

Barcelona, 10 de novembre de 2023

REUNITS

D'UNA PART, l'INSTITUT DIAGNÒSTIC PER LA IMATGE (en endavant, "l'Entitat" o "l'IDI"), amb CIF Q5856249, i amb domicili social a 08023 BARCELONA, c/ Esteve Terrades, 30, planta 2 (edifici Mestral), representada en aquest acte per en Xavier Irazabal Beltrán, amb DNI 46045842A, en la seva condició de Director de Persones i Relacions Laborals i Oscar Mir Piqué, amb DNI 43731061B, en la seva condició de Tècnic Superior de Gestió.

D'UNA ALTRA PART, en la seva condició de REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES de l'IDI, en endavant, "RLPT", les persones que a continuació es relacionen:

Direcció Clínica T. de Terres de l'Ebre - Josep Cid Cid - 47629288Z  
Direcció Clínica T. de Terres de l'Ebre - Dario Manteca López - 47820844A  
Direcció Clínica T. de Terres de l'Ebre - Marta Navarro Fernandino - 47822335E  
Direcció Clínica Territorial Girona - Àlex Bonadona Coll - 40359446N  
Direcció Clínica Territorial Girona - Cristina Cruz Colls - 40538458S  
Direcció Clínica Territorial Girona - Jorge López Belmonte - 43674258H  
Direcció Clínica Territorial Girona - Paula Ogué García - 21750382H  
Direcció Clínica Territorial Girona - Marc Samper Morente - 43567720Q  
Direcció Clínica Territorial Girona - Maria Sánchez García - 46800206J  
Direcció Clínica Territorial Lleida - Inmaculada Moreno Solano - 43718948L  
Direcció Clínica Territorial Lleida - Sergi Ruiz Usieda - 47682668B  
Direcció Clínica Territorial Lleida - María José Sánchez Goñi - 73199094F  
Direcció Clínica Territorial Metro Nord - Manuel Molina Cuadrado - 46537188T  
Direcció Clínica Territorial Metro Nord - Marta Sánchez Cerón - 46703410R  
Direcció Clínica Territorial Metro Sud - Jordi Font i Queraltó - 45476137P  
Direcció Clínica Territorial Metro Sud - Ignacio Liarte Trías - 17732092N  
Direcció Clínica Territorial Metro Sud - David Mateo Navarro - 46465444Q  
Direcció Clínica Territorial Metro Sud - Roger Romero Torregrosa - 38086841Z  
Direcció Clínica Territorial Metro Sud - Silvia Rustarazo Losada - 43533863S  
Direcció Clínica Territorial Metro Sud - Francesc Josep Torres Giménez - 38452796Q  
Direcció Clínica Territorial Tarragona - Roser Contra Vilalta - 39902306C  
Direcció Clínica Territorial Tarragona - Susana María Galindo Martínez - 39725183C  
Direcció Clínica Territorial Tarragona - Roger Gomis Prats - 47767742P  
Direcció Clínica Territorial Tarragona - Vanessa Ortigosa López - 47761610V  
Direcció Clínica Territorial Tarragona - David Sas Cruz - 47755406T  
Direcció Clínica Territorial Tarragona - Alberto Solé Jerez - 39732220L  
Direcció Clínica Vall d'Hebron - Enric Casabayó Movellan - 43445946G  
Direcció Clínica Vall d'Hebron - Rubén Fernández Collado - 53286642N  
Direcció Clínica Vall d'Hebron - Edurne Lorente Coca - 44005648R  
Direcció Clínica Vall d'Hebron - Patricia Moreno Badillo - 47964080H  
Direcció Clínica Vall d'Hebron - Víctor Robles Ortega - 47612523Q  
Direcció Clínica Vall d'Hebron - Gloria Sillero Blanco - 72551683T

Ambdues parts, amb capacitat suficient que recíprocament es reconeixen i atorguen;

### MANIFESTEN

- I. Que fins a la pèrdua de la seva vigència ultra activa el 08/07/2013 resultava d'aplicació a l'Institut de Diagnòstic per la imatge el VIIè Conveni Col·lectiu dels Hospitals de la XHUP i dels centres d'Atenció Primària concertats.
- II. Que en data 24/10/2013 es va signar un pacte d'empresa, la vigència del qual finalitzava el 31/12/2014.
- III. Que en data 4/12/2014, per acord exprés d'ambdues parts, es va prorrogar el règim normatiu establert en el pacte d'empresa anteriorment esmentat per 2013 i 2014 fins 31/12/2015.
- IV. Que en data 10/03/2015, es varen iniciar les negociacions entre la direcció de l'IDI i la Representació Legal de les Persones Treballadores per determinar quines haurien de ser les condicions laborals que haurien de regir a l'empresa a partir de l' 1 de gener de 2016.
- V. Que en data 18/12/2015 la Representació Legal de les Persones Treballadores i la direcció de l'IDI van formalitzar uns pactes d'empresa que constituïen el règim normatiu pels anys 2016 i 2017.
- VI. Que en data 29/12/2017 la Representació Legal de les Persones Treballadores i la direcció de l'IDI van acordar prorrogar els pactes d'empresa fins el 31/12/2018.
- VII. Que la Representació Legal de les Persones Treballadores i la Direcció de l'IDI han acordat l'actualització dels Pactes d'Empresa de l'IDI, i a aquest efecte han assolit els següents:

### PACTES D'EMPRESA

#### 1. Àmbit personal

Queden compresos dins l'àmbit dels pactes d'empresa totes les persones treballadores contractades laboralment a l'IDI.

#### 2. Vigència, duració, pròrroga

- 2.1. Els presents pactes entraran en vigor en la data de la seva signatura, excepte aquells pactes en què s'estableixi una data d'entrada en vigor diferent.
- 2.2. La vigència dels presents pactes finalitzarà el 31/12/2024. No obstant l'anterior, es mantindrà l'aplicació de les condicions establertes en els presents pactes fins a la data d'entrada en vigor dels nous pactes d'empresa que s'acordin en el futur.
- 2.3. En el supòsit que es signi un nou Conveni col·lectiu que substitueixi l'actual III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, les parts es reuniran per actualitzar els presents Pactes d'Empresa.

#### 3. Seguiment i interpretació dels pactes



El seguiment i la interpretació de l'aplicació dels presents pactes correspondrà a una comissió paritària formada, en representació de les persones treballadores, per un membre per cada Direcció Clínica Territorial, que serà escollit per cada RLPT respectant la representativitat sindical, o per acord dins de cada RLPT, i els mateixos membres en representació de la direcció de l'IDI.

Podran assessorar amb veu però sense vot les persones que les parts designin.

#### 4. Prelació de normes

Les normes que contenen els presents pactes regularan amb caràcter preferent les relacions entre l'IDI i les seves persones treballadores.

En allò que no estigui contingut en els presents pactes s'ajustarà al que disposi la versió vigent del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, o el posterior conveni col·lectiu que el succeeixi, quedant incorporada literalment la seva redacció a aquest pacte i que en ares a la brevetat es dona per reproduïda, excepte en matèria jornada, horaris, descansos, condicions retributives i permisos, matèries aquestes que es regulen únicament per allò establert en els presents pactes d'empresa.

Els presents pactes d'empresa deroguen i deixen sense efecte tots els pactes d'empresa i/o acords col·lectius vigents amb anterioritat a la signatura dels presents pactes.

#### 5. Garantia *ad personam*

En el seu cas, la diferència, si n'hi ha, en còmput global anual, entre la retribució anual actual de la persona treballadora derivada de les taules salarials del I Conveni Col·lectiu de l'IDI i la retribució fixada pel VIIè Conveni de la XHUP i AP per a l'any 2006, quedarà recollida en un complement personal garantit *ad personam*, no compensable ni absorbible i no revaloritzable. L'empresa es compromet a respectar-lo a totes les persones treballadores que l'estiguin gaudint amb anterioritat de la signatura dels presents pactes.

#### 6. Jornada

##### 6.1. Jornada anual

Amb efectes des de l'01/01/2024, la jornada anual efectiva de treball és la següent:

- Jornada grup 1: 1.642 hores efectives.
- Jornada torn de dia grups 2 al 6: 1.620 hores efectives.
- Jornada torn de nit grups 2 al 6: 1.472 hores efectives.

6.2. La reducció de jornada es farà en jornades senceres.

#### 7. Descans periòdic anual (vacances) del personal

7.1. Personal en jornada diürna: 22 dies laborables per any treballat  
Personal en jornada nocturna: 16 dies laborables per any treballat

7.2. Les vacances es realitzaran preferentment els mesos compresos entre maig i setembre.

7.3. Quan per necessitats del servei no fos possible de fruit-ne dintre dels mesos indicats al número anterior, el personal tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances fora del període preferent. En el supòsit que només una part de les vacances es realitzin fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.

7.4. Cada persona treballadora percebrà en els períodes de vacances, la mitjana dels imports percebuts anualment pels conceptes següents: salari base, plus conveni, plus vinculació, complement d'atenció programada, complement d'adscripció al SIPDP, SIPDP, plus nocturnitat, plusos dissabte, diumenge i festiu, hores de guàrdia de presència física i localització i complement d'atenció continuada.

7.5. L'empresa farà efectiu en el rebut de salari de cada mes, una retribució addicional, sota el concepte "Plus Retribució Vacances", per un import equivalent al 9,09% (1/11 part) de la quantitat que cada persona treballadora hagi percebut aquell mateix mes pels conceptes esmentats al paràgraf anterior.

7.6. Per al personal de nou ingrés es crearà el dret al gaudiment de la part proporcional de les vacances que els correspongui quan portin, si més no, sis mesos ininterromputs de treball a l'empresa, llevat de pacte en contra en el contracte individual.

7.7. El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn.

7.8. La sol·licitud de vacances per part de la persona treballadora haurà de ser contestada de forma expressa per part de l'empresa en un termini màxim de dos mesos. L'incompliment d'aquest termini implicarà l'acceptació per part de l'empresa del període sol·licitat, sempre i quan la sol·licitud no contravingui la reglamentació interna de l'empresa.

7.9. En el supòsit que la persona treballadora, abans de l'inici de les vacances prèviament programades, causi baixa per incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional o motivada per intervenció quirúrgica urgent, la persona treballadora ho podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

7.10. Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, o suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural, la persona treballadora tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

7.11. En el supòsit de que el període vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti a la persona treballadora el seu gaudiment,



totalment o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, ho podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

### Condicions retributives

#### 8. Retribucions

##### 8.1. Salari base mensual

És la part de la retribució de la persona treballadora fixada per unitat de temps i en funció del seu grup professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

La seva quantia ve fixada a l'Annex 1.

##### 8.2. Plus conveni

Es conceptuarà com a tal la quantitat que per a cada grup professional i nivell ve fixada a l'Annex 1.

Sens perjudici d'allò que estableixen els articles 10 i 12 del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut sobre compensació general de percepcions establertes sobre la base del còmput anual, aquest plus compensa i comprèn tots els complementos i plusos que, amb qualsevol denominació, origen, caràcter i quantia existeixin, amb les úniques excepcions que s'indiquen a continuació:

- i. Vinculació.
- ii. Nocturnitat.
- iii. Responsabilitat, supervisió o comandament.
- iv. Hores extraordinàries.
- v. Guàrdies, bé siguin de localització o de presència (jornada complementària d'atenció continuada).
- vi. Gratificacions extraordinàries.
- vii. Complementos previs al 2006 (-IDI)

8.3. La suma del salari base i del plus conveni multiplicat per catorze es denomina Retribució Anual Fixa, RAF.

8.4. Amb efectes de la data de la signatura dels presents Pactes, el concepte plus conveni desapareixerà i el seu import serà afegit al concepte sou base, eliminant-se conseqüentment el concepte Retribució Anual Fixa (RAF), sense que aquesta operació comporti, per sí mateixa, cap increment ni disminució de retribucions per a les persones treballadores, procedint per tant a adaptar tots els conceptes retributius que hi estiguin vinculats per assolir aquesta fita.

8.5. L'import de les retribucions pactades fa referència a la jornada anual

establerta al pacte 6.

- 8.6. Pel que fa al personal que realitzi jornades inferiors, tindrà dret a cobrar els diferents conceptes salarials en proporció a la jornada realitzada.

### 9. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

- 9.1. El personal tindrà dret a la percepció de dues gratificacions extraordinàries que es rebran entre els dies 15 i 20 dels mesos de juny i desembre de cada any.
- 9.2. Cadascuna de les gratificacions extraordinàries serà l'import de la suma del nou salari base del punt 8.4, plus vinculació, complement de responsabilitat, de nocturnitat, complement per a l'atenció programada i complement d'adscripció al SIPDP.
- 9.3. Les gratificacions extraordinàries es meritiran de data a data i en proporció al temps efectivament treballat. La gratificació extraordinària de juny es meritirà des de l'1 de juliol de l'any anterior al corresponent a la mencionada gratificació fins al 30 de juny de l'any en que s'abonarà la corresponent gratificació extraordinària. La gratificació extraordinària de desembre es meritirà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de l'any en curs.

