



Pactes complementaris al VIIè conveni col·lectiu sectorial pels hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública i dels centres d'Atenció Primària concertats de Catalunya, entre l'empresa Institut de Diagnòstic per la Imatge i la representació legal dels treballadors

Barcelona, 15 de juny de dos mil sis

REUNITS

Per la representació legal dels treballadors:

Elena AZPARREN URIZ
Joan BAU i ALEGRIA
Montserrat BORRULL PUIGARNAU
Gines CARBONELL LÓPEZ
Pere GALOFRÉ MORA
Juan Carlos HURTADO HERRERO
Antonio MARTÍNEZ PÉREZ
Inmaculada RODRÍGUEZ ZAPATA
Olga RUBIO PACHECO
Carolina RUIZ GARICANO
Francesc TORRES GIMÉNEZ
Xavier VIDAL PÉREZ

Assessors

Andres GARCIA CARREGA -CCOO
Enric NOGUERA CARRERAS - CATA
M^a Rosa FAMADAS – AMIC

Per l'empresa:

Joan ARA ÁLVAREZ
Carles CASABAYÓ i QUERALTÓ
Adriana CASTILLO i BUIL
Jaume GILI i PLANAS
Dúnia GÓMEZ ORTEGA
Carles HERNÁNDEZ i BARCELÓ
Pilar JUNYENT i PARES
Albert PUIGGARÍ CARDÚS

Assessors

Francesc Josep Maria Sánchez

Excusant la seva absència els senyors i les senyores Gines Carbonell López, Pilar Junyent Pares, Jaume Gili Planas, M^a Rosa Famadas, Xavier Vidal Pérez i el Sr. Francesc Josep Maria Sánchez. Així mateix assisteix a la reunió el Sr. Lluís Magriñà Mateu.

Reconeixent-se ambdues parts legitimitat i capacitat legal suficient per aquest acte, de la seva lliure i espontània voluntat

MANIFESTEN

I.- Que l'objectiu primordial de l'Institut de Diagnòstic per la Imatge és la gestió, administració i execució de serveis de diagnòstic per la imatge i de medicina nuclear. Objectius que es produeixen amb íntima connexió amb les activitats assistencials dels centres d'atenció especialitzada als que dona suport, i fins i tot es desenvolupa en les pròpies dependències de centres hospitalaris que pertanyen a la XHUP.



II.- Que l'IDI és una empresa pública del Servei Català de la Salut, el qual ha promogut la signatura de l'esmentat conveni col·lectiu, aportarà els recursos econòmics addicionals per finançar el seu cost i és la seva voluntat reiteradament manifestada la d'equiparà les condicions laborals de tots els treballadors que presten serveis en el sistema sanitari català de responsabilitat pública del qual formen part aquest institut.

III.- Que per les raons exposades en els punt expositius anteriors, malgrat l'IDI no estigui afectat, en principi, per l'àmbit funcional del VIIè Conveni Col·lectiu de Treball de la XHUP i A.P. en no formar part de cap de les dues xarxes assistencials d'utilització pública que compren. L'empresa pública Institut de Diagnòstic per la Imatge i la Representació legal dels Treballadors accepten l'adhesió al VIIè. Conveni Col·lectiu sectorial pels centres i establiments sanitaris que formen part de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública de Catalunya.

IV.- Que després d'un període de negociació, que va iniciar-se el mes de setembre de l'any 2005, les parts han arribat a l'acord d'adhesió al VIIè. Conveni Col·lectiu sectorial pels centres i establiments sanitaris que formen part de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública de Catalunya, mantenint però algunes de les condicions més avantatjoses del conveni d'empresa vigent fins 30 de juny de 2006.

V.- Que els termes d'adhesió i de condicions garantides queden reflectits en els següents acords

P A C T E S

PRIMER.- Adhesió al conveni XHUP

Les condicions de treball –col·lectives i individuals- entre l'empresa pública Institut de Diagnòstic per la Imatge i el seu personal laboral es regularan, a partir de la signatura del present acord, llevat del que es disposa en els següents pactes, pel VIIè Conveni col·lectiu de la XHUP i AP.

SEGON.- Àmbit personal

Els presents pactes inclouen dins el seu àmbit personal d'aplicació a tots els treballadors contractats laboralment per l'IDI i els afectarà amb independència del tipus de contractació laboral, llevat de què es disposi en contrari.



TERCER.- Publicitat

Els presents acords tenen la força d'obligar d'un conveni col·lectiu d'empresa i seran dipositats en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

QUART.- Vigència

La data d'efectes serà la que es disposi per a cadascuna de les matèries, si no es diu altra cosa els efectes seran els de la data d'entrada en vigor del present acord.

CINQUÈ.- Complement personal de garantia

En el seu cas, la diferència, si n'hi ha, en còmput global anual, entre la retribució anual actual del treballador derivada de les taules salarials del conveni 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.

SISÈ.- Termini d'aplicació de les noves retribucions

A partir de l'obtenció de les oportunes autoritzacions dels Departaments d'Economia i Finances i del competent en matèria de Funció Pública, s'aplicaran les noves retribucions i els endarreriments econòmics que se'n derivin en un termini màxim de 90 dies, confeccionant els rebuts de nòmina d'acord amb la nova estructura salarial.

Els efectes econòmics de l'adhesió al conveni XHUP seran d'1 de juliol de 2006.

SETÈ.- Seguiment i interpretació dels pactes

El seguiment i la interpretació de l'aplicació dels presents acords que configuren el contingut addicional del VIIè Conveni de la XHUP i AP, correspondrà a una comissió paritària formada per tres vocals en representació dels treballadors que seran designats pels òrgans de representació dels treballadors, i tres vocals en representació de la direcció de l'IDI.



VUITÈ.- Jornada anual

Les jornades anuals dels torns diürns (matí, tarda i matí/tarda) inferiors a l'establerta pel VIIè Conveni XHUP i AP es continuaran respectant *ad personam* i continuaran tenint la consideració de jornada a temps complert per aquells treballadors que les gaudeixin.

