòmiques per desplaçaments

♦ **Indemnització pel desplaçament derivat de l'atenció domiciliària en jornada d'atenció continuada per jornada complementària**

S'estableix una compensació econòmica pels desplaçaments derivats de l'atenció domiciliària que hagi de realitzar el personal facultatiu i ATS/DUI d'EAP dins de la prestació de serveis en jornada complementària d'atenció continuada quan no hi hagi vehicle a disposició del professional.

L'import d'aquesta compensació econòmica tindrà com a referència l'import de les indemnitzacions per raó de serveis previst per la normativa reglamentària en matèria d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya i per

al seu càlcul es tindrà en consideració el nombre de domicilis realment realitzats i la mitjana del radi de l'àmbit territorial de l'ABS, o la distància entre municipis, si és el cas.

L'activitat d'aquesta d'atenció domiciliària dóna resposta tant a la demanda urgent i espontània, i en el cas de diplomats sanitaris també a la programada, cosa que fa possible disposar d'una planificació prèvia d'aquests desplaçament. Atenent a això l'import es determina de la forma següent:

- Import del quilòmetre fixat per la normativa reglamentària de la Generalitat de Catalunya, per cada inici del desplaçament des del dispositiu d'Atenció Continuada.
- El domicili segon i els successius, sempre que no signifiqui una nova sortida dels del centre de l'atenció continuada, serà el 50% del valor anterior.

Aquesta mesura retributiva entrarà en vigor l'1 de gener de 2007.

♦ **Complement de continuïtat assistencial:**

Com a compensació per la cobertura assistencial entre diferents centres hospitalaris es determina un complement que es denominarà "de continuïtat assistencial" amb una retribució fixa per actuació diària. Aquest complement retribuirà l'activitat efectivament realitzada.

L'acreditació d'aquest complement requerirà el compliment de les previsions de l'apartat 8.2 del present Acord.

♦ **Tiquets menjador per prestació de serveis en atenció continuada per jornada complementària**

La realització de l'atenció continuada per jornada complementària, sempre que sigui de presència física, donarà lloc a percebre un val/tiquet menjador sempre que hi hagi solapament entre les hores de servei i les hores dels àpats establerts en la normativa reglamentària en matèria d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya. Aquesta mesura no serà d'aplicació en aquells casos en que els dispositius assistencials disposin d'un servei d'hoteleria.

L'import del val/tiquet menjador serà el mateix que s'estableixi cada any per al personal d'administració i tècnic.

L'entrada en vigor d'aquesta mesura compensatòria serà l'1 de gener de 2007.

9.10. Retribució de la prestació de serveis en àrees geogràfiques amb característiques especials

♦ **Nomenament de personal eventual estacional en zones de costa**

Aquest tipus de nomenament, regulat en l'apartat 8.4 d'aquest Acord, es retribuirà mitjançant les retribucions previstes per al personal facultatiu i diplomats sanitaris d'EAP de l'àmbit territorial per al qual sigui nomenat el personal, incrementades en un complement fix amb import diferenciat segons es tracti de personal facultatiu o diplomats sanitaris.

♦ **Compensació per prestació de serveis assistencials en unitats de muntanya**

El personal al qual fa referència l'apartat 8.3 d'aquest Acord percebrà les retribucions previstes per al personal facultatiu i diplomats sanitaris de les àrees bàsiques de salut fixades en el mateix apartat, incrementades en un complement fix amb import diferenciat segons es tracti de personal facultatiu o diplomats sanitaris.

L'import anual d'aquest complement s'abonarà en dotze mensualitats a partir de l'1 de gener de 2008.

