

Dimarts, 14 de febrer de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 26 de gener de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Clínica de Sabadell i l'Associació Professional de Metges i Titulats Superiors per al centre de l'Hospital Universitari Sagrat Cor per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816902)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Clínica de Sabadell i l'Associació Professional de Metges i Titulats Superiors per al centre de l'Hospital Universitari Sagrat Cor, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de desembre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Clínica de Sabadell i l'Associació Professional de Metges i Titulats Superiors per al centre de l'Hospital Universitari Sagrat Cor per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816902) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

— 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA CLÍNICA DE SABADELL I L'ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL DE METGES I TITULATS SUPERIORS PER AL CENTRE DE L'HOSPITAL UNIVERSITARI SAGRAT COR PER ALS ANYS 2009-2012

Capítol I Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu té per objectiu regular les condicions laborals concertades entre l'empresa Clínica de Sabadell, SL (en endavant Clínica de Sabadell) i el personal de la seva plantilla que pertany, com afiliat, a l'Associació Professional de Metges i a Titulats Superiors (APMTS) i presta serveis al centre de treball de l'Hospital Universitari Sagrat Cor, SL, tot i els canvis de titularitat que es puguin produir en aquesta empresa.

Aquest personal haurà de tenir acreditat, de forma documental, davant la Direcció de l'empresa la condició d'afiliat a aquesta Associació Professional.

Article 2

Àmbit territorial

Les normes que conté el present Conveni col·lectiu són d'aplicació al personal esmentat a l'article anterior que presta els seus serveis a l'Hospital Sagrat Cor, tot i els canvis de titularitat que es puguin produir en aquest centre.

Article 3

Àmbit personal

Les condicions pactades al present Conveni col·lectiu són d'aplicació a tots els metges i titulats superiors que estiguin afiliats a l'APMTS i que prestin els seus serveis en el moment de la seva entrada en vigor, o bé que es contractin durant la seva vigència, independentment dels canvis de titularitat que es puguin produir al centre de treball de l'Hospital Universitari Sagrat Cor.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Queda exclòs totalment de l'aplicació del present Conveni col·lectiu el personal directiu, el personal facultatiu en formació (excepte en lo que expressament s'indiqui) i tots aquells facultatius i titulats superiors que no tinguin relació laboral amb l'empresa.

Article 4 Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2009 independentment de la seva data de publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i la seva durada serà de quatre anys, a comptar des de la seva entrada en vigor, per la qual cosa conclourà el dia 31 de desembre de l'any 2012. Els efectes econòmics, en lo no especificat, seran del 01.01.2011.

Article 5 Pròrroga

El present Conveni quedarà prorrogat automàticament, en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, per períodes d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia, de conformitat amb allò que s'estableix a l'article 6 del present Conveni.

Article 6 Denúncia i revisió

La denúncia per a la revisió del present Conveni s'efectuarà per escrit i amb un mes d'antelació a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia es podrà efectuar a través de qualsevol de les representacions empresarials o sindicals, signants del Conveni i s'haurà de comunicar a les altres representacions i a l'autoritat laboral.

Mentre no s'arribi a cap acord per a un nou Conveni regirà aquest tant en el seu contingut de clàusules normatives com obligacionals.

Article 7 Prelació de normes

7.1 Les normes que conté el present Conveni col·lectiu regularan, amb caràcter preferent, les condicions i les relacions entre Clínica de Sabadell i els treballadors del seu centre de treball de l'Hospital Universitari Sagrat Cor establerts a l'article 3 d'aquest Conveni.

Amb caràcter supletori, i en allò no previst en aquest Conveni, serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

7.2 No serà d'aplicació als afiliats a l'Associació Professional de Metges i Titulats Superiors, les disposicions dels convenis que afectin als altres col·lectius de treballadors de l'Hospital Sagrat Cor, llevat d'aquelles a les que s'ha fet expressa menció.

Article 8 Absorció i compensació

8.1 Les condicions econòmiques i de treball que es pacten en aquest Conveni substituiran les existents a la seva entrada en vigor, les quals quedaràn absorbides i compensades qualsevol que sigui el seu origen i naturalesa.

8.2 Pel que fa a les disposicions futures que impliquin variació econòmica o de treball, únicament tindran eficàcia pràctica i seran d'aplicació quan, considerades en el seu conjunt i en càlcul anual, superin a les d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en càlcul anual. En cas contrari, es considerarà que queden absorbides per les d'aquest Conveni.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes d'aplicació pràctica, seran considerades globalment. En el supòsit que l'autoritat laboral, en aplicació del que disposa l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, remeti el Conveni a la jurisdicció competent, es procedirà d'acord amb el resultat de la sentència corresponent.

Article 10

Garantia personal

10.1 Condicions generals

En cas que algun treballador tingués unes condicions de treball i econòmiques especials, establertes amb anterioritat a aquest Conveni col·lectiu, li seran respectades ad personam sempre que, globalment i considerades en el seu conjunt, fossin més beneficioses que les establertes en aquest Conveni.