### 10. Plus de vinculació

- 10.1. Per cada any d'antiguitat a l'empresa, a partir de l'1 de gener de 2006, el personal percebrà un plus de vinculació en la quantia que estableix l'Annex 1 del presents pactes quan es realitzi la jornada pactada al pacte 6. Quan es contractin jornades inferiors es percebrà en la proporció que correspongui.
- 10.2. Cap persona treballadora, sigui quina sigui la seva antiguitat a l'empresa, no podrà percebre per aquest concepte més d'un 25% del salari base.
- 10.3. El còmput de l'antiguitat s'iniciarà el dia d'ingrés del personal a l'empresa, sempre que no hi hagi una interrupció entre dos contractes de més d'un mes de durada, independentment de la modalitat contractual convinguda, per bé que el dret a la percepció del complement no existirà fins un mes després, comptat a partir de la data en què es compleixi l'any.

A partir del 40è any no es generarà més complement d'antiguitat, si bé es respectaran a aquelles persones treballadores que a la signatura dels pactes tenen més de 40 anys d'antiguitat, les quantitats que tenen reconegudes a l'actualitat. La interrupció entre dos contractes de més d'un mes de durada suposa reiniciar de nou el còmput de l'antiguitat.

L'antiguitat més enllà dels 20 anys serà d'aplicació amb efectes de l'01/01/2024. Els imports corresponent al complement d'antiguitat fins els 40 anys d'antiguitat són els que es fan constar a l'Annex 1.



10.4. Premi de fidelització: la persona treballadora que presti serveis a l'empresa durant 25 anys tindrà dret, per una sola vegada en consolidar aquesta antiguitat, a un premi que consisteix en gaudir els mateixos dies de descans corresponents al descans periòdic anual, segons jornada, que es podrà gaudir fins el 31 de desembre de l'any següent a aquell en què s'hagi meritat, i no es podrà substituir per una compensació en metàl·lic, excepte casos excepcionals i prèvia sol·licitud, que hauran de ser autoritzats per la comissió paritària dels presents Pactes. En cas que sigui autoritzada, la compensació serà equivalent a l'import d'una mensualitat del nou salari base del punt 8.4.

10.5. Tots les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa de més de 10 anys, en cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com a improcedent, o per acomiadament objectiu, que determini l'extinció del seu contracte de treball, tindran dret a que se'ls hi compensi aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de 25 anys, establert amb caràcter general.

### 11. Plus nocturnitat

11.1. El plus mensual de nocturnitat es conceptuarà com a la quantitat que per a cada grup professional i nivell ve fixada a l'Annex 1.

11.2. Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores, tret que les hores de coincidència tinguin el caràcter d'extraordinàries o corresponguin a jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies), cas en el que es retribuiran exclusivament a raó de les quantitats alçades convingudes, sense cap recàrrec.

11.3. No obstant això, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebrà el plus de nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

### 12. Complement de responsabilitat

12.1. Es defineix com un complement funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança, que realitzin tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació.

12.2. Aquest complement es percebrà mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat i es deixarà de percebre quan es deixin d'exercitar, per qualsevol causa, les funcions esmentades.

12.3. Les quanties d'aquest complement venen fixades a l'Annex 1.

12.4. El personal amb contracte en vigor a data 15 de juny de 2006 que tingui reconegut un complement de responsabilitat establert al l'Conveni Col·lectiu de Treball de l'IDI, continuarà meritant els mateixos imports que percebien mentre realitzin les tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació. Aquests valors seran compensables i absorbibles per aquells complements que en el

futur es puguin produir, per aquest mateix concepte.

### 13. Plus diumenge, plus dissabte i plus festiu

#### 13.1. Plus diumenge

Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari, es percebran les quantitats previstes a l'Annex 1. Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de plus diumenge. Aquesta retribució serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

#### 13.2. Plus dissabte

Per cada hora de dissabte que es treballi, a més del salari ordinari, es rebrà la quantitat prevista a l'Annex 1. Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de plus dissabte. Quan un festiu treballat coincideixi en dissabte el plus festiu absorbirà el plus dissabte. El plus dissabte és incompatible amb les guàrdies i les hores extraordinàries.

#### 13.3. Plus festiu

Per cada hora de festiu intersetmanal oficial en què, perquè es té descans compensatori, no es percebin les hores treballades amb el recàrrec establert en el paràgraf següent, hom percebrà, a més del salari ordinari, les quantitats previstes a l'Annex 1. El festiu considerat com a recuperable també s'ha de remunerar amb el plus festiu. Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de plus festiu. Aquesta retribució serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries.

Ateses les característiques dels centres o institucions sanitàries, on es presten serveis tots els dies de l'any, les hores treballades en dia festiu intersetmanal oficial que no tingui descans compensatori, s'abonaran amb un increment del 75% sobre el valor retributiu resultant de dividir la retribució anual fixa (salari base i plus conveni) entre la jornada de la persona treballadora.

#### 13.4. Plus festius especials

Per la seva especial significació, es consideren festius especials (Nadal i Cap d'any). A aquell personal que li toqui treballar des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25 fins la finalització del torn de tarda del dia 25 i des de l'inici del torn de nit del dia 31 a l'1 fins la finalització del torn de tarda del dia 1, tindrà un increment del 100% del plus festiu per les hores treballades en aquests períodes.

13.5. En atenció a les característiques dels festius especials (Nadal i Cap d'any), el personal que presti serveis en jornada ordinària en aquestes dates (independentment del dia en que caiguin) rebrà una quantitat alçada bruta prevista a l'Annex 1, addicional al plus regulat en el paràgraf anterior, per dia



treballat, igual per a tots els grups professionals. Aquesta quantitat es percebrà també quan aquest festiu sigui considerat com a recuperable.

El personal que hagi de treballar en dia festiu especial i que no gaudeixi de dia compensatori, d'acord amb el que estableixen aquests Pactes d'Empresa, haurà de rebre la retribució següent:

- a) Valor retributiu resultant de dividir el salari base entre la jornada de la persona treballadora, més
- b) 75% del valor retributiu anterior, més
- c) El doble del plus festiu que li correspongui, d'acord amb el que estableix el Pacte 13.3.

#### 13.6. Plus serveis penitenciaris

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en un centre penitenciari, independentment de la categoria d'aquest centre, durant la seva jornada ordinària, percebrà un plus per serveis en centres penitenciaris, que es calcularà per hores de treball efectiu realitzades, en els imports que s'estableixen en l'Annex 1.

#### 14. Retribució anual complementària de facultatius del Grup 1

14.1. Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tots els facultatius de plantilla.

14.2. La retribució anual complementària inclou 3 complements amb els imports que s'indiquen a l'Annex 1 que es percebran si es reuneixen els requisits que es donen a continuació:

##### 14.2.1. Complement per a l'atenció programada

El percebran tots els facultatius amb dret a la retribució anual complementària.

##### 14.2.2. Complement d'adscripció al SIPDP

El percebran tots els facultatius que estiguin inclosos en qualsevol nivell del SIPDP i a partir del primer any de prestació efectiva de serveis. El seu import ve fixat a l'Annex 1 i és percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats per cada nivell de desenvolupament.

El percebrà de manera automàtica tot el personal del Grup professional 1.2 que estigui inclòs en qualsevol nivell del SIPDP.

##### 14.2.3. Complement per a l'atenció continuada

Amb efectes de l'1 de gener del 2024, el percebrà proporcionalment aquell personal facultatiu que -a més de la seva jornada ordinària- realitzi una jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física) igual o superior al 75% de la màxima jornada complementària d'atenció

continuada exigible.

L'import complet d'aquest plus, que es percebrà una sola vegada l'any dins el primer trimestre natural, el percebrà aquell personal facultatiu que -a l'any natural anterior-hagi realitzat la màxima jornada complementària d'atenció continuada exigible.

### 15. Complement d'adscripció al SIPDP del Grup 2

A partir de data 01/01/2022, aquest complement el percebrà de forma automàtica el personal de plantilla d'aquest grup professional a partir del primer any de prestació efectiva de serveis. El seu import ve fixat a l'Annex 1 i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats per cada nivell de desenvolupament.

L'empresa resoldrà la convocatòria de l'any 2021. L'adscripció al SIPDP en el marc d'aquesta convocatòria tindrà efectes econòmics a partir de l'01/01/2021.

### 16. Complement d'adscripció al SIPDP del Grup 3

A partir de la data 01/11/2023, aquest complement el percebrà de forma automàtica el personal d'aquest Grup professional que acrediti almenys un any de prestació efectiva de serveis. El seu import ve reflectit a l'Annex 1 i es percebrà el 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats per a cada nivell de desenvolupament.

### 17. Complement d'adscripció al SIP dels Grups 4 al 6

A partir de la data 01/11/2023, aquest complement el percebrà de forma automàtica el personal d'aquests grups professionals que acrediti almenys un any de prestació efectiva de serveis. El seu import ve fixat a l'Annex 1 i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats per a cada nivell de desenvolupament.

### 18. Hores extraordinàries

18.1. Les hores extraordinàries es realitzaran per a la cobertura d'eventualitats extraordinàries.

18.2. Són hores extraordinàries les que sobrepassin la jornada anual pactada en aquests pactes i es retribuïran amb un valor no inferior al valor de l'hora ordinària.

18.3. L'empresa i el personal afectat pels presents pactes hauran de tenir present el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per persona treballadora, amb acceptació voluntària per la persona treballadora.

### 19. Jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies presencials) i guàrdies localitzables.

Les persones treballadores majors de 50 anys podran quedar voluntàriament exonerats de realitzar la jornada d'atenció complementària d'atenció continuada, amb un preavís a la direcció de l'IDI de 3 mesos d'antelació a la data prevista d'efectivitat de l'exoneració. L'IDI notificarà a la persona treballadora la resolució en un temps màxim de 3 mesos des del



moment en que es rep la sol·licitud voluntària d'exoneració.

Excepcionalment, sempre i quan les necessitats del servei ho justifiquin, la Direcció del centre podrà perllongar la situació de pròrroga fins que sigui possible la cobertura dels mòduls de guàrdia que quedin sense cobrir. Aquest perllongament de la pròrroga tindrà la consideració de modificació substancial de les condicions de treball i s'haurà de tramitar d'acord amb el que estableix l'article 41 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i s'aplicarà l'increment en el preu/hora establert per al personal que opti per no exercir el dret d'exoneració.

En cas que l'empresa perllongui l'obligació de realitzar guàrdies mitjançant el procediment de modificació substancial de condicions de treball, la persona treballadora afectada podrà tornar a fer una nova sol·licitud d'exoneració de realització de guàrdies mèdiques en el termini d'1 any, a comptar des de la notificació de la comunicació de modificació substancial de condicions de treball. L'empresa haurà de resoldre motivadament la nova sol·licitud de la persona treballadora en el termini màxim d'1 mes a comptar de la data de la nova sol·licitud.

El personal que opti per no exercir el dret de exonerar-se de les guàrdies per raó d'edat veuran incrementats els imports de l'hora de guàrdia en un 10% de forma automàtica.

Es retribuïran segons les quanties establertes a l'Annex 1.

## 20. Retribució variable en funció dels objectius (DPO)

### 20.1. Retribució variable en funció dels objectius pels professionals dels Grups 1, 2 i 3 Nivell II.

Consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals indicats, vinculat al compliment d'objectius, com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions.

Es basarà en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, pretenent 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.

Aquest complement variable, no consolidable, retribuïrà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment. Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO) totes/tots aquelles/s professionals amb una prestació de serveis o duració de contractes mínima de sis mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.

Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la Direcció del centre i els/les responsables de cada unitat assistencial i les/els professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent.

En cas que no s'hagin fixat per causes imputables a l'empresa en aquest termini, s'hauran de fixar uns objectius proporcionals i assolibles en el període restant.

Així mateix, en cas que no esixin durant l'any en curs, es produiran els efectes com si s'haguessin assolit en la seva totalitat.

Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals. Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació en el sistema sanitari i amb les directrius que el pla de salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal de les persones treballadores.

S'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria:

1. En relació al tipus d'objectius, aquests podran ser:
  - a. Relacionats amb resultats clínics, assistencials i d'eficiència.
  - b. Del servei o unitat assistencial.
  - c. Individuals.