9.11. Altres mesures retributives

♦ **Integració del personal de SEU, SOU i funció exclusiva d'atenció continuada que s'integri en el règim de prestació de serveis de l'ACUT**

El personal facultatiu i diplomats d'infermeria de SEU SOU i funció exclusiva d'atenció continuada que s'integri en el règim de prestació de serveis dels dispositius de la nova organització de prestació de l'atenció continuada i d'urgències en l'àmbit de l'atenció primària de l'Institut Català de la Salut amb base territorial (ACUT), passant a prestar serveis en els termes previstos per l'apartat d'aquest Acord, percebrà les retribucions previstes actualment per als metges i diplomats sanitaris de programes específics.

La integració d'aquest personal en el règim de prestació de serveis dels dispositius de la nova organització de l'atenció continuada i d'urgències de l'àmbit de l'atenció primària, es realitzarà de manera progressiva al llarg de l'any 2007 a mesura que es dugui a terme el desplegament del nou model en els termes en què s'expressa aquest Acord i l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de 16 de juny de l'any 2006.

♦ **Integració dels metges d'urgència hospitalària com a adjunts d'hospital amb jornada completa**

Els MUH que s'integren en els termes previstos en l'apartat 8.7 d'aquest Acord com a adjunts d'hospital percebran les retribucions fixades per a aquest col·lectiu amb jornada completa.

♦ **Increment del complement específic del personal d'ofici i serveis del grup E afectat per la nova classificació professional:**

S'estableix un complement específic de 4.148,52 € per al personal afectat per la creació de les categories funcionals d'ofici i serveis del grup E Auxiliars Servei d'hoteleria, Ajudant de llenceria i Assistent d'ofici.

♦ **Increment de les retribucions del personal auxiliar d'infermeria d'atenció primària**

S'estableix una retribució bruta anual de 16.477,20 € per al personal auxiliar d'infermeria de l'atenció primària que desenvolupi els seus serveis en les termes que s'especifiquen en l'apartat 8.8 d'aquest Acord.

♦ **Increment de les retribucions del personal auxiliar d'infermeria d'atenció especialitzada nivell 1**

S'estableix un complement específic brut anual de 4.436,88 euros per al personal auxiliar d'infermeria d'atenció especialitzada nivell 1, en aplicació de la mesura prevista en l'apartat 8.12 del present Acord.

♦ **Increment de les retribucions del personal ATS/DUI d'atenció especialitzada de nivell 1**

S'estableix un complement específic brut anual de 6.109,80 euros per al personal ATS/DUI de l'atenció especialitzada nivell 1, en aplicació de la mesura prevista en l'apartat 8.12 del present Acord.

♦ **Increment de les retribucions de les llevadores d'atenció especialitzada :**

S'estableix un complement específic brut anual de 7.533,00 € per a les llevadores de l'atenció especialitzada, en aplicació de la mesura prevista en l'apartat 8.10 del present Acord.

♦ **Complement per dedicació exclusiva del personal facultatiu:**

A partir de l'1 de gener de 2007 es crea un complement de dedicació exclusiva als facultatius que reuneixin els requisits següents:

- No dedicar-se a altres activitats remunerades pròpies de l'exercici de la professió per compte propi o d'altri, llevat de la docent.
- Realitzar la jornada anual o setmanal pròpia del col·lectiu.
- Disposar de nomenament estatutari fix.

L'incompliment d'algun dels requisits detallats mateix, el professional haurà de comunicar revisió de la percepció d'aquest complement

La concessió d'aquest complement requereix compliment dels requisits.

Aquest complement es fixa, inicialment, en un import. Aquest import és susceptible d'incrementar-se

La temporalització del pagament anual d'aquest complement es farà l'any 2008.

♦ **Increment del complement específic**

S'estableix un complement específic brut anual de 3.000,00 € anuals

♦ **Increment del complement específic**

S'estableix un complement específic brut anual de 1599 hores anuals, en aplicació de la mesura prevista en l'apartat 8.12 del present Acord.