L'adhesió al VIIè Conveni de la XHUP i AP no implica per si mateixa la modificació dels torns i horaris vigents a la data de signatura d'aquests acords.

La jornada anual de treball del personal que treballi en torn de nit serà de 1445 hores de treball efectiu.

NOVÈ.- Jornada complementària d'atenció continuada

Quan es tracti de la prestació de serveis d'atenció continuada i per tal de garantir l'adequada atenció permanent a l'usuari, el personal desenvoluparà una jornada complementària en la manera que s'estableixi mitjançant la programació funcional del centre. S'entén jornada complementària d'atenció continuada totes aquelles hores que es realitzen fora de la jornada pactada al pacte vuitè, com a conseqüència de les programacions funcionals del Centre o Unitat corresponent, que es realitzin per a la cobertura d'eventualitats urgents de caràcter assistencial i de manteniment que es puguin presentar.

La durada màxima conjunta dels temps de treball, corresponents a la jornada complementària i a la jornada ordinària, serà de 48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

No es prendran en consideració per a la indicada durada màxima els períodes de localització, tret que el treballador sigui requerit per a la prestació d'un treball o servei efectiu, cas en el qual es computarà com a jornada tant la durada del treball desenvolupat com els temps de desplaçament.

Es determinarà en cada centre/unitat la modalitat de recuperació de les hores de descans després de la guàrdia de presència, prèvia proposta raonada de la representació dels treballadors, de manera que es garanteixin les necessitats assistencials i el manteniment de la productivitat. En cap cas serà obligatori recuperar les hores en diumenges i festius.

La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) no tindrà en cap cas la condició ni el tractament establert per a les hores extraordinàries. En conseqüència, no estaran afectades per les limitacions que respecte a la realització d'hores extraordinàries estableixen o puguin establir altres normes i disposicions, i la seva compensació o retribució específica serà la que s'indica a l'ANNEX 1.



S'estableixen dos tipus de guàrdia:

1. De crida o localització, són les guàrdies que -en principi- no necessiten de la presència de l'afectat i es realitzen mitjançant llista rotatòria entre els treballadors de certs serveis assistencials i de manteniment per tal de fer possible la seva localització en cas que calgués, per causa urgent, la seva presència al centre.
2. De presència (jornada complementària d'atenció continuada), són les guàrdies que realitzen els treballadors mitjançant llista rotatòria quan són al centre/unitat per a la prestació del servei per al qual han estat requerits.

La percepció d'ambdós tipus de guàrdies és exclouent, és a dir, qui percebi les hores de guàrdia al preu convingut per a les de crida o llista no podrà percebre, per aquestes mateixes hores, a més, el valor convingut per a les de presència.

Atesa la naturalesa de les guàrdies, el descans posterior a les guàrdies no comportarà disminució de la jornada pactada, excepte pacte en contrari.

Per la seva especial significació, es consideren guàrdies especials, les de la revetlla de Sant Joan, Nadal i la nit Cap d'any. Aquestes hores de guàrdia es retribuiran segons l'ANNEX 1.

Dedicació anual màxima: la jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència física), no pot sobrepassar les 600 hores per any, excepte pacte individual per a la realització de la jornada especial a la qual fa referència el següent paràgraf.

Règim de jornada especial: quan les previsions del paràgraf anterior foren insuficients per garantir l'adequada atenció continuada i permanent, i sempre que existeixen raons organitzatives i assistencials que així ho justifiquin, prèvia oferta expressa de l'IDI, podrà superar-se la durada màxima conjunta (2.200 hores/any) de la jornada ordinària i la jornada complementària, quan el personal manifesti per escrit, individual i lliurement, el seu consentiment.

En aquest supòsit, els excessos de jornada sobre les 48 hores setmanals de treball efectiu en mitjana i còmput anual, tindran el caràcter de jornada complementària i un límit màxim de 150 hores/any.

L'IDI podrà establir prèviament els requisits per atorgar per part del personal el consentiment previst al paràgraf anterior, especialment en el que fa referència a la durada mínima del compromís.



En el supòsit previst en el paràgraf anterior l'IDI garantirà:

- a. Que ningú pateixi cap perjudici pel fet de no prestar el consentiment, sense que pugui ser considerat perjudici a aquests efectes un menor nivell retributiu derivat d'un menor nivell de dedicació.
- b. Que existeixen registres actualitzats del personal que realitzi aquest règim de jornada, el qual estarà a disposició de les autoritats administratives o laborals competents, les quals podran prohibir o limitar, per raons de seguretat o salut del personal, els excessos sobre la durada màxima de la jornada prevista (48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana i còmput anual).
- c. Es respectaran els principis generals de protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies de presència) només podrà ser incrementada en els contractes a temps parcial si prèviament és incrementada la jornada ordinària contractada a temps parcial i en la mateixa proporció.

Les hores de presència física durant les guàrdies localitzables computaran a efectes de càlcul de la dedicació màxima anual. Tanmateix, l'activitat realitzada en concepte d'activitat programada dels dissabtes computarà a efectes de la dedicació màxima obligatòria exigible (2.200 hores/any).

Quedaran exonerats de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada les treballadores en situació de risc per embaràs i els treballadors que els hi sigui contraindicada per raons de salut. En aquest últim supòsit caldrà un dictamen favorable del Centre de Reconeixements i Avaluacions Mèdiques, en cas que la causa d'exoneració siguin problemes psíquics i/o conductes additives l'informe haurà de ser emès pel Programa d'Atenció Integral del Metge Malalt (PAIMM).

Els treballadors majors de 51 anys, podran quedar voluntàriament exonerats de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada, amb un preavís a la direcció de l'IDI amb 3 mesos d'antelació a la data prevista d'efectivitat de l'exoneració. No obstant, la direcció de l'IDI podrà prorrogar la obligatorietat de realitzar l'esmentada jornada complementària durant un màxim d'un any si no és possible donar cobertura al buit que quedi en la programació de l'atenció continuada amb la plantilla pròpia del centre, mentre no sigui possible la contractació de personal per cobrir els mòduls de guàrdia del treballador que hagi de ser rellevat.