En tot cas hauran de ser assolibles i en la seva ponderació hauran de tenir més pes els individuals, que hauran d'estar relacionats amb les funcions que desenvolupen els i les professionals.

2. En relació a l'avaluació:

Els objectius es mesuraran mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitatius i qualitius que es determinin.

Es determinarà en el moment de la fixació el pes de cada objectiu en la determinació total de l'avaluació.

3. En relació a la determinació de la retribució:

S'establirà a cada centre el nivell d'assoliment que permet acreditar el 100% de la retribució individual. S'estableix el 35% com el nivell mínim d'assoliment dels objectius establerts, a partir del qual es pot percebre proporcionalment la retribució variable individual prevista. Aquest percentatge s'aplica sobre el total d'objectius i no sobre cadascun dels objectius fixats.

La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per exercicis següents. L'import màxim a assolir individualment serà l'establert a l'Annex 1.

#### 20.2. Retribució variable dels Grups 4 al 6.

S'estableix un sistema de retribució variable per al personal de plantilla dels Grups 4 al 6, que es percebrà en el mes de març de cada any, sempre i quan la



persona treballadora hagi assolit els següents objectius:

20.2.1. Objectiu de caràcter individual: 50% ponderat.

20.2.2. La corresponsabilització en la correcta utilització dels equips de protecció individuals i en l'aplicació de les mesures que, en matèria de prevenció de riscos laborals, hagi implantat l'empresa en el centre de treball on presti els seus serveis i per a la qual hagi rebut la oportuna formació o informació. S'entendrà que no s'ha complert l'objectiu vinculat a la prevenció de riscos laborals quan la persona treballadora hagi estat amonestada per escrit o sancionada per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria.

Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte a la meritació de la retribució variable:

1. Un objectiu de caràcter individual: 50% ponderat.
2. Corresponsabilització en la prevenció de riscos laborals: 50%.

Per tenir dret a la percepció de la retribució variable s'han d'haver prestat serveis durant un mínim de sis mesos durant l'any natural.

Així mateix, si es dona aquest requisit de prestació de serveis de sis mesos en l'any natural, es tindrà dret a la percepció del 50%, amb independència per al seu abonament del temps efectivament treballat en aquests sis mesos, sempre que no hi hagi cap sanció de les referides al 20.2.2. Si una persona té un o més períodes contractats que sumin sis mesos en l'any, serà suficient qualsevol temps efectivament treballat (perquè la resta de temps estigui en situació d'incapacitat temporal per exemple) per tenir dret a la percepció.

El personal fixe de plantilla també percebrà el 50% amb independència, per al seu abonament, del temps efectivament treballat, sempre que no hi hagi cap sanció de les referides al 20.2.2 i algun temps de prestació efectiva de serveis.

La percepció d'aquests imports serà sempre proporcional al percentatge de jornada contractada.

L'import màxim a assolir individualment serà l'establert a l'Annex 1.

20.3. Durant tota la vigència dels presents pactes, la retribució variable per objectius (DPO) de tots els grups professionals es meritirà, en el seu cas, anualment.

20.4. La retribució de la DPO no queda vinculada a l'equilibri econòmic o financer de l'IDI.

## 21. Dietes i despeses

El personal que per necessitat del servei hagi de desplaçar-se a una localitat diferent a la del centre de treball percebrà les despeses de transport que els suposi el mitjà emprat i que prèviament hagin convingut amb l'empresa. En el supòsit d'utilització de vehicle propi, se'ls compensarà a raó de 0,30 €/km, quantitat dins la qual queden incloses totes les despeses, fins i tot l'amortització del vehicle.

22. Menjadors

Totes els centres afectats pels presents pactes, sigui quin sigui el nombre de les seves persones treballadores, hauran de disposar d'un local habilitat adequadament per menjar al centre de treball. En aquest local es proporcionaran dinars o sopars al personal que els calgui fer-los al centre de treball a causa del seu horari de servei. A més d'aquest personal, també gaudiran d'aquest servei les persones treballadores, que l'hora d'inici o de finalització de jornada dels quals coincideixi en mitja hora amb l'horari establert pels centres per al dinar o el sopar, sempre que això sigui possible perquè sigui obert el local.

El personal pagarà com a contraprestació per aquest servei. El personal en situació de guàrdia de presència física no abonarà cap quantitat.

23. Reducció de la minoració del 5% a l'1,865%

Es manté la vigència de l'acord assolit en data 25/07/2023 entre les representacions legals de les persones treballadores i la direcció de l'IDI, relatiu a la reducció de la minoració del 5% a l'1,865% autoritzada pel CatSalut.

En el supòsit que quedés sense efecte la norma pressupostària que va aprovar la minoració retributiva del 5%, es retornarà retroactivament en la data d'entrada en vigor, prèvia negociació de tresoreria de la forma d'aplicabilitat d'aquest canvi normatiu.

Permisos

24. Permisos retribuïts

24.1. Les persones treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

- a. **Matrimoni:** De 15 dies naturals i consecutius per matrimoni de la persona treballadora. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al llibre segon del Codi Civil de Catalunya.

Aquests dies es podran gaudir, a elecció de la persona treballadora, amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, i acumular al període de vacances, sempre que la persona treballadora ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.

En cas de gaudiment posterior, el dret a gaudir del permís decaurà en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans de que s'hagi produït el gaudiment.

La data d'inici de gaudiment d'aquest permís serà el primer dia laborable següent al del fet causant.

- b. **Matrimoni d'un familiar fins al segon grau:** Es podrà gaudir d'un permís d'un dia natural (coincident amb el dia de matrimoni) si és a Catalunya i de



dos dies naturals (un dels quals ha de ser coincident amb el dia de matrimoni) si és de fora de Catalunya en cas d'un matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat/consanguinitat.

- c. **Decés de parents fins al segon grau:** De tres dies naturals, o fins a sis naturals quan el succés es produeixi fora de Catalunya per la mort de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable. Queden inclosos també els fills no comuns que convisquin amb la persona treballadora que sol·licita el permís.

La data d'inici de gaudiment d'aquest permís serà el primer dia laborable següent al del fet causant.

**Per als permisos regulats a l'apartat d) del present pacte:**

Si el fet causant es produeix un cop el treballador i la treballadora s'ha incorporat al seu lloc de treball, podrà absentar-se prèvia comunicació i autorització expressa del seu comandament corresponent. En aquest cas, el permís computarà a partir del dia següent i les hores d'absència prèvies al permís no seran computables com a jornada efectiva.

Un mateix fet causant no podrà justificar el gaudiment d'aquest permís a més d'una persona treballadora de l'IDI llevat d'aquells supòsits que organitzativament sigui assumible el manteniment habitual de l'activitat assistencial. En cas contrari, les persones treballadores afectades hauran d'optar pel repartiment dels dies.

El solapament de dos o més permisos per motius diferents, derivats entre ells o no i que afectin a la mateixa persona, donaran lloc al final del primer permís i gaudiment del segon si així ho sol·licités la persona treballadora. (Hospitalització, IQ, accident o malaltia greu, defunció). A excepció de l'hospitalització i la intervenció quirúrgica i el part.

Els treballadors del torn de nit podran disposar de 2h de flexibilitat horària compatibles amb aquests permisos.

- d. **Hospitalització o cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau:** De cinc dies (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o de la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable.

La situació d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari que recull l'article 37.3.b) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, s'ha d'entendre compresa dintre d'aquest supòsit.

Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés

d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària, o mentre la persona que origina el dret al permís estigui de baixa mèdica o necessiti atenció domiciliària després de l'alta hospitalària segons informe mèdic. En cap cas el fraccionament del gaudiment podrà donar lloc a un increment de la durada màxima del permís establerta en el paràgraf primer del present apartat d).

S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de dos dies.

- e. **Visites d'un especialista mèdic i proves en l'àmbit del CatSalut de la persona treballadora:** De fins a un màxim de 7 hores anuals per assistir la persona treballadora o per acompanyar a familiars fins a primer grau d'afinitat a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica i/o terapèutica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental. Aquest permís en tots els casos s'haurà de fraccionar en com a mínim 3 fraccions a excepció de que la visita mèdica requereixi el desplaçament fora de la província de residència habitual.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, la persona treballadora podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies. També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies (visites i proves), ja sigui la nit anterior o posterior.

A més de l'horari de consulta o prova també es comptabilitzarà el temps indispensable de desplaçament fins al centre on s'hagi de realització l'atenció, dins del còmput de les 14 hores.

- f. **Trasllat de domicili habitual:** Un dia feiner per trasllat de domicili habitual, ampliable a dos dies si el trasllat de domicili és a una altra província. S'acreditarà la causa del permís aportant qualsevol document que ho justifiqui (el certificat d'empadronament, escriptura pública, contracte de lloguer, ...). El permís es podrà gaudir dins del termini de dos mesos a comptar des de la data del document que s'hagi acreditat, previ acord entre la persona interessada i l'empresa. Caldrà preavisar amb 15 dies d'antelació.
- g. **Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal:** Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal un període determinat, s'estarà a allò que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

- h. **Assistència a exàmens:** Fins a 10 dies l'any per assistir a exàmens per a



l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Però només per aquelles proves que tinguin la consideració d'examen final o parcial alliberador de matèria, indiferentment de la modalitat per a realitzar-los, presencial i on-line. Presentant la corresponent justificació del tipus d'examen realitzat i el dia de realització del mateix, no considerant-se el lliurament d'exercicis com a exàmens.

S'entén que un títol acadèmic és el que correspon a uns estudis reglats a la universitat o a un centre del Departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèries d'ensenyament i els regulats pel Ministeri del govern espanyol competent en matèries d'educació. En conseqüència els mestratges i postgraus i la presentació de tesi doctoral estan inclosos en aquests permisos. Dintre d'aquest supòsit s'inclouen els exàmens que realitza la Junta Permanent de català i el Consorci per a la normalització lingüística. Quan la persona treballadora presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Aquest permís es gaudeix per dies, no només pel temps indispensable.

- i. **Infantament, adopció legal, acolliment permanent o preadoptiu:** De tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes o sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya per l'infantament o adopció legal d'un/a fill/a. Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant.
- j. **Treballadores embarassades i persones treballadores en procés d'adopció:** Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, les persones treballadores en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre en tots els casos, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.
- k. **Persones treballadores amb filles/s amb discapacitat i persones tutores legals d'una persona discapacitada:** Les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat i les persones que tinguin reconeguda pel Departament de la Generalitat o per l'organisme competent la condició de tutores legals d'una persona discapacitada tenen dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport.
- l. **Exercici de funcions sindicals o de representació de les persones treballadores:** Per a la realització de funcions sindicals o de representació de les persones treballadores, en els termes establerts legalment o convencionalment.
- m. **Permís retribuït per atendre responsabilitats familiars i/o personals de les persones treballadores:** De fins a un màxim de 7 hores anuals, que tindrà una durada mínima de gaudiment d'una hora i no es podrà acumular

a les vacances, per atendre responsabilitats familiars i/o personals (visites mèdiques, tutories infantils, acompanyament a persones grans, etc.) i afavorint la normativa en matèria de conciliació.

La concessió d'aquest permís, que no requereix justificació documental però si explícita, se subjecta a un control rigorós del seu gaudiment per part dels comandaments, se subordina a les necessitats dels serveis i, en tot cas, s'ha de garantir que la unitat/centre on es presten els serveis pugui assumir, sense danys a terceres persones o a la mateixa organització, les tasques de la persona que sol·liciti aquest permís.

#### 24.2. Dies de lleure

Amb efectes des de l'01/01/2024, el personal afectat per aquests pactes tindrà dret a cinc dies feiners l'any de lliure disposició, amb la possibilitat de que el seu gaudiment sigui fraccionat i superior a les dues hores. Dels cinc dies de lliure disposició, tres dies tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes i no seran recuperables, mentre que els dos dies restants no tindran la consideració de treball efectiu i seran recuperables.

Respecte als tres dies que tenen la consideració de treball efectiu, si la jornada de treball és regular, aquests tres dies seran d'aquesta jornada. Si la persona treballadora té una jornada irregular i realitza dos o tres modalitats de jornada, d'aquests tres dies de lliure disposició s'haurà de gaudir com a mínim dos dies en la jornada prevalent en còmput dies/any, i el dia restant es triarà entre qualsevol de les jornades que facin a la seva elecció. S'entén com a dies feiners, tots els dies que la persona té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana. Aquest criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial.

Els dies de lliure disposició no precisaran de justificació per al seu gaudiment. S'entén com a dies feiners, tots els dies que la persona treballadora té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana. Aquests criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial.

#### 24.3. Permís de paternitat

A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent.