9.12. Import de les retribucions

Amb caràcter general es mantenen els imports següents:

Nou concepte	Import
Complement per activitat complementària facultatiu majors de 55 anys	3.000,00 anuals
Complement de continuïtat assistencial	70 € per dia d'actuació
Complement de Costa facultatiu i diplomats sanitaris	450,00 € mensuals
Complement de Muntanya Facultatiu	3.000,00 € anuals
Complement de Muntanya Diplomats sanitaris	2.100,00 € anuals
Complement Dedicació especial Cap Unitat Grup A Hospitals 1r grup	4.700,00 € anuals
Dedicació especial Cap unitat Grup A Hospitals de 2n grup	4.427,00 € anuals
Dedicació especial Cap Unitat Grup B Hospitals de 1r grup	4.512,70 € anuals
Dedicació especial Cap Unitat Grup B Hospitals de 2n grup	4.148,47 € anuals
Complement Coordinació UBIP de Prevenció de Riscos Laborals	3.300,73 € anuals
Complement de cap de guàrdia Per tota complet de guàrdia	200,00 € diaris a divendres 300,00 € diaris a diumenge i festiu
Complement referent de gestió i serveis	1.709,25 € anuals
Complement de dedicació exclusiva de personal facultatiu	4.000,00 € anuals

sistema retributiu del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, en les quanties establertes en les taules retributives vigents, a excepció dels imports de carrera professional i DPO que figuren en els apartats corresponents d'aquest Acord, i les modificacions que a continuació s'indiquen:

9.13.

Grup professional categoria funcional	SOU	C. DESTI	C.ESPEC.	TOTAL PROPOST A
Aux.servi hoteleria (grup E)	7.213,64	3.855,60	4.148,52	15.207,46
Ajudant llenceria (grup E)	7.213,64	3.855,60	4.148,52	15.207,46
Assistent d'ofici (grup E)	7.213,64	3.855,60	4.148,52	15.207,46
T.prevençió riscos laborals (grup A/B) (grup A)	15.274,28	6.957,72	6.935,88	29.167,88
T.prevençió riscos laborals (grup A/B) (grup B)	12.953,44	6.459,74	6.935,88	26.359,06
T.prevençió riscos laborals (grup B/C) (grup B)	12.953,44	6.459,74	4.157,52	23.580,70
T.prevençió riscos laborals (grup B/C) (grup C)	9.663,36	5.061,02	4.157,52	19.902,10
Analista i analista programador (grup A)	15.274,28	6.957,72	6.935,88	29.167,88
Programador (grup B)	12.953,44	6.459,74	4.157,52	23.580,70
Tècnic especialista (grup C)	9.663,36	5.061,02	4.660,72	19.605,10

9.14. *Nous grups professionals i categories funcionals*

9.15. *Modificacions dels imports següents*

- Complement específic del personal d'ofici i serveis del grup E afectat per la nova classificació professional Aux. Servei d'hoteleria, Ajudant de llenceria i assistent d'ofici: 4.148,52 € anuals.
- Retribucions del personal auxiliar d'infermeria d'atenció primària: s'estableix una retribució bruta anual de 16.477,20 €.
- Increment de les retribucions del personal auxiliar d'infermeria d'atenció especialitzada nivell 1: s'estableix un complement específic brut anual de 4.436,88 euros..
- Increment de les retribucions del personal ATS/DUI d'atenció especialitzada nivell 1: s'estableix un complement específic brut anual de 6.109,80 euros.
- Increment de les retribucions de les llevadores d'atenció especialitzada : s'estableix un complement específic brut anual de 7.533,00 euros.
- Increment de les retribucions dels tècnics especialistes : s'estableix un complement específic brut anual de 5.290,08 €.
- Increment de les retribucions dels fisioterapeutes d'atenció primària amb jornada de 1599 hores anuals: s'estableix un complement específic brut anual de 5.676,84 €.
- Plus de nit, Dissabte, Diumenge i Festius (modalitat A i B): Annex II.
- Nits del 24 i 31 de desembre i dies 25 de desembre i 1 de gener: Annex II.