10.2 Condicions específiques per canvi d'activitat

Als facultatius que, com a conseqüència de canvis de titularitat o per canvis d'activitat (clínica o sociosanitària), quedin afectats per aquest conveni i en el supòsit de que les seves condicions salarials siguin superiors a les establertes a les taules de l'annex 1 i 2, se'ls hi crearà un complement personal no absorbible ni compensable i que serà revaloritzable durant els exercicis 2009-2012.

Article 11

Comissió paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment, amb les següents funcions específiques:

1. Interpretació del Conveni.

2. Arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.

3. Totes aquelles que s'atribueixen a ambdues parts al present Conveni col·lectiu.

4. Els desenvolupament de funcions d'adaptació o, en el seu cas, de modificació del Conveni durant la seva vigència sempre amb la concorrència dels requisits de legitimació legal a què es refereix l'article 85, h) 2 de l'Estatut dels treballadors i com a resposta al requeriment exprés, en aquest sentit, de 3 dels 4 membres que la componen.

5. Establir els termes i condicions per resoldre les discrepàncies, després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació de condicions de treball. A aquests efectes es reunirà abans de 5 dies de la sol·licitud d'alguna de les parts i resoldrà per majoria d'ambdues parts abans de 10 dies més. Podrà, si ho estima convenient, acordar la mediació o arbitratge de tercers.

La Comissió Paritària serà integrada per quatre membres, dos en representació de l'Entitat i altres dos en representació dels facultatius d'entre els membres components de l'Associació Professional, i s'assenyala com a domicili d'aquesta, el carrer Viladomat, número 288, de Barcelona (08029).

L'esmentada Comissió es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions i en el termini màxim d'una setmana. La part convocant indicarà per escrit els temes a tractar.

Article 12

Submissió de qüestions a la Comissió Paritària

Com a tràmit previ a tota actuació administrativa o jurisdiccional que es promogui, les parts signants del present Conveni convenen i recomanen posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, divergències o conflictes de caràcter general que puguin sorgir entre les parts en relació amb la interpretació i aplicació d'aquest, a fi de que, mitjançant la seva intervenció es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti dictamen al respecte.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Capítol II Condicions econòmiques

Article 13 Taules salarials

Les taules salarials actuals romaniran inalterades durant la durada del Conveni. Tan mateix, si el Conveni general del personal laboral del centre de treball Hospital Universitari Sagrat Cor de l'empresa Clínica de Sabadell, SL, per als anys 2011 i 2012, experimenta variacions al alça, en funció de l'aplicació del IPC o per qualsevol altre motiu, (sentencies, altres resolucions, etc.) aquest augment serà d'aplicació immediata, amb els mateixos efectes que s'estableixin o dictaminin per sentència, resolució etc, al personal que es regeix pels presents acords.

Article 14 Salari base

És el que es fixa a la taula Annex I i Annex I bis, per a cada categoria professional.

Article 15 Antiguitat

El seu import, per a cada categoria i per anys d'antiguitat, és el que es detalla a la taula de l'Annex II d'aquest Conveni.

Per a la determinació de l'antiguitat es tindrà en compte tot el temps que el facultatiu hagi estat vinculat a l'empresa, amb independència de les categories i llocs de treball que hagi ocupat.

A aquests efectes, no es valoraran els períodes en els quals el facultatiu hagi estat en excedència voluntària o aquells en els quals el contracte hagi estat en suspens per la situació d'invalidesa permanent o permís sense sou.

Article 16 Plus de transport

Amb caràcter exprés d'indemnitació es pagará a tots els empleats un Plus per compensar les despeses de desplaçament que hagin de realitzar per acudir a la feina en mitjans públics de transport, per l'import de:

Tipus de jornada	Import mensual
Jornada continuada	20,45 EUR
Jornada partida	40,90 EUR

Article 16 Bis Plus nocturn i festiu

Als facultatius que desenvolupin la seva jornada ordinària total o parcialment en horari de nit, entenent aquest com el comprès entre les 22.00 hores i les 6.00 hores, percebran un plus calculat incrementant el preu/hora un 20% per cada hora inclosa en aquest interval.

Així mateix, els facultatius que desenvolupin la seva jornada ordinària en diumenge o en els 14 dies festius intersemanals percebran un plus festiu calculat segons el mateix sistema de càcul per cada hora de treball efectiu.

Article 17 Complement de docència

Tots els facultatius percebran anualment, i segons la seva categoria i dedicació, un complement de docència.

Aquesta assignació anual es distribuirà en 14 pagues, segons es regula a l'Annex I i I bis. El seu import es revaloritzarà cada any, a partir del 2009, com la resta de conceptes salarials.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Article 18 Dieten

Es pagaran dietes al personal que acrediti dret a percebre'n, amb els imports diaris següents:

Tipus de dietes	Import diari
Dieta completa	20,15 EUR
Mitja dieta	10,07 EUR

Queda entès que la percepció de la dieta completa tindrà lloc quan es pernocti i se sopi fora del domicili.