Per als treballadors contractats a temps parcial o amb jornada reduïda per tenir cura d'un menor o d'un familiar, la dedicació màxima anual en jornada



complementària d'atenció continuada obligatòria serà proporcional a la jornada contractada o, en el seu cas, reduïda.

Les parts consideren que globalment el sistema de regulació i retribució de la jornada complementària d'atenció continuada és el més adequat, per la naturalesa de la nostra activitat assistencial que la regulada al VIIè Conveni de la XHUP i AP. Per tant, s'acorda que el present pacte és alternatiu i substitutori de la regulació que fa l'esmentat VIIè Conveni.

DESÈ.- Descans periòdic anual

Per als treballadors en torns de dia el període de vacances anuals retribuïdes és de 23 dies laborables.

Per als treballadors de torn setmanal altern de nit, els correspondran 16 dies comptats de dilluns a diumenge, a excepció d'aquells treballadors ubicats a centres on es tanca el torn de nit per vacances.

En tots els casos els períodes esmentats s'entendran per cada any complet de prestació de servei. Es meritara la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a un any. A aquest efecte, els períodes de vacances es meritaran de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

Amb caràcter general, les vacances hauran de gaudir-se entre el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre en un sol període o en dos. Excepcionalment es podran autoritzar la realització de les vacances entre l'1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent. La planificació de les vacances ha d'estar tancada abans del 30 d'abril de cada any. En cas que no sigui possible un acord entre els treballadors per a la distribució dels dies de vacances, l'empresa decidirà amb el criteri de torn rotatori per a demanar prioritàriament. En cap cas l'antiguitat a l'empresa i/o la categoria, serà causa de privilegi permanent.

Planificació forçosa, durant els mesos de juliol, agost i setembre: tanmateix, quan per raons organitzatives, l'empresa hagi de tancar o reduir el servei en alguna Unitat o Centre, podrà concentrar les vacances del personal en les dates d'inactivitat previstes. Aquesta mesura es comunicarà als treballadors tres mesos abans com a mínim.

Les vacances es retribuïran incloent-hi el salari base i tots els complements salarials que corresponen a la jornada ordinària i que segons taules s'estableixin com a mínim en dotze pagues.

El personal amb contractes eventuais inferiors a 6 mesos no tindrà dret a gaudir de la part proporcional de vacances, llevat de pacte en contra en el contracte individual. En canvi, aquests dies no gaudits li seran compensats econòmicament amb ocasió de la seva quitança.



En el supòsit que el treballador, abans de l'inici de les vacances prèviament programades, causi baixa per maternitat, per incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional o motivada per intervenció quirúrgica urgent no perdrà el seu dret a gaudir-les dintre del mateix any natural.

ONZÈ.- Dies per assumptes propis de lliure disposició

Aquests dies tot i ser retribuïts, no tenen la consideració de vacances, sinó que estan destinats a la resolució de gestions personals del treballador (no caldrà justificació). Per tant no es poden acumular als períodes de vacances, tret de les situacions que això sigui d'interès per a l'empresa i el treballador simultàniament. En cas de no gaudir-los el treballador no tindrà dret a la seva compensació econòmica. Els treballadors en torns de dia, tindran dret a gaudir de 9 dies per assumptes propis de lliure disposició per any natural treballat. Els treballadors en torn de nit, en raó a l'especificitat de la seva jornada i distribució horària tindran dret a 7 dies.

Aquests 9 dies de lliure disposició absorbeixen i compensen els 3 dies de lliure disposició que preveu l'article 44.2 VIIè Conveni XHUP i AP, així com els 2 dies festius (un per Nadal i un altre per Setmana Santa) que regula l'article 23 del mateix text.

És voluntat, de les parts signants, evitar l'afectació del normal desenvolupament de l'activitat assistencial de cadascuna de les unitats. En conseqüència, aquests dies s'hauran de sol·licitar amb antelació suficient.

El període per gaudir-los serà el comprès entre l'1 de gener i el 15 de gener de l'any següent.

Aquests 9 dies de lliure disposició es podran gaudir a partir dels sis mesos de prestació de serveis.

DOTZÈ.- Permisos retribuïts

Els treballadors, avisant i justificant la necessitat amb la major antelació possible, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

- a. De 15 dies naturals per raó de matrimoni o unió de fet degudament documentada, que començaran a computar des del primer dia feiner d'absència declarada per aquest motiu. Aquests dies es podran acumular al període de vacances, sempre que el treballador ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim. A petició del treballador es podrà diferir dins el mateix any natural el gaudiment dels dies, però no podran fraccionar-se en més de dos períodes.



- b. Pel naixement o adopció d'un fill, fins a 4 dies naturals. En el cas que la mare precisi hospitalització de més durada, es podrà optar per distribuir a voluntat del pare el gaudiment de fins a 4 dies feiners discontinus fins com a màxim el dia posterior a l'alta mèdica de la mare.
- c. Per la mort d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, 3 dies naturals, o fins 4 dies naturals quan el succés es produeixi fora de Catalunya. El treballador tindrà l'opció de reservar un d'aquests dies per aplicar-lo dins la setmana natural següent al dia de la mort, per atendre necessitats familiars.
- d. Per accident, malaltia o hospitalització greu, d'un familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat, i acreditant la necessitat de disposar del dies, fins a 4 dies naturals. El treballador podrà optar pel gaudiment de 2 dies feiners (substitutius dels 4 naturals), fixats per ell dins la setmana natural següent al fet causant. Un mateix fet causant no podrà justificar el gaudiment d'aquest permís a més d'un treballador de l'IDI. D'haver-hi més d'una persona que reclami el dret, hauran d'optar pel repartiment dels dies. En cas de situacions, adequadament justificades, que acreditin la necessitat que un altre treballador necessiti els dies pel mateix fet causant, la Direcció de l'IDI podrà atorgar graciament un permís complementari.
- e. 1 dia feiner per trasllat del domicili habitual dins la mateixa província. 2 dies feiners per trasllat de domicili a diferent província. Caldrà preavisar amb 15 dies d'antelació.
- f. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- g. Per exàmens finals (o parcials alliberadors de matèria) en centres oficials: 1 dia feiner per assignatura i convocatòria durant el curs acadèmic, fins un màxim de 10 dies per any. Caldrà preavisar amb 15 dies d'antelació. Quan el treballador presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen. Quan coincideixin 2 o més exàmens el mateix dia, només es tindrà dret a 1 dia de permís.
- h. Per raó de matrimoni d'un familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat: 1 dia natural (dins la mateixa província), o 2 dies naturals (en província diferent de la residència habitual del treballador).
- i. El treballador amb un fill natural o adoptat de menys de nou mesos, tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència dins la seva jornada per atendre'l. Aquest període de temps pot ser substituït, a voluntat del treballador, per una reducció d'una hora de la seva jornada habitual. Si el pare i la mare treballen a l'IDI, només un d'ells podrà gaudir d'aquest permís, encara que es podran alternar en el seu exercici. Aquest permís podrà ser prorrogat, a sol·licitud del treballador, fins un màxim de tres mesos més, condicionats a que no calgui substituir la seva absència. En el cas de part múltiple, aquest permís d'absència diària del treballador serà de dues hores.
- j. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part,