9.16. Actualització dels imports

Als imports dels diferents conceptes retributius als quals fa referència aquest Acord, referenciats a l'any 2006, se'ls hi aplicarà, en cada exercici pressupostari, els increments que, amb caràcter general, determini la normativa vigent.

10. Ordenació del temps de treball

El temps de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa Sectorial de Negociació Sanitat es determinarà respectant les disposicions establertes a la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut i a la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball.

10.1. Determinació de la jornada anual

Les jornades de treball del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut es regulen pel que estableix l'apartat 7.3 de III Acord General de condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Les jornades vigents són les relacionades a l'Annex III d'aquest Acord.

10.2. Temps de treball i règim de descansos

- La durada màxima conjunta dels temps de treball corresponent a la jornada complementària i a la jornada ordinària serà de 48 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput semestral. A tal efecte, no es computen els períodes d'atenció continuada en jornada complementària de localització. En l'àmbit hospitalari, quan el professional que es troba en situació de localització sigui requerit per a la prestació d'un servei, les hores efectives de la prestació computaran a efecte de jornada de treball. El descans posterior a l'atenció continuada no comportarà disminució de la jornada pactada.
- Podrà superar-se aquesta jornada màxima mitjançant manifestació lliure, individual i expressa, d'acord amb l'article 49.1 de l'Estatut Marc.
- El personal tindrà dret a un període mínim de descans de 12 hores entre la fi d'una jornada i l'inici de la següent.
- El personal tindrà dret a un període mínim de descans ininterromput de 24 hores setmanals de promig en còmput bimestral.
- Es considera temps efectiu de treball el període en què el personal està en el centre de treball, a disposició de l'Institut Català de la Salut i en l'exercici efectiu de la seva activitat i funcions (inclou l'atenció domiciliària).

10.3. Jornada Complementària d'atenció continuada

- Amb la finalitat de garantir les necessitats d'atenció permanent dels ciutadans en els centres sanitaris, el personal facultatiu dels serveis jerarquitzats i el personal facultatiu i diplomats sanitaris d'atenció primària, prestarà serveis d'atenció continuada en jornada complementària.
- L'hora d'inici i final de l'atenció continuada vindrà determinada per l'hora de començament i de finalització de la jornada ordinària.
- Quedaran exempts de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada totes les treballadores embarassades i aquells treballadors als quals els hi sigui contraindicada per raons de salut. En aquest últim supòsit, caldrà un dictamen favorable del Servei de Prevenció de l'Institut Català de la Salut. Els treballadors majors de 50 anys, podran quedar voluntàriament exempts de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada, amb un preavis a la direcció del centre de 3 mesos d'antelació a la data prevista d'efectivitat de l'exoneració. Excepcionalment, sempre i quan les necessitats del servei ho justifiquin, la direcció del centre podrà perllongar l'obligatorietat de realitzar l'esmentada jornada complementària fins que sigui possible la cobertura de l'atenció continuada que quedi sense cobrir.
- En finalitzar la vigència d'aquest Acord, l'atenció continuada en jornada complementària localitzada no podrà superar, en cap cas, els 10 dies de promig mensual en còmput anual, sense perjudici que es pugui superar per acord voluntari, individual i explícit.

10.4. Reducció de jornada per interès particular

- El personal amb nomenament d'estatutari fix a l'ICS podrà sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada de treball, amb caràcter general, en un percentatge del 50%. Els percentatges de reducció de jornada diferents del general es determinaran per lliure acord entre la direcció del centre de treball o servei d'atenció primària i la persona que el sol·liciti.
- El personal, en emplenar la sol·licitud, hi concretarà la forma en què desitja que sigui aplicada la reducció sobre el seu horari.

- La reducció de la jornada comportarà la reducció proporcional de la totalitat de les seves retribucions.
- El personal facultatiu especialista dels serveis jerarquitzats de l'atenció primària i de l'atenció hospitalària no acreditarà la percepció del complement de jornada completa durant el període de gaudiment de la reducció de jornada per interès particular.