#### 24.4. Absències per indisposició

L'absència per indisposició de la persona treballadora o per motius de salut no contemplats en aquest document, haurà de ser justificada mitjançant document de baixa mèdica per incapacitat temporal (IT). Si la indisposició es produeix durant la jornada laboral la persona treballadora podrà absentar-se amb l'autorització expressa de la persona que ho autoritza sense perjudici d'obtenir la baixa mèdica i considerant-se efectives les hores d'absència prèvies al procés d'incapacitat temporal.



Excedències

**25. Excedència voluntària**

- 25.1. Les persones treballadores que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període que no serà inferior a quatre mesos ni superior als 5 anys.
- 25.2. L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.
- 25.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se.
- 25.4. La persona treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives pròrrogues, que haurà de sol·licitar amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i sempre per períodes mínims d'un any, el mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.
- 25.5. La persona treballadora que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts tres anys de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

**26. Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral**

- 26.1. Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència per un període que no serà inferior a 15 dies ni superior a dos anys.
- 26.2. Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.
- 26.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, si l'empresa la concedeix, haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, identificant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se.
- 26.4. La persona treballadora que hagi fet ús del seu dret a aquesta excedència no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts tres mesos de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.
- 26.5. A la finalització del període d'aquesta excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

**27. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars**

27.1. Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per tenir cura de cada filla o fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de forma ininterrompuda.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior dos anys, les persones treballadores per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou la parella de fet estable amb independència de la seva orientació sexual), que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, dones o homes. No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en el qual la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o equivalent. Tanmateix, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'entendrà fins un màxim de 18 mesos.

27.2. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

27.3. A la finalització del període d'excedència, la persona treballadora tindrà dret a



la reincorporació automàtica.

27.4. L'excedència serà sense dret a retribució.

27.5. En cas que el fet causant desaparegui, la persona treballadora podrà demanar la reincorporació encara que no s'hagi esgotat la durada màxima de l'excedència sol·licitada.

## 28. Excedència pel manteniment de la convivència

28.1. Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, una excedència no retribuïda pel manteniment de la convivència, quan el cònjuge hagi de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable, per un mínim de dos anys i un màxim de 10 anys, que no computarà a efectes d'antiguitat.

28.2. L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 1 mes, si la persona treballadora no sol·licita el reingrés a l'empresa un mes abans de la finalització, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés estarà condicionat a l'existència d'una vacant en un lloc de treball de igual o similar grup professional o categoria equivalent, al que ocupava en iniciar-la.

28.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de trenta dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

28.4. L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

## 29. Excedència per persones víctimes de violència de gènere

29.1. Les persones treballadores que siguin víctimes de violència de gènere tindran dret a un període d'excedència pel temps que es sol·liciti. Comporta el dret de reserva del lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el disposi la normativa legal vigent sobre violència de gènere.

29.2. El període en el qual la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant els primers sis mesos tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el disposi la normativa legal vigent sobre violència de gènere. Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o equivalent.

29.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

29.4. L'excedència serà sense dret a retribució.

### 30. Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals

30.1. Les persones treballadores que siguin elegides per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.

30.2. La persona treballadora en excedència podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessada en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

30.3. El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé computarà a efectes d'antiguitat.

### 31. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

31.1. La persona treballadora que sigui elegida o designada per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec.

31.2. Tan bon punt cessi el seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

31.3. El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

### 32. Excedència especial

32.1. Tindrà dret a una excedència especial de fins a 3 anys, amb reserva del lloc de treball durant els dos primers anys, i reserva d'un lloc de treball del seu grup i subgrup professional en cas del tercer any i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència, el següent personal:



- i. El personal que faci tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG.
- ii. El personal que realitzi estudis, formació o docència, vinculats a l'activitat del centre.

32.2. Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

32.3. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini de cinc dies naturals següents, identificant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se. La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

### 33. Excedència especial per transició de gènere

33.1. La persona treballadora que iniciï un procés de transició de gènere tindrà dret a sol·licitar un període d'excedència no remunerat de durada no superior a dos anys des de l'inici del procés.

33.2. L'excedència s'haurà de sol·licitar per escrit a l'empresa amb una antelació de dos mesos anteriors a la data d'inici i es podrà prorrogar una única vegada fins el màxim de 2 anys. L'excedència s'haurà de gaudir de manera ininterrompuda excepte acord entre les parts. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels quinze dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de pròrroga.

Juntament amb la sol·licitud s'aportarà certificat mèdic indicant l'inici de procés de transició de gènere sense que hagi de constar cap altra dada respecte al procediment.

33.3. Quan la persona treballadora s'acollís a altra excedència de les contemplades als presents Pactes, l'inici de la mateixa donarà fi a la que es vingui gaudint.

33.4. El període en el qual la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o equivalent.

33.5. La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat

d'acord en contrari entre les parts.

33.6. A la finalització del període d'aquesta excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica.

33.7. Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis, segons estableix el pacte 74.

#### Altres millores socials

#### **34. Pauses i reducció de jornada per lactància o per naixements de fills prematurs**

34.1. Per a la lactància de la filla o el fill menor de 12 mesos, les persones treballadores tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La durada de la pausa s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

La persona treballadora pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar a un dels progenitors si tots dos són persones treballadores de la mateixa empresa.

34.2. La persona treballadora tindrà dret a compactar el total de temps de lactància a continuació del permís de naixement, adopció i guarda amb fins adoptius o acolliment d'acord amb la legislació civil catalana, amb una durada màxima de 20 dies laborables consecutius. Qualsevol altre tipus de compactació requerirà la conformitat de l'empresa.

Aquest permís podrà ser prorrogat, a sol·licitud de la persona interessada, fins un màxim de tres mesos mes, o compactat fins a 25 dies laborables.

Si la persona treballadora causés baixa definitiva de l'empresa abans dels nou mesos següents al part, se li descomptaran les quantitats indegudament percebudes.

34.3. En el supòsit de naixement de fills prematurs o que per altres causes hagin de continuar hospitalitzats després del naixement, un dels progenitors té dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix, podrà reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de salari. Si els dos treballen a la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquests drets.

34.4. En cas de naixement d'una filla o fill prematur que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà una excedència voluntària especial equivalent al temps d'hospitalització, fins un màxim de dotze setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior.

34.5. La concreció horària i la concreció del període per gaudir el permís de lactància i de la reducció de jornada per tenir cura d'un persona menor familiar dels previstos en aquest article correspon a la persona treballadora



dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació sobre quina serà la data de la seva reincorporació a la jornada ordinària.

34.6. Previ acord amb l'empresa, el permís de maternitat es podrà gaudir a temps parcial de forma ininterrompuda. En el cas de filiació biològica només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part.

**35. Reducció de jornada per tenir cura d'una persona menor o una persona amb discapacitat física, psíquica, sensorial o familiar**

35.1. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa alguna persona menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'entre un mínim de mitja hora i un màxim del 50% de la seva jornada diària en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

35.2. Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, dones o homes. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

35.3. El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, de la persona menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de Catalunya i, com a màxim, fins que la persona menor compleixi els 23 anys, o l'edat que correspongui en la resta de supòsits previstos legalment. Es considerarà malaltia greu a efectes d'aquest paràgraf les regulades al Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altra malaltia greu, o qualsevol altre que el substitueixi o actualitzi.

35.4. La concreció horària i la determinació del període de gaudir de la reducció de jornada, correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

35.5. La percepció de les retribucions seran les recollides a l'Annex 2

**36. Reducció de jornada per cursar estudis**

36.1. Qui per cursar estudis en centres oficials, degudament justificats, per a períodes equivalents com a mínim a un any lectiu, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb un màxim del 50% de la jornada.

36.2. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa Direcció Clínica generessin aquest dret pel mateix fet causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

36.3. La concreció horària i la determinació del període de gaudir de la reducció de jornada, correspondrà a la persona treballadora d'acord amb l'empresa, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

36.4. La retribució tindrà una disminució proporcional a la reducció de jornada.

**37. Reducció de jornada per participació en tasques de caire social**

37.1. Qui per participar en tasques de voluntariat social, en organitzacions de cooperació i solidaritat, per períodes definits i causes degudament acreditades, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb un màxim del 50% de la jornada.

37.2. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa Direcció Clínica generessin aquest dret pel mateix fet causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

37.3. La concreció horària i la determinació del període de gaudir de la reducció de jornada, correspondrà a la persona treballadora d'acord amb l'empresa, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

37.4. La retribució tindrà una disminució proporcional a la reducció de jornada.

**38. Reducció de jornada per malaltia**

38.1. Les persones treballadores tindran dret a una reducció de la jornada de treball amb un màxim del 50% de la jornada per causa de malaltia.

38.2. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de las persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa direcció clínica generessin aquest dret pel mateix fet causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.



38.3 La concreció horària i la determinació del període de gaudir de la reducció de jornada, correspondrà a la persona treballadora d'acord amb l'empresa, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

38.4 La retribució tindrà una disminució proporcional a la reducció de jornada.

### 39. Reducció de jornada a partir dels de 60 anys

39.1. Les persones treballadores a partir dels 60 anys podran sol·licitar una reducció de la jornada de treball amb un màxim del 50% de la jornada. La concessió de la reducció de jornada resta sotmesa a la disponibilitat organitzativa i per necessitats del servei.

39.2. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa Direcció Clínica generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

39.3. La concreció horària i la determinació del període de gaudir de la reducció de jornada, correspondrà a la persona treballadora d'acord amb l'empresa, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

39.4. A partir dels 63 anys, la concessió de la reducció de jornada establerta a l'apartat 39.1 no estarà sotmesa a la disponibilitat organitzativa i a les necessitats del servei.

39.5. La retribució tindrà una disminució proporcional a la reducció de jornada.

### 40. Canvi de lloc de treball durant l'embaràs i situació de part recent

Les treballadores en situació d'embaràs o part recent que ocupin llocs de treballs avaluats com de risc per la seguretat o salut o puguin repercutir negativament sobre l'embaràs o la lactància tindran dret a que els siguin adaptades les condicions de treball per evitar l'exposició als esmentats riscos. Si no és possible l'adaptació de les condicions o del temps de treball, prèvia certificació del metge d'empresa o, en el seu defecte, del metge de capçalera de què les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, la direcció haurà de traslladar temporalment la treballadora a un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat. Si no existeix lloc o funció compatible corresponent al seu grup professional la treballadora podrà ser destinada a un d'equivalent conservant la retribució del seu lloc de procedència.

En el supòsit que per raó d'embaràs o part recent, l'empresa destini una treballadora a un lloc de treball corresponent a un grup professional superior al que ostentava percebrà el salari corresponent a aquest grup professional. Aquesta treballadora no tindrà dret a consolidar aquest grup professional superior, encara que la destinació sigui superior a 6 mesos en un any o a 8 mesos en dos anys.

**41. Protecció víctimes de terrorisme**

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

**42. Garanties en cas d'arrest**

El personal que per qualsevol motiu sigui detingut per l'autoritat competent i sigui sotmès a processament, si fos alliberat per sobreseïment de la causa o absolt per sentència ferma, tindrà dret a reincorporar-se a l'empresa.

L'anterior garantia no serà aplicable a aquelles persones treballadores que, a més del seu processament per la jurisdicció ordinària, per haver estat acomiadats de l'empresa, hagin arribat a un acord amb aquesta darrera, signant el corresponent saldo i quitança, o bé el seu acomiadament hagi estat declarat procedent en sentència ferma de la jurisdicció laboral.

**43. Mesures de suport a les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat i tutors o tutores legals de persones amb discapacitat**

43.1. Les persones treballadores amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial i les persones treballadores que tinguin reconeguda la condició de tutor o tutora legal d'una persona amb discapacitat pel departament de la Generalitat o organisme competent en la matèria, igual o superior a un 33%, que no realitzin activitat retributiva alguna, percebrà un ajut mensual de 70 eur.

43.2. Les persones treballadores amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial i les persones treballadores que tinguin reconeguda la condició de tutor o tutora legal d'una persona amb discapacitat pel departament de la Generalitat o organisme competent en la matèria, igual o superior a un 33%, tindrà preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris amb els dels centres on el fill o filla amb discapacitat rebi atenció.

43.3. Les mesures establertes en els apartats 1 i 2 anteriors seran també aplicables a les persones treballadores que tinguin reconeguda la condició de tutores legals d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda pel departament de la Generalitat o organisme competent en la matèria, igual o superior a un 33%, que no realitzin activitat retributiva alguna.

**44. Jubilació parcial**

Les persones treballadores que compleixin els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment podran acollir-se a la jubilació parcial, en els termes



que corresponguin legalment, sempre i quan existeixi un acord entre la persona treballadora i l'IDI. En cas d'acord, l'IDI estarà obligat a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.