previ avís i justificació de la impossibilitat de fer-les fora de la seva jornada habitual.

- k. Els treballadors amb fills discapacitats tindran dret a un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

Per a tots els permisos retribuïts, en els casos que la millora que ofereix l'empresa, més enllà del que obliga l'Estatut dels Treballadors, implica opció a distribuir flexiblement els dies, s'entendrà sempre condicionat a la necessitat de conciliar la sol·licitud del treballador i la necessitat del servei. En cas de no acord, arbitrarà i resoldrà la Direcció de l'IDI.

El règim de permisos retribuïts previst en aquest pacte és alternatiu i per tant, substitutori del regulat en l'article 44 del VIIè Conveni XHUP i AP

TRETZÈ.- Reducció de jornada per la conciliació de la vida familiar, personal i laboral

A més de les reduccions de jornades previstes als articles 50 i 51 del VIIè Conveni de la XHUP i AP, de forma complementària, els treballadors del l'IDI podran gaudir de reduccions de jornada, per un mínim de mitja hora i fins un màxim del 50% de la jornada habitual, en els supòsits previstos en aquest pacte que no estan regulats en el referit conveni.

Aquestes reduccions seran incompatibles amb la realització d'una altra activitat remunerada en horari coincident amb la seva jornada de treball.

Els treballadors podran gaudir d'aquest dret en els següents supòsits:

1. Per tenir cura d'un fill menor de vuit anys o disminuït psíquic, físic o sensorial, que no realitzi una altra activitat retribuïda
2. Per cursar estudis en centres oficials, degudament justificats, per a períodes equivalents com a mínim a un any lectiu. La renovació per períodes equivalents restarà supeditada a l'acreditació d'aprofitament i assistència.
3. Per participació en tasques de voluntariat social, en organitzacions de cooperació i solidaritat, per períodes definits i causes degudament acreditades.
4. Per tenir cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat/afinitat, o parella de fet, que siguin incapacitats psíquics, físics o sensorials, i que no ocupi activitat retribuïda que acreditin mitjançant informe mèdic la necessitat del suport d'una altra persona.
5. Els majors de 60 anys.



Les condicions de gaudiment, que son complementàries (punts 2, 3 i 5) a les de reduccions de jornada previstes, del VIIè Conveni de la XHUP i AP, seran les següents:

- a. L'autorització per a la reducció de jornada, tret dels casos que existeix imperatiu legal, restarà condicionada a les necessitats organitzatives de l'empresa.
- b. Les reduccions de jornada per a la conciliació de la vida personal i laboral comportaran, en tots els casos, la reducció proporcional de retribucions, a excepció dels supòsits 1 i 4 (conciliació de la vida familiar), descrits anteriorment, en els que s'aplicaran les retribucions de l'annex 2
- c. El temps de serveis prestats a jornada reduïda, es computarà a efectes d'antiguitat com de jornada ordinària.
- d. Els períodes s'hauran de demanar per dates tancades, i s'hauran d'acomplir en la seva totalitat, sense perjudici de la sol·licitud de pròrrogues, que hauran de sol·licitar-se amb trenta dies d'antelació a la finalització del període en curs.

CATORZÈ.- Antiguitat

El personal amb contracte en vigor amb l'IDI a la signatura del present acord, meritarà un complement *ad personam*, no compensable ni absorbible ni revaloritzable. Aquest complement rebrà el nom d'"A-IDI" i serà equivalent a la consolidació del complement d'antiguitat que tingués reconegut, així com la part proporcional del trienni en curs de meritar a data 31 de desembre de 2006.

A partir de l'1/01/2007 es meritarà el complement de vinculació establert al VIIè Conveni XHUP i AP. Aquesta data (1/01/2007) serà considerada a aquests sols efectes la zero d'inici de la meritació d'aquest plus.

El personal de nova contractació a partir de l'entrada en vigor d'aquests pactes s'els aplicarà *ab initio* com a reconeixement del temps de prestació de serveis el plus de vinculació del VIIè Conveni XHUP i AP.

QUINZÈ.- Plus per les condicions especials de treball

El personal de suport administratiu que tingui assignades dins de les seves competències, les tasques de transacció d'efectiu, provinent del moviment de caixa, meritaran una compensació econòmica en concepte de menyscapte de diners de 19,12€.



El personal para-assistencial (PAS-TFPT) del Grup 6.2 Nivell I, que per raó de servei, tingui establerta una jornada ordinària de 40 hores setmanals, en torn diürn, meritara una gratificació mentre realitzi aquesta jornada de 133,78€ mensuals.

SETZÈ.- Tiquet menjador/ dietes

L'IDI lliurara al seu personal laboral en actiu, que realitzi jornada partida, un tiquet menjador per cada dia de prestació efectiva del servei en el règim horari citat anteriorment, amb la finalitat que pugui dinar a la cafeteria de l'Hospital on el centre estigui instal·lat.