10.5. Exclusions

Resta exclòs de l'àmbit d'aplicació:

- Personal de contingent i zona.
- Personal que ocupi llocs de responsabilitat i/o de comandament a les institucions sanitàries de l'ICS. Excepcionalment, i previ informe favorable degudament motivat de les gerències d'àmbit d'atenció primària o de les gerències de l'àmbit de l'atenció hospitalària, la Direcció gerència de l'ICS podrà resoldre la concessió de la reducció de jornada per interès particular al personal que ocupi llocs de comandament i de responsabilitat de caràcter assistencial.

10.5.1. Requisits

La concessió de la reducció de la jornada per interès particular resta sotmesa a la disponibilitat organitzativa i a les necessitats del servei. La seva autorització no pot suposar un deteriorament de la qualitat del servei ni del nivell assistencial que presta l'Institut Català de la Salut.

10.5.2. Condicions

La concessió de la reducció de la jornada per interès particular serà per un període de sis mesos prorrogables per períodes successius d'igual durada, sense perjudici de la seva finalització abans de la data establerta, en funció de la concurrència de qüestions de caràcter organitzatiu o assistencial o amb motiu de d'incompliment de les condicions acordades amb la persona interessada.

Una vegada concedida la reducció de la jornada per interès particular, el personal no podrà sol·licitar acollir-se de nou a la jornada ordinària que tingui establerta fins a la finalització del període de vigència de l'autorització. Excepcionalment, i per motius degudament justificats que seran analitzats en cada cas, la persona interessada podrà sol·licitar incorporar-se a la jornada ordinària que tingui establerta, abans de la finalització de la vigència de l'autorització.

Les condicions concretes del gaudiment de la reducció de la jornada per interès particular s'acordaran amb la persona sol·licitant i la Gerència de l'àmbit d'Atenció Primària o la de l'àmbit d'Atenció Hospitalària a la qual estigui adscrita, en funció de les especials circumstàncies que concorrin en cada supòsit.

Seràn objecte d'acord, entre d'altres, les qüestions referides a franges horàries, descansos, permisos, llicències, vacances, festius i atenció continuada, així com totes aquelles altres que puguin derivar-se com a conseqüència de circumstàncies excepcionals.

10.5.3. Règim d'incompatibilitats

La reducció de la jornada per interès particular està subjecta al règim que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de l'article 23.1 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol.

10.6. Mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut (Llei 8/2006, de 5 de juliol)

El personal estatutari tindrà la possibilitat i l'opció de compactar la reducció de jornada derivada dels supòsits previstos a la llei, en els termes i condicions que aquesta estableixi, per gaudir de manera continuada d'una llicència retribuïda dins d'un període màxim de caràcter mensual.

Aquesta mesura només pot ser voluntària i acordada per les gerències de l'atenció primària i de l'atenció hospitalària amb la persona interessada.

Les condicions concretes del gaudiment de la compactació de la reducció de la jornada s'acordaran amb la persona que ho sol·liciti i la Gerència de l'àmbit d'Atenció Primària o de l'Atenció Hospitalària corresponent, en funció de les especials circumstàncies que concorrin en cada supòsit.

Seràn objecte d'acord, entre d'altres, les qüestions referides a franges horàries, descansos, permisos, llicències, vacances, festius, guàrdies mèdiques i atenció continuada, així com totes aquelles altres que puguin derivar-se com a conseqüència de circumstàncies excepcionals.

El personal facultatiu especialista dels serveis jerarquitzats de l'atenció primària i de l'atenció hospitalària amb jornada completa, amb caràcter previ al gaudiment de reducció de jornada podrà optar entre reduir la jornada sobre la base de la jornada completa (1.728 hores) o bé sol·licitar-la sobre la base de la jornada ordinària (1.599 hores), percebent la retribució corresponent a l'opció de la jornada escollida. En cas d'optar per la base de la jornada ordinària, durant aquest període la jornada completa quedarà en suspens.