#### 45. Defunció

En cas de mort d'una persona treballadora, l'IDI pagarà als beneficiaris d'aquest la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari. Si la defunció es produís en acte de servei o com a conseqüència de la seva activitat, la indemnització que hauran de rebre els beneficiaris serà de tres mensualitats. A aquests efectes es considerarà també familiar, la persona amb qui hagi conviscut el/la difunt/a, formant una parella de fet amb caràcter estable en els termes legalment establerts.

A manca de designació expressa de les persones beneficiàries, tindran dret a cobrar la indemnització les seves persones hereves.

Si són més d'un els beneficiaris o, en el seu cas, hereus del difunt, la indemnització que correspongui es distribuirà en parts iguals entre tots ells.

#### 46. Formació.

46.1. Es destinarà a formació continuada del seu personal (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació...) recursos equivalents, com a mínim, al 0,7% de la massa salarial. A aquests efectes, s'entendrà com a massa salarial la suma de les retribucions salarials i l'import de la quota empresarial de la Seguretat Social.

46.2. La font dels recursos a aplicar a formació, no necessàriament han de provenir de la pròpia empresa sinó que poden ser deguts a subvencions, concerts amb l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, donacions de terceres persones, etc. Per tant, l'empresa ha de garantir que, sigui quin sigui el seu origen, es destinaran a formació recursos equivalents, com a mínim, al 0,7% de la massa salarial.

46.3. Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan la persona treballadora pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que obligatòriament hagi d'impartir l'empresa a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. La concreció de la forma de gaudir del permís s'ha de fixar de mutu acord entre la persona treballadora i empresa. Aquestes 20 hores de formació voluntària podran ser acumulables i utilitzades de manera anticipada o retroactiva fins a un màxim de 100 hores (corresponent a 5 anys), quan es sol·liciten per adquirir i/o reforçar coneixements relacionats amb l'activitat de la institució.

46.4. Els continguts de formació que s'hagin de realitzar amb caràcter obligatori per

complir la normativa reglamentaria d'aplicació a la institució, per incorporació a un nou lloc de treball, o canvis significatius en el mateix, com poden ser la renovació dels sistemes d'informació aplicables, els processos, eines o recursos vinculats, no s'inclouen en aquestes 20 hores.

46.5. Es dona prioritat a la realització de les activitats de formació corporativa dins de la jornada laboral, o quan mes propera millor.

46.6. Els costos associats a la formació obligatòria aniran a càrrec de l'empresa, sense perjudici de que pugui obtenir per això els crèdits destinats a formació. Els costos associats a la formació voluntària dissenyada i ofertada des de la institució, aniran a càrrec de l'empresa, sense perjudici de que pugui obtenir per això els crèdits destinats a formació.

46.7. La compensació es gaudirà, amb caràcter general, en el mateix any de la realització de la formació.

46.8. És constituirà una Comissió de Formació Contínua formada per un membre de cada RLPT i per un nombre igual de membres en representació de l'empresa. Les funcions d'aquesta comissió seran les de fer propostes, avaluar la formació i, en general, totes aquelles que li delegui l'empresa.

46.9. Les competències d'aquesta comissió seran:

- a. Vetllar pel compliment de la normativa legal en matèria de formació contínua.
- b. Establir els criteris orientatius per l'elaboració dels plans de formació corresponents a aquests àmbit, prioritat de les iniciatives de formació que s'han de desenvolupar a l'IDI, orientació respecte dels col·lectius destinataris de les accions formatives, criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua amb el sistema de classificació professional, etc.
- c. Proposar la realització d'estudis per a la detecció de les necessitats formatives.
- d. Promoure la formació contínua a l'empresa i entre les persones treballadores.
- e. Afavorir l'accés a la formació de les persones treballadores menys qualificats.
- f. Fer el seguiment i l'avaluació e la formació contínua realitzada en el seu àmbit.

La Comissió de Formació Contínua en l'àmbit d'aquests pactes elaborarà el seu propi reglament de funcionament intern.

## 47. Salut laboral

47.1. Planificació de l'activitat preventiva

L'IDI ha d'adoptar un sistema de gestió preventiva. Cal esmentar que aquests sistemes de gestió preventiva no estant desenvolupats ni en el reglament, ni en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.



Per tal de planificar l'activitat preventiva, l'empresa ha de basar-se en metodologies que siguin conegudes i que gaudeixin d'un reconegut prestigi.

En aquest sistema de gestió preventiva hi ha de constar entre d'altres:

Una definició de les funcions i responsabilitats en matèria preventiva de tots els col·lectius de l'empresa (inclosos també els externs).

Una descripció del programa d'activitats preventives. Aquestes activitats preventives, normalment són de dos tipus:

1. Activitats destinades a la localització de nous riscos o variacions dels ja detectats, per canvis en les condicions dels llocs de treball, com ara inspeccions de seguretat, anàlisi d'accidents, anàlisi de procediments de treball, comunicats de riscos, revisions periòdiques de punts crítics de seguretat, estadístiques d'accidentalitat, estudis epidemiològics, estudis ergonòmics i avaluacions de riscos psicosocials.

2. Activitats destinades a reduir riscos o mantenir sota control el seu valor, com ara formació en matèria de prevenció, promoció de la seguretat i salut, redacció i implantació del pla d'emergència o d'autoprotecció segons correspongui, redacció de normes de seguretat, controls higiènics de contaminants químics i físics, vigilància de la salut de treballadors/ores especialment sensibles, manteniment preventiu.

En funció del nivell de risc i de la seva complexitat, l'empresa establirà el programa de tècniques que desenvoluparà.

Els programes s'establiran per períodes de duració anuals, i en funció del seu compliment, s'aniran ampliant el número de tècniques del mateix (fins al total de les necessitats de l'empresa).

Per a la implantació del programa, s'han d'establir els protocols de realització per a cada una de les tècniques preventives a realitzar. Aquests protocols han d'incloure:

- La sistemàtica de la realització.
- Els terminis d'execució.
- Els responsables de dur-los a terme.
- Control i seguiment d'implantació de les mesures preventives i/o correctores.
- Revisió i auditoria del programa de seguretat i salut, a fi de comprovar el compliment dels objectius establerts i detectar desviacions, en base a les quals es determinaran els nous objectius de prevenció.
- Revisió de l'avaluació de riscos i el conseqüent pla de prevenció, quan es produeixen canvis en l'organització del treball i del temps de treball, modificació substancial de condicions en matèria de sistemes de treball i rendiment, noves línies d'activitat

empresarial i innovació tecnològica.

Aquest cicle comporta una millora contínua en matèria de prevenció a l'empresa.

#### 47.2. Fases de l'activitat preventiva a realitzar en l'empresa

1. Identificació dels llocs de treball.
2. Identificació dels riscos existents en cadascun dels llocs de treball de l'empresa.
3. Eliminació d'aquells riscos que poden evitar-se.
4. Avaluació dels riscos que no hagin estat eliminats, a fi d'establir quins tenen un potencial excessiu de provocar dany, i per prioritzar entre ells i establir així un ordre d'actuació.
5. Planificació de l'activitat preventiva a realitzar a l'empresa, segons el resultat de l'avaluació.

#### 47.3. Objectius de la planificació preventiva.

- Protegir eficaçment les persones treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.
- Reduir el valor dels riscos en els que la seva valoració manifesti un risc amb possibilitats de reducció.
- Controlar les condicions de treball per tal que no sorgeixin nous riscos, o augmenti el valor dels existents.

#### 47.4. Punts a determinar respecte la planificació preventiva.

- Determinació del programa d'activitats preventives a desenvolupar a l'empresa, prèvia consulta i participació de les Delegades i Delegats de prevenció. L'empresa consultarà al personal i als seus representants l'elaboració del pla de prevenció, una vegada realitzada l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i del conjunt de l'empresa.
- Determinació dels sistemes organitzatius de l'activitat preventiva, és a dir, les persones responsables de portar-la a terme.
- Determinació de la participació a tots els nivells en cadascuna de les activitats preventives, en compliment del principi bàsic d'integració.
- Determinació dels recursos necessaris per dur a terme els punts anteriors

L'IDI integrarà a les seves polítiques els plans necessaris per protegir i prevenir els riscos, dotant-se dels mitjans adequats i suficients per dur-lo a terme.

En els programes de prevenció d'accidents i malalties professionals que realitzi l'IDI,



s'inclouran els reconeixements de salut específics en funció dels diversos riscos identificats en l'avaluació de riscos. El personal, prèviament a la vigilància de la salut, ha de ser informat dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als riscos específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries. Els reconeixements de salut s'utilitzaran com mecanismes preventius per a la detecció precoç de les malalties professionals i/o derivades del treball.

#### 47.5. Aspectes fonamentals d'una avaluació de riscos.

##### 1. Continguts

- Per llocs de treball (aquells llocs exposats als mateixos riscos)
- Dividir sistemàticament l'empresa en seccions i aquestes en llocs de treball.
- Identificar les persones exposades als riscos de cada lloc de treball.
- Identificar les fonts de risc en base a la gravetat de les seves possibles conseqüències i a la probabilitat de que aquestes ocorrin (tenint en compte les mesures preventives existents)
- Adoptar la decisió sobre les mesures preventives adequades per cada cas.
- Jerarquitzar la urgència de les mesures preventives que s'hagin decidit aplicar per eliminar o reduir el risc.
- Establir un control d'eficàcia de les mesures que es vagin adoptant.
- Portar un registre actualitzat dels resultats de l'avaluació de riscos, on figurin els riscos detectats, les mesures preventives adoptades i la planificació de les mesures que es faran per cada lloc de treball. Aquest registre ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral competent i dels Delegats i Delegades de Prevenció sempre que el requereixi.
- Es considerarà com a risc real, els riscos d'efecte estocàstic en els casos de radiacions ionitzants i productes cancerígens, mutàgens i teratògens.
- Quant al risc biològic, l'empresa haurà de desenvolupar la Guia d'actuació per a la prevenció de riscos laborals davant agents biològics perillosos altament transmissibles en centres sanitaris del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.
- S'aplicaran les actuacions necessàries per desenvolupar l'Ordre ESS/1451/2013, de 29 de juliol, per la qual s'estableixen disposicions per a la prevenció de lesions causades per instruments tallants i punxants en el sector sanitari i hospitalari pel que fa a les disposicions per a la prevenció de lesions causades per instruments tallants i punxants en el sector sanitari i hospitalari, així com les actualitzacions de la guia tècnica del INSHT per a l'actuació en les avaluacions de riscos relacionats amb l'exposició de risc biològic a la feina.

L'IDI desenvoluparà un pla de prevenció d'agressions a les persones treballadores.

L'IDI haurà de tenir en compte les recomanacions que emeti l'Observatori per a les situacions de violència en l'àmbit sanitari a Catalunya i col·laboraran en les diferents peticions d'informació que li siguin efectuades.

## 2. Procediments

Recopilar tota la informació relativa a les condicions de treball real per lloc de treball, tal com indica la llei, com per exemple:

- Equips i material utilitzats.
- Procediments de treball realitzats.
- Característiques personals del personal que realitza el treball.
- Instal·lacions on està ubicat el lloc de treball.

Per obtenir la informació, es duran a terme les visites al lloc de treball, consultes al personal i comandaments, mesures, etc. que siguin necessàries.

A partir d'aquesta informació, es plasmarà el contingut de l'avaluació de riscos en el format que s'hagi adoptat com a document per tal efecte.

## 3. Mètode d'avaluació.

El procediment d'avaluació utilitzat haurà de proporcionar confiança sobre el seu resultat. En cas de dubte s'hauran d'adoptar les mesures preventives més favorables des del punt de vista de la prevenció.

L'avaluació inclourà la realització de les mesures, anàlisi o assajos que es considerin necessaris, a excepció que es tracti d'intervencions, activitats o processos en els que la directa apreciació professional acreditada permetrà arribar a una conclusió sense necessitat de recórrer a aquells, sempre que es compleixi el disposat al paràgraf anterior.

En qualsevol cas, si existís normativa específica d'aplicació, el procediment d'avaluació s'haurà d'ajustar a les condicions concretes establertes a la mateixa.

## 4. Personal que realitza l'avaluació

L'avaluació haurà de ser realitzada pels serveis de prevenció i els tècnics, propis o aliens, han de tenir l'especialitat corresponent a l'avaluació que es realitzi.

També participarà el personal involucrat en el lloc de treball avaluat i els Delegats i Delegades de prevenció de l'empresa.

## 5. Revisió.

- Quan es realitzin canvis en les condicions de lloc de treball.
- Quan ho exigeixi específicament alguna normativa.