En aquells centres de treball on, per la seva ubicació física, no fos possible l'aplicació del sistema per raons tècniques, s'hauran d'adoptar les solucions alternatives adients.

Els treballadors en torn de nit continuaran rebent el complement de manutenció de nit del que fins ara gaudien. Aquest import s'actualitzarà, segons allò que preveu l'acord de 10 de juny de 2005 i es meritara de la següent manera:

- 48€ fins al 30 de juny de 2006
- 56€ des de l'1 de juliol de 2006

DISSETÈ .- Representació col·lectiva i seccions sindicals

Ambdues parts consideren que globalment el sistema de regulació dels drets, obligacions i garanties sindicals de la representació col·lectiva, seccions sindicals i assemblees que contempla l'annex 3 del present acord, és el més

adequat, per la naturalesa de la nostra activitat, en conseqüència substitueix íntegrament els articles 61 i 62 del VIIè Conveni de la XHUP i AP. Per tant, s'acorda que el present pacte és alternatiu i substitutori de la regulació que fa l'esmentat VIIè Conveni.

DIVUITÈ.- Carrera professional

A l'entrada en vigor d'aquest acord, s'aplicarà el Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional establert a l'annex 18 del VIIè Conveni XHUP i AP, sens perjudici d'aquelles situacions ja consolidades a cada grup professional.



Dins d'aquest marc, les Comissions de cada grup professional establiran un mecanisme per poder adequar l'antic sistema de Carreres Professionals i SIP al sistema establert al VIIè Conveni, elaborant un cronograma de l'esmentada adequació.

Atesa la naturalesa de l'activitat assistencial de l'empresa i vista la voluntat d'aquesta en reconèixer en el seu I Conveni Col·lectiu les especificitats dels Tècnics Especialistes (AS-TFPT), els va adscriure al sistema de carrera professional. Transcorreguts dos anys des de la seva posta en marxa, les parts consideren necessari el mantenir l'esmentat grup professional dins d'aquest model.

Com a conseqüència de les seves especificitats, es reconeix al Grup Professional 4 Nivell II (AS-TFPT) els següents nivells i retribucions del Sistema d'Incentivació Professional:

- Nivell A – 7% RAF (Retribució Anual Fixa)
- Nivell B – 14% RAF (Retribució Anual Fixa)
- Nivell C – 16% RAF (Retribució Anual Fixa)

DINOVÈ.- Selecció de personal

A partir de l'entrada en vigor del present acord, la selecció de personal a l'empresa s'efectuarà de conformitat a l'annex 4

VINTÈ.- Millores en l'acció protectora de la Seguretat Social i altres accions socials

1. En els processos d'incapacitat temporal derivats de malaltia comuna o d'accident no laboral i aquells derivats d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa garantirà als seus treballadors el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la Seguretat Social, percebin el 100 % dels conceptes fixos de la retribució, fins a la finalització del procés d'Incapacitat Laboral Transitòria.

2. L'empresa, estarà obligada a abonar el complement necessari perquè aquells treballadors que tinguin reconeguda una reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor de 8 anys o d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat/afinitat, incapacitat o disminució reconeguda, depenent del sol·licitant, i que no ocupi activitat retribuïda, que acreditin mitjançant informe mèdic la necessitat del suport d'una altra persona, percebran els complements previstos a l'annex 2.

3. L'empresa es compromet a destinar fins un 0,5 % de la massa salarial a finançar l'aportació al pla de pensions o contracte d'assegurança col·lectiva que inclogui la cobertura de la contingència de jubilació.



VINT-I-UNÈ.- Classificació professional

La classificació professional a la signatura del present acord quedarà establerta de la següent manera:

Nomenclatura antiga	Nomenclatura nova
Grup1 Personal assistencial de grau superior	Grup1 Personal assistencial titulat de grau superior (AS-TGS)
Grup 2 Personal para-assistencial de grau superior	Grup 4 Personal para-assistencial titulat de grau superior (PAS-TGS)
Grup 3 Personal assistencial de grau mitjà	Grup 2 Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TFPT)
Grup 4 Personal assistencial amb titulació de formació professional	Grup 3 Nivell II Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT)
Grup 5 Personal no assistencial de funcions administratives: 5.1 – Administratiu 1 → 5.2 – Administratiu 2 → 5.3 – Auxiliar administratiu →	Grup 6.1 – Funció administrativa Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica. Nivell II – Oficials administratius Nivell II – Oficials administratius Nivell I – Auxiliars administratius
Grup 6 Personal no assistencial auxiliar d'oficis i serveis. Assistent →	Grup 6.2 – Funció oficis i serveis diversos. Nivell I Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica Nivell I – Auxiliar d'oficis i serveis
Grup 7 Personal no assistencial de suport a la gestió	Grup 4 Personal para-assistencial titulat de grau superior (PAS-TGS) Grup 5 Personal para-assistencial titulat de grau mitjà (PAS-TGM)



VINT-I-DOSÈ.- Plus de nocturnitat

El personal, amb contracte en vigor a l'IDI, a la signatura del present acord que estigui adscrit al torn de nit continuarà meritant els mateixos valors que percep actualment, aquests valors tindran la consideració *ad personam*, essent compensable i absorbible per aquells increments que en el futur es puguin produir, per aquest mateix concepte.

El personal de nova contractació a partir de l'entrada en vigor d'aquests pactes s'els aplicarà el plus de nocturnitat establert a l'article 31 del VIIè Conveni de la XHUP i AP.

VINT-I-TRESÈ.- Garanties:

Els presents acords d'adhesió al VIIè Conveni de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública i dels Centres d'Atenció Primària Concertats VII i de millora del seu contingut en base al conveni d'empresa que s'extingeix, substitueix i deroga els possibles pactes d'empresa i normes internes existents en l'àmbit de cadascun dels centres i/o unitats, especialment en tot allò que s'oposi al seu contingut i a les normes que regeixen amb caràcter supletori a aquest, existents a la seva entrada en vigor. Queda sense efectes qualsevol acord de naturalesa col·lectiva signat amb anterioritat que no estigui contemplat en aquests pactes.