El personal estatutari podrà reduir en el mateix percentatge de reducció de la jornada ordinària, l'atenció continuada en jornada complementària de presència sempre que la disponibilitat organitzativa i les necessitats dels serveis ho permetin.

11. Pla d'ordenació de recursos humans

Els continguts d'aquest Acord que, ateses les previsions de l'Estatut Marc, tinguin afectació directa sobre matèries d'ordenació de recursos humans, s'inclouran de manera automàtica en el Pla d'ordenació de recursos humans de l'Institut Català de la Salut.

12. Modificacions legislatives

El Departament de Salut impulsarà davant el Govern de la Generalitat totes aquelles modificacions normatives necessàries per al desenvolupament i el compliment d'aquest Acord.

13. Disposició addicional primera

Els increments en el preu hora de l'atenció continuada establerts a l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat, de 16 de juny de 2006, afecten a la compensació per atenció continuada efectiva. Per tant, aquest increment no implica la modificació de la retribució de la resta d'activitats referenciades a aquest preu hora.

14. Disposició addicional segona

Aquest Acord es trametrà al Govern de la Generalitat per a la seva aprovació expressa i formal i per tal que s'ordeni la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb allò que preveuen els articles 35 i 36 de la Llei 9/1987, de 12 de juny. En el cas que el Govern de la Generalitat no aprovés l'Acord en la seva totalitat, es trametrà a la Mesa sectorial de negociació de sanitat per a la seva renegociació.

15. Disposició addicional tercera

Excepcionalment, el personal facultatiu especialista que percep les seves retribucions pel sistema de contingent i zona, que abans del 31 de desembre de l'any 2006 hagi realitzat la sol·licitud expressa i individual d'integrar-se al seu hospital de referència de l'Institut Català de la Salut i que, en data 31 de desembre de l'any 2007, no s'hagi fet efectiva aquesta integració en l'hospital de referència propi, els hi serà d'aplicació allò establert en l'apartat de sistemes d'incentivació i promoció professional (carrera professional i complement de productivitat variable).

En aquest supòsit, el pagament que li pugui correspondre serà proporcional a la seva jornada ordinària de treball.

16. Disposició addicional quarta

Els períodes transitoris d'aplicació als diferents nivells de carrera professional pel personal de l'àrea sanitària de formació professional i al personal de gestió i serveis seran d'aplicació al col·lectiu de treballadores/assistents socials de l'atenció hospitalària i aquells/es que no estan integrats als EAP, inclosos mitjançant aquest acord en el sistema de carrera professional de diplomats sanitaris.

17. Disposició addicional cinquena

El fons equivalent al 0,3% de la massa salarial del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, determinat al punt 5.2 a) del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb l'establert en el procés de negociació, es destina a finançar els increments retributius del personal diplomad sanitari i auxiliar d'infermeria i als increments dels complements retributius destinats a compensar la prestació de serveis en els torns de nit, dissabtes, diumenges i festius.

18. Disposició addicional sisena

S'incrementen els imports corresponent a la carrera professional dels diplomats sanitaris.

Per a l'any 2007 els imports són els següents:

- Nivell.1: 1.531,52 €
- Nivell.2: 3.025,13 €
- Nivell.3: 4.394,04 €
- Nivell.4: 6.150,00 €



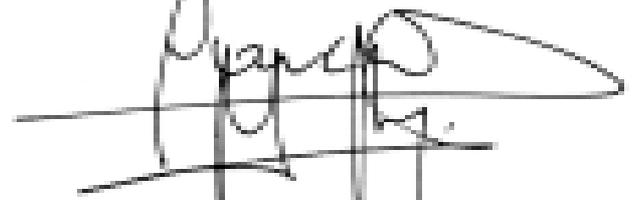
Raïssa Belenes Juárez
Institut Català de la Salut