- Al realitzar les tècniques preventives especificades en el programa d'activitats preventives de l'empresa.
- Després de la investigació d'un accident, si procedeix.

6. El CSS, com a òrgan de participació, paritari i col·legiat, per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat, serà informat en totes les qüestions relacionades amb la política de prevenció de l'empresa i específicament en les següents qüestions:

- a) La identificació dels riscos que hagin de ser objecte d'avaluació i control.
- b) La identificació dels riscos i procediments per l'avaluació dels riscos.
- c) L'elaboració, posta en pràctica, avaluació i revisió dels plans i programes de prevenció.
- d) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
- e) Els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació del personal en matèria de salut i seguretat.
- f) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.
- g) L'elecció de l'entitat i les condicions de concertació en el cas de recórrer a serveis propis o mancomunats.
- h) La selecció de la modalitat, composició i numero de tècnics necessaris per a la constitució del servei de prevenció, així com per la planificació de les activitats que aquest tingui que desenvolupar i l'avaluació dels seu funcionament.
- i) La contractació, sanció o acomiadament dels membres del servei de prevenció en cas de que s'opti per un servei propi o mancomunat.
- j) La designació per l'empresa de treballadors/ores per ocupar-se de les funcions preventives, la determinació d'aquestes funcions i l'avaluació del seu compliment.
- k) L'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.
- l) El disseny de programes de vigilància de salut adaptats als riscos i l'avaluació dels seus resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals.
- m) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció.

7. Per l'exercici de les seves funcions el CSS té les següents competències i facultats:

- a) Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportunes amb el fi de conèixer directament la situació relativa a la prevenció.

b) Accedir a tota documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària pel compliment de les seves funcions.

c) Conèixer quants informes i estudis obtingui l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, provinents dels serveis de prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats.

d) Conèixer i informar de la programació anual dels serveis de prevenció. Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del servei de prevenció sempre que sigui necessari.

e) Promoure i participar en investigacions sobre: Avaluació i control de riscos. Incidència de danys derivats del treball. Avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva.

f) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància i salut, així com els indicadors d'absentisme per malaltia, amb el fi de identificar eventuais relacions entre els riscos i els danys.

g) Promoure la participació i col·laboració del personal en la prevenció, recollint i estudiant suggeriments i propostes.

h) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa en ordre a la prevenció de riscos.

i) Proposar l'ampliació, temporalment o permanent del nombre de representants en el CSS en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.

j) Col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves visites als centres, acompanyant-los durant les mateixes i formulant les observacions que estimi oportunes.

Els Delegats i Delegades de prevenció hauran de ser nomenats per la RLPT entre els seus membres o entre el col·lectiu de persones treballadores que formen part de la institució, amb formació específica en salut laboral i prevenció de riscos. En qualsevol cas, s'haurà de complir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa de desenvolupament. Els Delegats i les Delegades de prevenció tindran el mateix nombre d'hores de crèdit horari que els membres de la RLPT.

8. El CSS es reunirà al menys cada tres mesos de forma ordinària, respectant en tot cas els usos i costums del centre de treball, amb convocatòria per escrit. S'elaborarà un calendari de reunions anual i en cas de canvi de data, es comunicarà amb 72 hores d'antelació. El CSS es reunirà en sessió extraordinària quant concorri alguna de les següents situacions:

a) Accidents o danys greus.

b) Incidents amb risc greu.

c) Sancions per incompliments.

d) Alteració greu en la gestió de residus dins del centre.

e) Balanç anual del pla de prevenció i informe de la memòria i programació del servei de prevenció.



f) Convocatòria per una de les parts.

9. Es farà una acta de cada reunió recollint en ella tots els assumptes tractats i els acords adoptats, així com els punts als que no s'hagi arribat a cap acord, argumentant ambdues parts les seves posicions.

10. Tant les convocatòries com els acords del CSS hauran de ser objecte de publicitat entre els/les treballadors/ores de l'empresa, els quals podran fer arribar les seves queixes i propostes, sense perjudici de les diferents competències legals, mitjançant els Delegats de prevenció o del servei de prevenció.

11. Trimestralment i en reunió ordinària l'empresa presentarà al CSS un informe que contingui al menys els següents aspectes:

1. Nivell d'aplicació i resultats del pla de prevenció.

2. Resultats dels eventuais controls ambientals (dins dels centre de treball) i activitats de vigilància de la salut.

3. Evolució de la sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals).

4. Baixes laborals derivades dels accidents de treball i malalties professionals.

5. Els/les tècnics de prevenció de l'empresa, i els/les representants de les empreses subcontractistes participaran amb veu però sense vot, a les reunions del CSS en les quals estigui previst tractar temes del seu interès, i en tot cas a iniciativa de qualsevol de les representacions. S'haurà d'establir en els contractes amb les empreses subcontractistes les obligacions d'aquestes en relació a la prevenció de riscos laborals, d'acord a lo establert en l'avaluació de riscos. S'establirà com a causa d'extinció específica dels contractes amb les empreses subcontractistes, l'incompliment de les normes de prevenció de riscos. L'empresa titular del centre de treball haurà d'establir els mitjans de coordinació necessaris amb les empreses subcontractades concurrents. S'hauran de fer reunions conjuntes dels CSS o tècnics de prevenció de les diferents empreses subcontractades concurrents que participaran en les reunions del CSS de l'empresa titular del centre. Els/les representants dels treballadors/ores de les empreses subcontractades concurrents participaran amb veu però sense vot, en les reunions del CSS de l'empresa titular, en les quals estigui previst tractar temes del seu interès. S'hauran de fer reunions periòdiques entre els diversos membres dels serveis de prevenció de l'empresa titular del centre i els serveis de prevenció de les empreses subcontractades concurrent. Ha d'existir intercanvi d'informació i de comunicació entre les empreses concurrents.

L'empresa es compromet a:

- Fer reunions periòdiques amb les empreses subcontractades.
- Impartir instruccions en aquesta matèria.
- A l'establiment conjunt de mesures específiques de prevenció de riscos o de procediments o protocols d'actuació. A la presència en el centre de recursos preventius de les empreses concurrents.

- A la designació d'una o més persones encarregades de coordinar les activitats preventives.

6. A les reunions del CSS podran participar, per iniciativa pròpia i amb veu, però sense vot, els Delegats i les Delegades sindicals i els responsables tècnics de prevenció de l'empresa que no estiguin inclosos en el CSS. En les mateixes condicions anteriors podran participar persones treballadores de l'empresa que tinguin una especial qualificació o informació respecte de qüestions objectes de debat en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el comitè. El temps d'assistència a les reunions del CSS serà considerat de treball efectiu quant afecti a persones treballadores que no conformen el CSS. A la resta de representacions se li aplicarà la normativa legal sobre crèdit horari. Si les persones treballadores amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions que es debatin en el CSS, fossin varis o adscrits al mateix servei, la invitació es limitarà, sigui la representació que sigui, a dos per reunió.

7. El CSS podrà constituir grups de treball per abordar o fer el seguiment de problemes específics. D'acordar-se la seva constitució és regiran per les normes que s'estableixin, que en tot cas haurà de fixar una duració limitada en el temps i l'obligació de presentar per escrit conclusions raonades. L'elecció dels membres dels grups de treball es farà en el CSS.

8. L'empresa haurà de proporcionar als Delegats i Delegades de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per l'exercici de les seves funcions.

9. Dins del CSS es discutiran els criteris d'identificació de riscos, la metodologia i la seva avaluació. Les postures de totes les parts seran motivades, i en cas d'acord, vinculant per efectuar l'avaluació. En tot cas, hi hagi o no acord, s'estarà en l'establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i la normativa de desenvolupament.

10. En el marc del Comitè de seguretat i salut i en el seu cas, amb els Delegats i Delegades de prevenció, s'informarà de la modalitat d'organització de la prevenció. Es constituirà un servei de prevenció i amb un mínim de dues especialitats pròpies (art. 15 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció). La constitució o contractació del servei de prevenció de cada empresa es farà amb la consulta prèvia dels Delegats de prevenció. En tot cas s'haurà d'informar de la disponibilitat del servei de prevenció per la seva consulta, intervenció o altra actuació per part dels Delegats de prevenció. Els serveis de prevenció hauran de comptar amb les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives. Les activitats preventives que no siguin assumides a través del servei de prevenció hauran de ser concertades amb un o més serveis de prevenció.

11. Es considerarà com risc real, els riscos d'efecte estocàstic en els casos de radiacions ionitzants i productes cancerígens, mutàgens i teratògens.

12. L'IDI facilitarà la formació necessària i adequada en matèria de seguretat i salut al personal i als seus representants, dins de la jornada laboral i al seu càrrec, pels seus propis mitjans o mitjançant tercers.

a. Tots els Delegats i Delegades de prevenció tindran una formació inicial de 50 hores (bàsic de prevenció). La formació continuada dels Delegats i Delegades de prevenció s'efectuarà en



funció de les necessitats.

b. El pla de formació en matèria de seguretat i salut haurà de ser aprovat d'acord a les necessitats que senyali el pla de prevenció.

13. En matèria d'informació al personal i als seus representants, l'empresa haurà d'adoptar els mecanismes adequats d'acord a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

a. Facilitant directament a cada persona treballadora i per escrit els riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i les mesures de protecció i prevenció aplicables al risc.

b. S'elaborarà un manual de seguretat i salut que serà lliurat a cada persona treballadora i a la incorporació de nous treballadors/ores.

c. Cada centre de treball facilitarà al personal un protocol d'actuació en cas d'exposició accidental a un producte bioperillós. Aquest protocol haurà de ser d'utilitat pràctica en cas d'accident, sigui quin sigui l'espai, torn o lloc de treball. aquest protocol haurà de ser discutit en el CSS.

d. Els Delegats i Delegades de prevenció tindran a la seva disposició tota la informació per l'exercici de les seves funcions, amb les limitacions previstes en la legalitat, i especialment les de sigil professional, confidencialitat i intimitat.

14. L'empresa consultarà al personal i als seus representants l'elaboració del pla de prevenció, una vegada realitzada l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i del conjunt de l'empresa.

15. L'empresa integrarà en les seves polítiques els plans necessaris per protegir i prevenir els riscos, dotant-se dels mitjans adequats i suficients per dur-lo a terme.

a. Les MAPT hauran de garantir la confidencialitat de les dades del personal, de manera que només tingui accés a elles la persona treballadora interessada, així com el personal sanitari responsable del seguiment de l'estat de salut.

b. Quan s la persona treballadora se li hagin de realitzar proves clíniques s'haurà de seguir el procediment de consentiment informat d'acord amb les normes deontològiques de la professió mèdica i segons la legislació vigent.

c. Quan l'empresa atorga el control de la incapacitat temporal per malaltia comuna, risc per l'embaràs, etc, a les MAPT, aquestes assumiran totes les despeses de desplaçaments dels treballadors/ores.

17. En els programes de prevenció d'accidents i malalties professionals s'inclouran els reconeixements mèdics específics en funció dels diversos riscos identificats en l'avaluació de riscos. El personal, prèviament a la vigilància de la salut, ha de ser informat dels objectius i del contingut d'aquesta. La vigilància de la salut es dirigirà cap als riscos específics i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries. Els reconeixements mèdics s'utilitzaran com mecanismes preventius per a la detecció precoç de les malalties professionals i/o derivades del treball.

18. Serà matèria d'una comissió de treball específic, l'estudi de plans de prevenció, assistència i reinserció sobre alcoholisme i altres drogodependències, problemes de salut mental, inspirats en els principis de confidencialitat i voluntarietat. Els Delegats i Delegades de prevenció dels centres emetran un informe fonamentat no vinculant en relació als plans que sobre aquesta matèria es poguessin establir a l'empresa. Aquests plans s'abordaran, amb una formació específica del CSS i els Delegats i Delegades de prevenció.

19. Totes les actuacions sobre matèries relacionades amb el medi ambient intracentre seran tractades en el CSS.

20. La seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància serà d'acord a l'establert en el Títol III de la Llei 39/1999 de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i a la resta de normes que s'incorporin al respecte.

L'avaluació dels riscos que es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresa adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns, en funció del que digui l'avaluació de riscos.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues d'AT i MP, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/ores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, tot i aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resultés tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al



seu lloc anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat.

El disposat en els anteriors nombres d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

20.bis. Quedaran exonerats de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada les treballadores en situació de risc per embaràs i el personal quina realització els hi sigui contraindicada per raons de salut. En aquest últim supòsit caldrà un dictamen favorable del metge de l'entitat gestora i/o col·laboradora que gestioni les incapacitats temporals; en cas que la causa d'exoneració siguin problemes psíquics i/o conductes addictives l'informe haurà de ser emès pel programa d'atenció integral del metge malalt (PAIMM).