I en prova de conformitat i perquè consti als efectes oportuns, signen 10 exemplars del present document en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

Representants Direcció IDI.

Representants Comissió Negociadora



ANNEX 1.1: Atenció continuada

Guàrdies de presència física (només atenció d'urgències)

	DE DILLUNS A DISSABTE (8,00h de dilluns a 8,00h de diumenge) VALOR/HORA	DIUMENGES I FESTIUS (8,00h de diumenge/festiu a 8,00h de l'endemà) (Nit 23/06 de 22,00h a 8,00h de l'endemà) VALOR/HORA	FESTIUS ESPECIALS* (Diürn: 8.00h a 8.00 de l'endemà) (Nocturn: 22.00 a 8.00h de l'endemà) VALOR/HORA
Facultatiu	21,94 ⁽¹⁾	24,14 ⁽¹⁾	28,39 ⁽¹⁾
DUI	15,26	18,54	21,80
TER	15,03	17,97	21,13
Assistent	10,28	11,86	13,94

(*) Tindran la consideració de Festius Especials els dies 25 de desembre i l'1 de gener, així com les nits del 24 i 31 de desembre.

(1) Es mantindran aquells acords subscrits de caràcter individual mentrestant persisteixin les causes que el varem motivar.

Urgències + activitat programada

Grups professionals	LABORABLES VALOR/HORA
Facultatiu	26,54
DUI	15,92
TER	15,43
Aux. Administratiu	13,27
Assistent	10,62

En el supòsit que es produeixi una avaria de qualsevol aparell i no permeti el normal funcionament del centre es comunicarà a gerència l'hora d'aturada i el número de malalts realitzats.

Si per necessitats del servei s'hagués de fer activitat en diumenge o festiu, el preu del mòdul serà el de laborable augmentat en un 30%



ANNEX 1.2: Guàrdies de localització

Guàrdies de presència física (només atenció d'urgències)

	Valor hora	Urgències	Desplaçament
Facultatiu	7,68	21,94	18,39
DUI	5,78	15,26	18,39
TER	5,26	15,03	18,39

Diumenges i festius (8,00h de diumenge o festius a 8,00h de dia següent i nit de 23 de juny (de 22,00 a 8,00h del dia següent))

	Valor hora	Urgències	Desplaçament
Facultatiu	8,44	24,14	18,39
DUI	6,90	18,54	18,39
TER	6,28	17,97	18,39

Festius especials: 25 de desembre (8,00h a 8,00h del dia següent) i l'1 de gener (de 8.00h a 20.00h) i nits del 24 i 31 de desembre (de 22.00h a 8.00h de l'endemà)

	Valor hora	Urgències	Desplaçament
Facultatiu	10,88	28,39	18,39
DUI	8,36	21,80	18,39
TER	8,10	21,13	18,39

* Les hores de durada de l'acte assistencial es percebran al valor fixat per les guàrdies de presència física d'urgències



Annex 2 – Reduccions de jornada per la conciliació de la vida familiar i laboral.

Supòsits especials de reducció de jornada	Retribució corresponent a la reducció 1/3	Retribució corresponent a la reducció 1/2
<p>Per tenir cura d'un fill menor de 8 anys:</p> <p>a.- Fins al primer any d'edat del fill.</p> <p>b.- A partir del primer any</p>	<p>80% - Per l'any 2006 90% - Per l'any 2007 100% - Per l'any 2008</p> <p>66,66%</p>	<p>60%</p> <p>50%</p>
<p>Per tenir cura d'un familiar incapacitat o disminució reconeguda, depenent del sol·licitant.</p>	<p>80%</p>	<p>60%</p>
<p>Compactació jornada: El treballador podrà sol·licitar la compactació de la jornada, en els supòsits anteriors:</p> <p>a.- Fins al primer any d'edat del fill.</p> <p>b.- A partir del primer any</p>	<p>80% - Per l'any 2006 90% - Per l'any 2007 100% - Per l'any 2008</p> <p>66,66%</p>	<p>60%</p> <p>50%</p>



Annex 3 - Representació col·lectiva

Comitès d'empresa i delegats de personal

La representació col·lectiva dels treballadors s'ha de dur a terme mitjançant els Delegats de Personal o, si s'escau, els comitès d'empresa, que, en tot cas, s'ha de constituir de conformitat amb la legislació vigent.

Els seus drets, obligacions i garanties s'han de regir de conformitat amb el Títol 3 de l'Estatut dels treballadors, si bé li són reconegudes, entre d'altres les funcions i els drets següents:

- a) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa de l'evolució professional i econòmica del sector, la situació de l'empresa, l'evolució de l'ocupació i posar a disposició el conveni amb l'ICS i els concerts que es puguin signar amb altres institucions.
- b) Conèixer el balanç, la memòria i el compte de resultats de l'empresa anualment, o en els períodes en què s'emetin oficialment, si són més breus.
- c) Participar en la implantació i la gestió del Fons Social en cas que l'empresa, d'acord amb el comitè, decideixi de crear-ne un.
- d) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen a l'empresa, com també els documents que justifiquen la determinació de la relació laboral.
- e) Els/les representants del personal disposaran d'un crèdit mensual de 20 hores retribuïdes per al 'exercici de les seves funcions.
- f) Dret a acumular en un o més membres del Comitè d'empresa o delegats de personal o delegats sindicals, el que resti de les hores sindicals no utilitzades pels altres representants dels treballadors del seu crèdit disponible.
- g) Les hores emprades pels Comitès d'empresa o els delegats de personal, per a reunions convocades per la direcció de l'empresa han de ser en tot cas retribuïdes, sense que es computin dins el crèdit de les hores sindicals.
- h) En qualsevol cas no consumiran el crèdit horari per l'exercici de les funcions de representació, l'assistència a reunions conjuntes amb la direcció de l'empresa que hagin estat convocades per aquesta, tant si són de caràcter ordinari i periòdic, com si no, per centre de treball o plenaris de tota l'empresa. Tampoc consumiran el referit crèdit aquelles altres reunions de comissions o grups de treball mixt en els quals hi hagi de participar la RLT.