Alicia Avila Lopez
Departament de Salut



Luisa Montes Pérez
Francisco Ujea González
CCOO



Manolo Royo Santiago
Juan Cobeicho Marin
UGT



Marcel·la Güell Cid
Mariano Hidalgo Arenas
CATAC-CTS_IAC

Annex I. Calendari de Convocatòries de personal estatutari 2007-2010

		Any 2007				Any 2008			
		Febrer	Març	Juny	Setembre	Febrer	Març	Juny	Setembre
Personal sanitari Assistència Primària	ESAP	Convocatòria P.2007				Convocatòria ASPT	Convocatòria P.2008		Convocatòria ASPT de 2007
	Parafarmàcia ASPT/ASPT/ASPT							Convocatòria ASPT/ASPT/ASPT de 2008	
	Tècnics ASPT/ASPT/ASPT							Convocatòria ASPT/ASPT/ASPT de 2008	
Personal sanitari Hospital	Parafarmàcia Hospital	Convocatòria ASPT/ASPT/ASPT de 2007							
	Banquet de Parafarmàcia	Convocatòria Hospital de 2007				Convocatòria Hospital de 2007 i 2008			Convocatòria Hospital de 2007 i 2008
Personal de servei administratiu ASPT i Hospital			Trànsfer ASPT administratiu	Trànsfer Hospitalari	Com. ASPT i Hospital (2007)		Com. ASPT Hospitalari		
Personal de sanitat ASPT i Hospital				Com. ASPT i Hospital (2007)	Trànsfer ASPT				Convocatòria ASPT

		Any 2008				Any 2009			
		Febrer	Març	Juny	Setembre	Febrer	Març	Juny	Setembre
Personal sanitari Assistència Primària	ESAP			Convocatòria P.2008	Convocatòria ASPT de 2008	Convocatòria ASPT			Convocatòria P.2009
	Parafarmàcia Hospital								Convocatòria ASPT/ASPT/ASPT de 2008
	Tècnics Hospital								Convocatòria ASPT/ASPT/ASPT de 2008
Personal sanitari Hospital	Parafarmàcia Hospital		Convocatòria Hospital de 2008						
	Banquet de Parafarmàcia		Convocatòria Hospital de 2008			Convocatòria Hospital de 2008 i 2009			Convocatòria Hospital de 2008 i 2009
Personal de servei administratiu ASPT i Hospital					Convocatòria ASPT Hospitalari de 2008				
Personal de sanitat ASPT i Hospital					Convocatòria ASPT				

(*) Convocatòries provinents de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat de 29 d'octubre de 2002
 Les convocatòries d'auxiliar d'hoteleria, ajudant de llenceria, assistent d'ofici, personal d'informàtica i tècnics de prevenció de riscos laborals i les de personal sanitari s'incorporaran al calendari tant bon punt com el Govern aprovi el model de grups professionals i categories funcionals de l'Institut Català de la Salut

MODALITAT -A- NIT		de diumenge a dijous (040A)	
GRUP DE PERSONAL		Preu/hora	
A		3,11	
B		2,74	
C		2,41	
D i E		2,25	

MODALITAT -B-		Diumenge i festiu dia (040D)	Dissabte nit i vigília festius nit
GRUP DE PERSONAL		Preu/hora	Preu/hora
B		7,44	7,44
C, D i E		5,84	5,84

	Dissabtes dia (040C)	Divendres nit (040B)
GRUP DE PERSONAL	Preu/hora	Preu/hora
A	4,22	7,33
B	3,72	6,46
C	2,92	5,33
D i E	2,92	5,17

Mits del 24 i 31 de desembre (de 22 h. a 8 h.) i dies 25 de desembre i 1 de gener (de 8 h. a 22 h.)		
Personal facultatiu i resident i personal diplomad sanitari (en aquest cas només EAP)	50 %	Increment del preu hora d'atenció continuada per jornada complementària
Altres col·lectius	100 %	Increment del preu hora d'atenció continuada per jornada ordinària

ATENCIÓ CONTINUADA PER SERVEIS EXTRAORDINARIS (060)

155 % si el valor de l'hora ordinària

Annex III. JORNADES DE TREBALL

* La jornada del personal estatutari de l'ICS que presta serveis en torn diürn és de 1.599 hores anuals efectives, sense perjudici del que estableix la normativa vigent dels EAP.