#### 21. Plans d'emergència

a. L'empresa elaborarà un pla d'emergència.

b. Els plans d'emergència es difondran de forma adequada i suficient de manera que cada professional els coneixerà i podrà actuar en conseqüència i en coordinació amb la resta de treballadors/ores de l'empresa.

c. Es constituïran els equips de primera i segona intervenció entre el personal, amb caràcter interdisciplinari sempre que sigui possible.

d. Es realitzaran exercicis pràctics de manera que es coneguin els sistemes de protecció contra incendis.

e. S'efectuaran, d'acord amb el pla de prevenció, els simulacres d'evacuació necessaris en funció de la complexitat dels centres amb presència de representants dels bombers.

22. Els Delegats de prevenció hauran de ser nomenats pel Comitè d'empresa entre els seus membres o entre el col·lectiu de treballadors/ores que formen part de la institució, amb formació específica en salut laboral i prevenció de riscos. En qualsevol cas s'haurà de complir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa de desenvolupament. Els Delegats de prevenció tindran el mateix numero d'hores de crèdit horari que els membres del Comitè d'empresa.

23. Protecció del personal especialment sensible a determinats riscos. L'empresa garantirà de manera específica la protecció del personal que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. A tal fi, haurà de tenir present aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries. Els/les treballadors/ores no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors/ores o altres persones

relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

Igualment, l'empresa haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries.

#### 48. Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional

##### 48.1. Introducció

L'IDI té en els seus professionals el seu capital principal. En conseqüència, per tal d'aconseguir una major eficiència, eficàcia i qualitat en la prestació de serveis en l'àmbit dels presents Pactes d'Empresa i per aconseguir una empresa amb visió de futur, que assoleixi l'estabilitat dels seus professionals i la viabilitat econòmica en un horitzó competitiu, cal dedicar una atenció especial a la gestió de persones.

En aquest sentit el marc d'incentivació, promoció i desenvolupament professional que es pacta ha de permetre que l'IDI incorpori un model de gestió integrada de persones que s'ha de basar en el principi del reconeixement de la seva importància en l'organització.

El marc d'aplicació d'aquest sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional recull:

- Elements d'incentivació per al desenvolupament de la tasca habitual i per a la configuració de polítiques salarials utilitzant instruments de millora de la formació en relació al lloc de treball i amb instruments de millora de la formació general.
- Elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permetin, a través de la corresponent avaluació, reconèixer l'aportació permanent que es vagi realitzant amb una traducció retributiva complementària.
- Elements de desenvolupament professional en el marc de l'empresa que permetin també, a través de l'avaluació, reconèixer el valor afegit aportat pels professionals, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb una retribució complementària.

Dins aquest marc global, l'IDI establirà mecanismes facilitadors per al desenvolupament d'aquest sistema.

##### 48.2. Normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups professionals

a. Voluntarietat. El personal participarà voluntàriament en el sistema a partir de l'accés al nivell B i en els canvis de nivell, sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori per a la persona treballadora, en els terminis establerts a cada institució. El nivell A s'aplicarà automàticament i d'ofici per les empreses en el moment que la persona treballadora acumuli el temps mínim d'experiència necessària requerit a cada grup professional.

b. Avaluació. La persona treballadora serà avaluada cada vegada que demani un canvi de



nivell en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre, en funció del seu compromís (participació i implicació amb els objectius de la seva institució), la competència professional i l'efectivitat de la pràctica professional i la formació continuada. Es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.

A l'IDI s'establirà una Comissió d'avaluació amb caràcter paritari per a tots els grups professionals nomenada per la direcció del centre i per la RLPT. En el cas de la representació del personal, les persones nomenades seran necessàriament personal del grup 1 (quan s'avalui al personal del grup 1), personal del grup 2 (quan s'avalui al personal del grup 2), personal del grup 3 (quan s'avalui al personal del grup 3) i personal dels grups 4 al 6 (quan s'avalui al personal d'aquests grups).

Aquesta comissió procurarà funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció, la qual vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

La previsió de que en cas d'empat decideixi la direcció de l'empresa fa referència exclusivament a la funció d'avaluació de les persones candidates per a accedir i/o progressar en el nivell de SIPDP.

La comissió d'avaluació establirà els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en aquest pacte.

Les persones integrants de la comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i les valoracions que puguin realitzar els diferents components de la comissió sobre les persones avaluades.

La Comissió es dotarà del seu reglament de funcionament i la seva funció és l'avaluació de les persones candidates per accedir i/o progressar en els nivells del SIPDP i SIP.

La Comissió avaluadora tindrà competència per a revisar els nivells professional assolits, llevat dels que tenen la consideració de consolidables. Independentment del caràcter executiu de la decisió d'assignació a un determinat nivell, en el supòsit que la persona treballadora entengués que la decisió no s'ajusta a la legalitat o bé estigui motivada per raons discriminatòries prohibides podrà acudir a l'arbitratge de la Comissió paritària, o en el seu cas a la jurisdicció social.

c. Portabilitat. Serà reconegut a l'IDI el nivell assolit de carrera professional, SIPDP i el SIP en un altre centre assistencial de l'àmbit del Decret 19/2010, de 14 de desembre, del SISCAT, o el que el substitueixi. En els altres àmbits del Sistema Nacional de Salut s'avaluarà cas per cas el reconeixement de nivell de carrera professional.

La portabilitat regulada en aquest article tindrà efectes per a les contractacions efectuades a partir de la signatura del present pacte.

En els casos en els que no es reconegui la portabilitat del nivell de carrera assolit al centre d'origen des del moment inicial de la contractació, l'accés a aquell nivell es podrà sol·licitar per la persona interessada als sis mesos de la seva incorporació.

d. A tot el personal que compleixi els requisits per a accedir a qualsevol nivell de la carrera se l'ha de reconèixer i retribuir, amb independència del tipus de contracte laboral que tingui (indefinit o temporal)

e. Permanència. Els nivells A, B i C són consolidables. L'assoliment del nivell D no significa la permanència definitiva en aquest nivell.

f. Retribució. S'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.

g. Prestació efectiva de serveis. S'ha de considerar la prestació efectiva de serveis desenvolupada durant tota la relació contractual, sense computar els períodes intermedis entre contractes, en els quals no s'ha desenvolupat prestació de serveis. Pel que fa al personal amb contracte a temps parcial, s'hauran de comptabilitzar tots els períodes contractats i treballats amb independència de la jornada que estigués fixada en el contracte.

Es considera que no interrompen la prestació de serveis a què fa referència el SIPDP i el SIP les situacions següents:

1. Els permisos retribuïts regulats al pacte 24 del Conveni.

2. L'excedència especial per naixement o adopció legal de fills o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent o cura de familiars del pacte 27 i l'excedència especial per transició de gènere pacte 33.

3. La situació d'incapacitat temporal.

4. La suspensió del contracte segons les causes dels següents articles del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors:

a. 45 d. Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

b. 45.e. Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.

c. 45.i. Força major temporal

d. 45.j. Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

e. 45.l. Exercici del dret de vaga

f. Decisió de la treballadora que es vegi obligada a deixar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual.

h. Absorció i compensació. Amb l'excepció a què es fa referència al paràgraf següent, els complements retributius que s'estableixen per a cada nivell absorbiran i compensaran les millores econòmiques superiors a les establertes en els presents pactes que pugui tenir cada persona treballadora. Això amb independència de la denominació, origen, caràcter i quantia de dites millores i, fins i tot absorbiran complements de responsabilitat o comandament no lligats a llocs de treball de responsabilitat o comandament, que tinguessin com a objecte el reconeixement professional.

Únicament no seran absorbibles les millores que pugui tenir la persona treballadora referides



a aquells complements salarials tipificats en els presents pactes que retribueixin condicions especials de lloc de treball i que són: plus dissabte, plus diumenge, plus festiu, plus festiu especial, plus nocturnitat, complement de responsabilitat, supervisió o comandament, guàrdies presencials i guàrdies localitzables i aquelles altres millores de complements retributius que hagin estat pactades col·lectivament per escrit amb el Comitè d'empresa.

i. En cas de canvis ascendants de grup professional, la persona mantindrà el complement retributiu corresponent al nivell assolit en el grup professional de procedència fins que assoleixi en el nou grup professional un determinat nivell que permeti igualar o superar el complement retributiu assolit en el grup professional de procedència.

### 48.3. Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del Grup 1

#### 1.1. Avaluació

L'avaluació tindrà en compte els següents àmbits en relació als objectius de la institució:

- Activitat assistencial.
- Aportacions des de la participació i la implicació.
- Aptituds.
- Formació continuada.
- Docència i/o investigació.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

#### 1.2. Estructura per nivells

S'establiran 4 nivells amb una denominació específic a i una permanència mínima, que permeti al personal del grup 1 ésser identificat tant en l'àmbit de la institució com en l'àmbit social, professional i científic. Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball. Es reconeixerà l'excel·lència amb un quart nivell (D).

#### 1.3. Àmbit personal

##### 1.3.1 Personal del grup 1

Podrà participar en el sistema, amb els requisits que es puguin establir, tot el personal del grup 1 amb una experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut de cinc o més anys en una mateixa tasca o servei, en el cas del personal sense titulació d'especialista.

S'inclou expressament el personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

#### 2. Components bàsics del sistema.

##### 2.1. Accés general.

Atesa la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal en els terminis establerts, excepte el nivell A, que s'acreditarà de manera automàtica sense que sigui necessari haver de sol·licitar l'accés.

En el moment de la sol·licitud, el personal del grup 1, caldrà que reuneixi els requisits adients per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

L'accés al nivell corresponent per als nous ingressos que no ostentin algun nivell de SIPDP es podrà sol·licitar per la persona interessada als dotze mesos de la seva incorporació.

## 2.2. Característiques dels nivells.

### 2.2.1. Els nivells es denominaran: A, B, C i D.

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 1 any amb títol d'especialista o 5 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut, per a accedir al nivell A.
- 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
- 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

### 2.2.2 Permanència en el nivell

La permanència o no en el nivell es produirà:

- Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.
- Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària de les persones treballadores.

## 2.3. Requisits d'accés per a cada nivell

### A. Per al nivell A

Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut.

- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador, en el cas que no acreditin el nivell A concedit per un altre centre amb anterioritat.

### B. Per al nivell B, C i D.

- Tindrà accés el personal especialista titulat que acrediti la permanència mínima per nivell establerta en el punt 2.2.1.

Excepcionalment i, per causes raonades, podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per als nivell B i C.

## 2.4. Retribució



Cada nivell, per jornada completa, serà retribuït amb un complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats segons taules de l'Annex 1. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

48.4. Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del Grup 2

1.1. Avaluació

L'avaluació tindrà en compte els següents àmbits en relació als objectius de la institució: a. Activitat assistencial.

b. Aportacions des de la participació i la implicació.

c. Aptituds.

d. Formació continuada.

e. Docència i/o investigació.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

1.2. Estructura per nivells

S'establiran 4 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti al personal del grup 2 ésser identificat tant en l'àmbit de la institució com en l'àmbit social, professional i científic. Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball. Es reconeixerà l'excel·lència amb un quart nivell (D).

1.3. Àmbit personal

1.3.1. Personal del grup 2

Podrà participar en el sistema, amb els requisits que es puguin establir, tot el personal del grup 2.

S'inclou expressament el personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

2. Components bàsics del sistema.

2.1. Accés general.

Atesa la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal en els terminis establerts, excepte el nivell A, que s'acreditarà de manera automàtica sense que sigui necessari haver de sol·licitar l'accés.

En el moment de la sol·licitud, el personal dels grups 2, caldrà que reuneixi els requisits adients per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

L'accés al nivell corresponent per als nous ingressos que no ostentin algun nivell de SIPDP es podrà sol·licitar per la persona interessada als dotze mesos de la seva incorporació.

2.2. Característiques dels nivells.

2.2.1. Els nivells es denominaran A, B, C i D.

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT ((Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut, per a accedir al nivell A.
- 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
- 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

No obstant l'anterior, l'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix els presents pactes:

- A l'accés automàtic al nivell A del SIPDP, sense necessitat d'haver de sol·licitar l'accés, pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució en la qual la infermera o l'infermer especialista estiguin contractats.
- Per a aquelles i aquells professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per a accedir als següents nivells es rebaixarà en un any.

Aquesta facultat és independent del moment en què s'obtingui l'especialitat, però només es podrà utilitzar-la una sola vegada per especialitat.

2.2.2. Permanència en el nivell

La permanència o no en el nivell es produirà:

- Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.
- Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària de les persones treballadores.