i) Els representants sindicals que participin en la Comissió negociadora del present conveni tindran dret als permisos retribuïts que els hi calguin per a dur a terme l'exercici adequat de la seva tasca negociadora.

j) L'IDI no pot denegar una sortida "sindical" sol·licitada pel càrrec sindical amb el temps mínim de 24 hores, en cas que el delegat hagi esgotat el crèdit mensual d'hores sindicals, les que l'ultrapassin no tenen dret a retribució.

k) Es reconeix als delegats de personal i als membres del Comitè d'empresa el dret a expressar amb total llibertat les seves opinions pel que fa a la representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, de conformitat amb la legislació vigent.

l) Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa que no estiguin afiliats a cap central sindical poden fer servir el seu crèdit d'hores sindicals per aconseguir informació, assessorament i, si així ho decideixen, per acudir a les reunions obertes convocades pels sindicats, en cas que es decideixin qüestions d'interès seu.

m) Quan un treballador reuneixi la condició de membre de Comitè d'Empresa i Delegat Sindical podrà acumular les hores.

n) Els delegats sindicals, els delegats de personal i els membres de comitès d'empresa, podran acumular mensualment el crèdit horari en un o més d'ells d'acord les següents normes:

1) Els delegats de personal i membres de comitès d'empresa, en representació d'un sindicat podran cedir, totalment o parcialment, el seu crèdit horari mensual al Delegat de la Secció Sindical per la qual ostenten la seva funció.

2) Els delegats de personal i membres de comitès d'empresa podran cedir, totalment o parcialment, el seu crèdit horari mensual a altres delegats de personal o membres de comitè d'empresa del seu centre de treball. La cessió serà comunicada a la Direcció de RR.HH de l'IDI amb caràcter previ a l'inici del període mensual corresponent, una vegada efectuada la cessió serà irrevocable.

o) Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els delegats de personal.



Seccions sindicals:

Els treballadors afiliats a un sindicat, podran en l'àmbit de l'IDI:

- a. Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que estableixen els estatuts de sindicat.
- b. Realitzar reunions, després d'haver-ho notificat prèviament a la direcció de RR.HH de l'IDI, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c. Rebre informació que li envii el seu sindicat.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tenen representació als comitès d'empresa o que tenen delegats de personal gaudeixen dels drets següents:

1. A disposar d'un tauler d'anuncis que s'ha de localitzar al centre de treball i en un indret que en garanteixi l'accés adequat dels treballadors, per tal de facilitar la difusió dels avisos que poden interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general.
2. A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
3. A la utilització d'un local adequat on puguin dur a terme les seves activitats.
4. A un Delegat Sindical aquells sindicats que hagin obtingut, globalment en el conjunt dels centres de treball de l'IDI, un 10 per cent dels vots en l'elecció de la representació legal unitària dels treballadors.

Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els membres dels comitès d'empresa o delegats de personal d'acord amb allò que estableix la LOLS i el present Conveni. Tanmateix, els delegats sindicals que no formin part del Comitè d'Empresa, tindran els drets següents:

1. Tenir accés a la mateixa informació i documentació de què disposa el Comitè d'empresa per mitjà de l'empresa. Els delegats sindicals estan obligats a guardar secret professional en les matèries en què s'escau legalment.
2. Assistir, amb veu però sense vot, a les reunions del Comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, o dels òrgans de representació que s'estableixin a les administracions públiques.



3. Ser escoltats per l'empresa abans de no adoptar cap mesura de caràcter col·lectiu que afecti els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular, especialment en els casos d'acomiadament o sanció.

Assemblees:

- a. Els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea. L'assemblea pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa o centre de treball o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. La presidència ha de comunicar a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa que assistiran a l'assemblea. La convocatòria en què ha de constar l'ordre del dia proposat pels convocants, s'ha de comunicar a l'empresari amb 48h d'antelació, com a mínim, el qual ha d'acusar-ne la recepció.
- b. Els treballadors podran disposar de 10 hores anuals, dins de la seva jornada, per poder assistir a les assemblees. Les reunions informatives sobre la negociació del conveni col·lectiu, no estarien afectades pel límit d'hores, esmentat anteriorment.



ANNEX 4 – Condicions generals d'ingrés i selecció de personal

Principis generals:

La determinació de la plantilla orgànica (nombre de persones assignats a les diferents categories) de cada unitat i/o centre, pertany a la potestat organitzativa de la Direcció de l'IDI.

La selecció del personal de l'IDI s'efectuarà de conformitat amb els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Objecte:

La selecció del personal s'adreçarà a garantir la idoneïtat i adequació de la persona al lloc de treball, i es valorarà la competència professional, els coneixements i les aptituds tècniques i de relacions humanes necessàries per desenvolupar les funcions en el lloc de treball corresponent.

Aquest principi s'aplicarà en els casos de cobertura indefinida de nous llocs de treball, reposició de baixes de personal no amortitzables, i opció a canvi de torn i centre, vagi o no acompanyada de promoció professional.

Sistema de selecció:

La determinació de les persones que han de cobrir llocs de treball de la plantilla orgànica de l'IDI es farà a partir d'una convocatòria pública restringida interna, o externa a l'IDI, segons el que s'estipula en aquest annex (convocatòries), per resolució del Gerent d'aquesta empresa, a través d'un sistema de selecció que ponderarà:

- a. Mèrits: es valoraran, sempre en funció del lloc de treball a proveir, l'experiència en funcions similars al sector públic o privat, per cursos de formació adequats a les funcions del lloc de treball, o bé per articles, treballs publicats i experiència com a docent en matèries relacionades amb el lloc de treball.
- b. Proves tècniques: versaran sobre aquelles matèries que garanteixin un nivell de coneixements, d'aptituds i de competència adequats en relació al lloc de treball a desenvolupar.
- c. Entrevista: versarà sobre qüestions relatives al lloc de treball objecte de la convocatòria i sobre el currículum presentat per l'aspirant.