* La jornada del personal estatutari de l'ICS que presta serveis en torn fix de nit és de 1.445 hores anuals efectives.

* La jornada del personal facultatiu de serveis jerarquizats amb jornada completa és de 1.728 hores anuals efectives.

* La jornada ordinària del personal de reforç d'atenció continuada és de 155 hores mensuals. Atesa la modalitat de prestació dels serveis d'atenció continuada que desenvolupen aquests professionals, quan siguin necessaris, es podran fixar jornades de treball superiors a la jornada ordinària, respectant la limitació establerta per la directiva europea, 2003/88/CE sobre ordenació del temps de treball.

* Al personal que s'integri com a personal estatutari a l'Institut Català de la Salut en virtut de l'apartat de polítiques d'ocupació d'aquest Acord, els hi serà d'aplicació la jornada establerta pel col·lectiu en el qual s'integrin.

* Al personal que tingui assignat un torn de treball rodat, és a dir, que realitzi jornades de torn diürn i jornades de torn nocturn, li serà ajustada la seva jornada anual tenint en compte la part proporcional de jornada que realitza en ambdós torns.

* El personal SEU i SOU (inclou el personal de l'extingit SEU de la ciutat de Barcelona) mentre no es procedeix a la seva integració, mantindrà la seva jornada anual vigent de 1.446 hores, de les quals 1.392 seran hores anuals efectives.

* El personal de contingent i zona, mentre no es procedeix a la seva integració, mantindrà la seva jornada actual regulada en l'Ordre del Ministeri de Treball, de 27 de juny de 1973, que modifica diversos articles del reglament general per al règim, govern i servei de les institucions sanitàries



**Posa't en
contacte
amb la Secció
Sindical
que tinguis
més a prop**

Hospitals de l'ICS

Can Ruti (Badalona) 93 4978787- Mòbil 607181693
catac@ns.hugtip.scs.es
Vall d'Hebron 93 4894540 - Mòbil 607181690
catac-ctsvh@vhebron.net
Hospital de Bellvitge 93 4123696
catac@wanadoo.es
Hospital de Girona 972 940252
catac@htrueta.scs.es
Joan XXIII (Tarragona) 977 295800 - Ext. 1302 - Mòbil
607181647
catac.hj23.ics@gencat.net
Hospital de Tortosa 977 519136 - Mòbil 636236291
catac.htvc@ics.scs.es
Arnau de Vilanova (Lleida) 973 248100 - Ext. 2488
catac@arnau.scs.es

Primària de l'ICS

Barcelona Ciutat 93 4123696 - Mòbil 607181683
catac_cts_pbcn@yahoo.es
Primària Centre - Mòbil 670210913
Barcelonès Nord i Maresme - Mòbil 607181693
Girona 972 200000 Ext. 481 - Mòbil 607181694
catac.girona@pstaclara.scs.es
Lleida 607181686
Tarragona-Tortosa 977 242252 - Mòbils 680875440
catac.tarte.ics@gencat.net

Sanitat concertada (XHUP)

93 7417700 Ext. 2273
coordina@pangea.org

Salut Mental

Reus - Institut Pere Mata 667826812

Atenció Sociosanitària

Reus - Socio Sanitari Monterols 636386169

Sanitat Privada

Reus - CMQR 636310746
Tortosa - L' Aliança 649513289

Llegeix la nostra pàgina www.pangea.org/iac/sanitat