2.3. Requisits d'accés per a cada nivell

A. Per al nivell A

- Acreditar 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en l'IDI, en el cas que no acreditin el nivell A concedit per un altre centre amb anterioritat.

B. Per als nivells B, C i D.

- Tindrà accés el personal del grup 2 que acrediti la permanència mínima per nivell



establerta en el punt 2.2.1. Excepcionalment i, per causes raonades, podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per als nivells B i C.

#### 2.4. Retribució

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuint amb un complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats segons taules de l'Annex 1. Les jornades inferiors seran retribuides proporcionalment.

L'aplicació d'aquest sistema deroga qualsevol altra denominació i sistema de nivells que poguessin existir als centres afectats pel present pacte.

### 48.5. Sistema d'incentivació i promoció del Grup 3

#### 1.1. Avaluació

L'avaluació tindrà en compte els següents àmbits en relació als objectius de la institució: L'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre els següents àmbits en relació als objectius de la institució:

- Activitat assistencial.
- Aportacions des de la participació i la implicació.
- Aptituds.
- Formació continuada.
- Docència i/o investigació.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

#### 1.2. Estructura per nivells

S'establiran 4 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti al personal del grup 3 ésser identificat tant en l'àmbit de llur la institució com en l'àmbit social, professional i científic. Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball. Es reconeixerà l'excel·lència amb un quart nivell (D).

#### 1.3. Àmbit personal

##### 1.3.1. Personal del grup 3

Podrà participar en el sistema, amb els requisits que es puguin establir, tot el personal del grup 3 del Conveni col·lectiu.

S'inclou expressament el personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal de la plantilla ordinària que habitualment dona cobertura a l'atenció programada.

#### 2. Components bàsics del sistema.

##### 2.1. Accés general.

Atesa la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal en els terminis establerts a cada institució, excepte el nivell A, que s'acreditarà de manera automàtica sense que sigui necessari haver de sol·licitar l'accés.

En el moment de la sol·licitud, el personal del grup 3, caldrà que reuneixi els requisits adients per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

L'accés al nivell corresponent a cada institució per als nous ingressos que no ostentin algun nivell de SIPDP es podrà sol·licitar per la persona interessada als dotze mesos de la seva incorporació.

## 2.2. Característiques dels nivells.

### 2.2.1. Personal grup 3

Els nivells es denominaran A, B, C i D.

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut, per a accedir al nivell A.
- 5 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
- 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

### 2.2.2 Permanència en el nivell per als grups 3

La permanència o no en el nivell es produirà:

- Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.
- Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària de les persones treballadores.

## 2.3. Requisits d'accés per a cada nivell

### 2.3.1. Personal grup

#### A. Per al nivell A

- Acreditar 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador l'IDI, en el cas que no acreditin el nivell A concedit per un altre centre amb anterioritat.

#### B. Per als nivells B, C i D.

- Tindrà accés el personal del grup 3 que acrediti la permanència mínima per nivell establerta en el punt 2.2.1. Excepcionalment i, per causes raonades, podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per als nivells B i C.



## 2.4. Retribució

Com a conseqüència de les seves especificitats, es reconeix al Grup 3 Nivell II (AS-TFPT) els següents nivells i retribucions del Sistema d'Incentivació Professional.

Cada nivell del SIPDP, per jornada ordinària completa, serà retribuint amb un complement de caràcter anual, abonat en 12 mensualitats segons les taules de l'Annex 1. Les jornades inferiors seran retribuides proporcionalment d'acord amb el que s'ha establert en l'apartat anterior:

- Nivell A: 7 per cent del salari base
- Nivell B: 14 per cent del salari base
- Nivell C: 16 per cent del salari base
- Nivell D: 20 per cent del salari base

Els percentatges de cada nivell absorbeixen els dels anteriors, no són, per tant, acumulables.

## 48.6. Sistema d'incentivació i promoció dels Grups 4, 5 i 6

S'estableix un sistema d'incentivació i promoció per als grups 4, 5, 6, amb els següents nivells i requisits:

### 1. Nivells

Nivell A: S'accedirà automàticament, sense necessitat d'haver de sol·licitar l'accés, si la persona acreditada 6 anys d'experiència en qualsevol institució del SISCAT (Institut Català de la Salut, empreses públiques i consorcis i resta d'entitats concertades) i/o del Sistema Nacional de Salut. La retribució serà en funció del contracte vigent en el moment del reconeixement.

Nivell B: per a accedir a aquest segon nivell la persona treballadora haurà de complir els requisits següents:

- a. Sol·licitud de la persona interessada.
- b. 6 anys de permanència en el nivell A
- c. Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim de 75 hores de formació continuada pels grups 4, 5, 6.1 i 6.2 relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral, plans d'igualtat, participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i realització d'activitats docents.

La formació haurà d'haver estat realitzada durant el temps de permanència en el nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada per la persona treballadora pel seu compte, sempre i quan aquesta última hagi estat cursada en centre de formació homologat oficialment, impartida per una entitat patronal sanitària, en una universitat, en un col·legi professional i la impartida pels centres col·laboradors acreditats i subvencionats pels acords estatals o autonòmics per a la formació continua, i tingui relació directa amb el seu lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral i/o en matèria d'igualtat. La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques, el contingut curricular del curs. La formació podrà ser realitzada tant de manera presencial com a distància, sense que existeixi cap impediment per al reconeixement de les hores de formació del curs, sempre que la formació sigui impartida i

certificada per una entitat o institució amb els requeriments establerts a l'anterior paràgraf.  
Nivell C: els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents:

- Sol·licitud de la persona interessada.
- Estar en possessió del títol acadèmic o certificat de professionalitat requerit en el seu lloc de treball, que habiliti per a realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- 7 anys de permanència en el nivell B.
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el nivell B, amb aprofitament, d'un mínim de 75 hores de formació continuada pels grups 4, 5, 6.1 i 6.2 relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral i/o en matèria de seguretat i/o en matèria d'igualtat. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts per al nivell B.

- Sol·licitud de la persona interessada.
- Estar en possessió del títol acadèmic o certificat de professionalitat requerit en el seu lloc de treball, que habiliti per a realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- 9 anys de permanència en el nivell C.
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el nivell C, amb aprofitament, d'un mínim de 100 hores de formació continuada pels grups 4, 5, 6.1 i 6.2 relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral i/o en matèria de seguretat i/o en matèria d'igualtat. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts per al nivell B.

Amb caràcter exclusiu per a aquells professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptaran que les hores de formació exigides per a cada nivell incloguin les necessàries per a la consecució del títol reglat habilitant o el certificat de professionalitat. Aquestes hores només es podran comptabilitzar per una sola vegada en cada nivell.

## 2. Retribucions

Cada nivell del SIP, per jornada ordinària completa, serà retribuït amb el següent complement de caràcter anual, abonat en 12 mensualitats.

- Nivell A: 5 per cent del salari base
- Nivell B: 8 per cent del salari base
- Nivell C: 10 per cent del salari base
- Nivell D: 12 per cent del salari base

Els percentatges de cada nivell absorbeixen els dels anteriors. No són, per tant, acumulables.

### Disposició addicional primera

#### 1. Desvinculació del cobrament de la retribució variable en funció dels objectius (DPO) de l'equilibri pressupostari i financer de l'empresa.

Amb efectes de l'1 de gener del 2023, es desvincula el cobrament de la retribució variable en funció dels objectius (DPO) de l'equilibri pressupostari i financer de l'IDI.

#### 2. Retribució variable en funció dels objectius (DPO) del Grup professional 1

L'import màxim de la retribució variable en funció dels objectius de l'any 2023 (que s'abonarà



pàgines).

Sobre aquest import s'aplicaran els increment salarials corresponents als anys 2023 i 2024, que s'aprovin.

**8. Nou nivell D de SIPDP (carrera professional) per als Grup professional 3.**

A partir de data 01/11/2023 s'estableix el nivell D del SIPDP del Grup professional 3. El seu import serà el 20% del salari base.

Sobre aquest import s'aplicaran els increment salarials que s'aprovin corresponents als anys 2023 i 2024.

**9. Nou nivell D de SIP (carrera professional) per als Grups professionals del 4 al 6.**

A partir de data 01/11/2023 s'estableix el nivell D del SIP dels grups 4 al 6, el seu import serà el 12% del salari base.

Sobre aquest import s'aplicaran els increment salarials corresponents als anys 2023 i 2024, que s'aprovin.

**10. Implementació del nivell D dels Grups professionals 1 i 2**

El termini per la implementació del Nivell D del SIPDP dels Grups professionals 1 i 2 serà de 6 mesos des de la data de la signatura dels presents Pactes d'Empresa. En el cas que no estigui implementat dins d'aquest termini, només es tindrà en compte la permanència de 9 anys en el nivell C per a poder accedir al nivell D, fins a la definició dels criteris. Una vegada definits els criteris del nivell D s'establirà un període de 2 anys de carència per a l'avaluació i exigència dels nous criteris per a aquelles persones que hagin accedit al nivell D pel mer transcurs del temps.

**Disposició final primera**

No són d'aplicació a aquest pactes les següents disposicions del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut:

- Disposició addicional primera
- Disposició addicional segona
- Disposició addicional tercera
- Disposició addicional quarta
- Disposició addicional cinquena
- Disposició addicional sisena
- Disposició addicional setena
- Disposició addicional vuitena
- Disposició transitòria primera
- Disposició transitòria segona
- Disposició transitòria tercera
- Disposició transitòria quarta
- Disposició transitòria cinquena

durant el primer trimestre de l'any 2024) per al grup professional 1 serà de 6.313,78 euros. Sobre aquests imports s'aplicaran els increments salarials definitius que s'aprovin corresponents als anys 2023 i 2024.

### 3. Equiparació del salari base del Grup professional 2 al salari base del Grup professional 4.

Per tal d'assolir l'equiparació del salari base del Grup professional 2 al salari base del Grup professional 4, s'aplicarà l'establert en els següents punts:

- A partir de l'1 de gener de 2023, es traspasarà la quantitat de 1.300 euros de la retribució variable per objectius (DPO) del Grup professional 2 al seu salari base.
- A partir de l'1 de gener de 2023 el salari base del grup 2 serà de 34.227,82 euros i la diferència entre la part de la DPO que s'ha traspassat al salari base i el nou salari base (1.223,90 euros) s'abonarà ex novo per l'empresa. Sobre aquest import (34.227,82 euros) s'aplicarà l'increment salarial corresponent a l'any 2023.
- A partir de l'1 de gener de 2024 el salari base del grup 2 tindrà el mateix import que el salari base del Grup 4. La diferència entre el salari base de 2023 i 2024 del Grup 2 s'abonarà ex novo per l'empresa. Sobre aquests imports s'aplicarà l'increment salarial corresponent a l'any 2024.

### 4. Retribució variable per objectius (DPO) per als Grups professionals 3 al 6.

A partir de l'1 de gener de 2023, la retribució variable per objectius (DPO) dels Grups professionals 3 al 6 s'incrementarà en el 20% i a partir de l'1 de gener de 2024 s'incrementarà en el 5%. Sobre aquests nous imports s'aplicaran els increments salarials que s'aprovin corresponents als anys 2023 i 2024.

### 5. Plus dissabte, diumenge, festiu i festiu especial.

A partir de 01/11/2023, s'aplicaran els següents increments sobre el preu hora de 2022 de cada plus:

- Plus dissabte: 5%
- Plus diumenge: 5%
- Plus festiu: 20%
- Plus festiu especial: 25%

Sobre aquests imports s'aplicaran els increments salarials que s'aprovin corresponents als anys 2023 i 2024.

### 6. Pagament d'endarreriments.

Pel que fa als endarreriments corresponents als increments salarials establerts en la present disposició addicional, s'abonarà durant el segon semestre de l'any 2023.

### 7. Complement d'adscripció al SIP per als grups professionals del 4 al 6 i del SIPDP del grup\_3.

A partir de data 01/11/2023 s'estableix un complement d'adscripció al SIP per als grups professionals del 4 al 6 i del SIPDP del grup 3 de 502,25 euros anuals (es percebrà per 14



- Disposició transitòria sisena

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*







Annex 2

<i>Supòsits especials reducció jornada</i>	<i>1/3 jornada</i>	<i>1/2 jornada</i>
Cura menors 12 anys: a-Fins el primer any	80%	60%
b-A partir del 1r any	66,66%	50%
Familiar 2n grau	80%	60%
Familiar amb discapacitat/disminució reconeguda	80%	60%

*(Handwritten signatures and notes in blue ink are scattered throughout the page, including a circled 'Jany' on the left and various signatures at the top and bottom.)*