Només accediran a la realització de proves i/o entrevistes els candidats que acreditin els requisits obligatoris definits a les Bases de la convocatòria, i l'acompliment en grau suficient de les altres competències professionals definides com desitjables (igualment a les Bases de la convocatòria).



L'Òrgan Tècnic de Selecció podrà decidir la no realització de proves i/o entrevistes, si per la naturalesa del lloc de treball o la informació que es dedueix dels mèrits dels candidats, les considerés innecessàries.

Òrgans tècnics de selecció:

Formaran part dels òrgans tècnics de selecció, en tots els casos, amb veu i vot:

- a. Un president (variable segons l'especialitat o funció a seleccionar).
- b. El Cap del Centre i/o Unitat on s'assigna el lloc de treball, com a vocal.
- c. El Cap de Recursos Humans, com a Secretari i vocal.
- d. Altres membres, fins un màxim de dues persones, elegits pel Gerent de l'IDI, que puguin aportar informació i/o criteris experts per avaluar els candidats. Aquests assessors podran, si escau, ser externs a l'IDI.

A més dels membres que formen part de l'Òrgan tècnic de selecció, a les sessions que s'estableixin podran assistir, amb veu però sense vot, un treballador, amb contracte laboral a l'IDI, del mateix grup professional que se selecciona, escollit per la RLT.

L'Òrgan Tècnic de Selecció farà un informe al Gerent de l'IDI, proposant el que consideri candidat més adient.

L'Òrgan Tècnic de Selecció podrà disposar els sistemes d'acreditació i de comprovació que consideri més escaients en cada cas i per a cada tipus de mèrits, i pot convocar els aspirants per precisar o ampliar aspectes concrets en relació amb els mèrits al·legats.

Convocatòries:

Les convocatòries dels processos de selecció es reserven per a llocs de treball que s'hagin de contractar amb caràcter indefinit, seran públiques i en les seves bases hauran de constar, almenys, la informació següent:

- a. Denominació del lloc de treball.
- b. Dependència orgànica i/o funcional del lloc de treball.
- c. Categoria i/o grup professional.
- d. Requisits obligatoris.
- e. Competències desitjables (a valorar)
- f. Requisits exigits per participar en la convocatòria.
- g. Termini de presentació de sol·licituds.
- h. Designació de l'òrgan tècnic de selecció.
- i. Ubicació geogràfica del Centre corresponent al lloc de treball convocat.

Les vacants de places a l'IDI, que es produeixen per creació de nous llocs de treball, o per la necessitat de cobrir baixes definitives de persones en llocs no amortitzables, es convocaran prioritàriament mitjançant procés intern que es publicaran només als centres IDI. La convocatòria serà restringida al personal de l'IDI de la mateixa categoria i amb contractació indefinida (1er nivell de prioritat), al personal de l'IDI de diferent categoria i amb contractació indefinida



(2n nivell de prioritat), i al personal eventual de qualsevol categoria que acrediti un mínim de 12 mesos treballats durant els últims dos anys abans de la data de la convocatòria. En tots els casos caldrà acreditar l'adequada capacitació i competència professional segons els requisits del lloc al qual s'opta.

Si com a conseqüència dels canvis de persones entre llocs de treball, produïts per un o més processos de convocatòries internes successius, quedés algun lloc vacant que no es pogués cobrir amb personal intern, es procedirà a convocar-lo externament.

El requisit de publicitat externa de la convocatòria, es garanteix mitjançant anunci publicat al DOGC, que podrà complementar-se amb la inserció d'anunci en premsa escrita quan, per criteris d'eficàcia en el reclutament, l'IDI el consideri necessari. Tanmateix, es comunicarà a la RLT i simultàniament es publicarà a tots els centres IDI.

En les convocatòries externes es reservarà un percentatge no inferior al 5 % de les places convocades, per a ser cobertes per persones amb discapacitat de grau igual o superior al 33%, sempre que superin les proves selectives i que acreditin l'adequat grau de discapacitat i la compatibilitat amb el compliment de les tasques i funcions corresponents, de manera que progressivament es vagi assolint el 2% dels efectius totals de personal a l'IDI.

Quan no sigui possible assolir els esmentats percentatges d'inserció, l'IDI farà ús de les mesures alternatives que preveu la llei.

En cap cas es mantindrà l'eventualitat dels contractes del tipus "pendent de resolució de convocatòria", durant un període superior als 12 mesos, havent de convocar i resoldre dins aquest termini.

Procediment:

La sol·licitud per participar en els processos de selecció es formalitzarà en document normalitzat i s'haurà de presentar en el termini especificat a la convocatòria (entre 15 dies hàbils com a mínim, i 30 dies hàbils com a màxim).

En tot cas, la sol·licitud s'haurà d'acompanyar dels documents que acreditin el compliment dels requisits exigits i els mèrits al·legats, en els termes que s'estableixin a la convocatòria.

L'Òrgan Tècnic de selecció, haurà de presentar informe proposta de selecció del candidat més adient, dins dels 30 dies hàbils següents a la finalització del termini de presentació de les sol·licituds.

El Gerent de l'IDI dictarà resolució, en el termini màxim de deu dies hàbils, mitjançant la qual es notificarà el resultat de la selecció.

La resolució serà publicada en tots els centres IDI, i comunicada expressament a la RLT.



Els acords de la Gerència seran impugnables davant la jurisdicció social, en un termini de 20 dies hàbils a partir de la data de publicació i comunicació de resultats.

Adjudicació:

Si notificada l'adjudicació al candidat, aquest no l'accepta expressament, mitjançant signatura de contracte de treball o notificació de canvi de centre, el lloc de treball s'adjudicarà al següent candidat en l'ordre, si l'hagués. En el supòsit que cap dels candidats hagi superat el procés selectiu, o no acceptin expressament l'adjudicació del lloc de treball, aquest restarà vacant i s'haurà de tornar a convocar per a la seva provisió.