Article 19 Guàrdies

19.1 Tindran la consideració d'hores de guàrdia totes aquelles que es realitzen fora de la jornada pactada a l'article 20, com a conseqüència de les programacions que es realitzin per a la cobertura d'eventualitats urgents de caràcter assistencial i de manteniment que es puguin presentar. S'estableixen dos tipus de guàrdia:

19.1.a) Guàrdia de presència física: consisteix en la prolongació de la jornada habitual de cada treballador, per ocupar un lloc concret i prestar els serveis d'Urgències requerits en cada centre.

19.1.b) Guàrdia localitzable: és aquella guàrdia que (a priori) no necessita, segons criteri de l'Hospital, de la presència física del metge, però, que si la pot requerir durant el transcurs de la mateixa, motiu pel qual el metge ha d'estar localitzable per si es requereixen els seus serveis.

19.2 El preu hora guàrdia de presència, a partir del 1.1.2009, serà el preu de la jornada ordinària entesa com el resultat de dividir per la jornada anual ordinària per cada any pel salari base més el plus de docència establert per cada una de les categories en aquest any.

19.3 Les hores que superin la jornada màxima de 2.193 h, tindran un increment del 20%.

19.4 L'hora de localització serà el 50 per cent de l'hora de presència. La percepció d'ambdós tipus de guàrdies és excloent, 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.

Quan l'empresa requereixi dins dels temps de durada de la guàrdia localitzable, la presència del facultatiu al centre de treball, el temps de durada des de que es presenti al centre fins que marxi es retribuirà al mateix preu que l'hora de guàrdia de presència física (100%).

La retribució mínima per aquests suposats serà d'una hora, quan el servei del facultatiu no superi aquest període de temps.

Per aquestes guàrdies, Clínica de Sabadell facilitarà els mitjans adequats per al seu correcte desenvolupament. El metge que compleixi aquesta guàrdia estarà obligat a acudir al centre des del moment en que es reclamin els seus serveis.

19.5 Per la seva especial significació, es consideren guàrdies especials (tant les de presència física com les localitzables) que es realitzin el dia de Nadal i en Cap d'Any. Així, les hores de guàrdia que es realitzin des de les 20.00 hores del dia 24 de desembre a les 20.00 hores del dia 25 de desembre i des de les 20.00 hores del dia 31 de desembre a les 20.00 hores del dia 1 de gener, es retribuiran amb un increment del 100 % sobre el preu de la guàrdia.

19.6 A partir dels 53 anys d'edat, i prèvia sol·licitud del facultatiu, podrà deixar de prestar serveis de guàrdia, amb l'únic requisit de sol·licitar-ho amb una antelació de tres mesos a la data dels efectes.

19.7 A partir dels 45 anys d'edat, s'estudiarà en cada centre i en funció de les necessitats del servei, la possibilitat de deixar de prestar serveis de guàrdia, prèvia sol·licitud del treballador.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

19.8 Estaran exempts de realitzar guàrdies els treballadors en situació de risc per embaràs i els treballadors quina realització els hi sigui contraindicada per raons de salut. En aquest últim supòsit caldrà el dictamen favorable del Servei de Salut Laboral.

19.9 El cap de guàrdia continuarà percebent un plus addicional per guàrdia de 100 euros/guàrdia de 24 hores a partir del 1.1.2009.

Article 20

Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

A tots els treballadors afectats pel present Conveni se'ls abonaran dues gratificacions extraordinàries, la primera d'elles al juny i la segona amb motiu de Nadal.

Les dues pagues extraordinàries i les vacances reglamentaries es retribuiran a raó d'una mensualitat ordinària, que s'integrarà pels següents conceptes: els assenyalats en els Annexos I, I bis i II del present Conveni, als quals s'haurà d'incloure la part corresponent a la mitjana de guàrdies realitzades durant l'any natural anterior actualitzant aquesta quantitat amb l'increment salarial pactat durant l'any en curs.

El personal que no hagi prestat serveis en la totalitat dels dotze mesos acreditats, les percebrà en proporció als dies efectivament treballats. Amb aquest fi, la gratificació de Nadal s'acreditarà de gener a desembre, i la de juny, de juliol a juny.

Capítol III

Jornada, descansos, vacances, permisos i llicències

Article 21

Jornada laboral

21.1 La jornada laboral del personal facultatiu continua essent de 1.734 hores de treball efectiu. En virtut de l'aplicació de la Directiva Comunitària 93/104/CE es podran realitzar guàrdies amb el límit que la suma de la jornada ordinària i les guàrdies no poden sobrepassar les 2.193 hores de treball efectiu.

21.2 Els horaris de treball seran els vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, o aquells que en el futur exigeixi l'organització del treball i la naturalesa assistencial de l'empresa.

La regularització de la jornada anual en relació als horaris i calendaris vigents es gaudirà acumulant els excessos (minuts, hores, etc.) en dies sencers de treball.

21.3 Els empleats que realitzin jornada continuada superior a vuit hores, gaudiran d'un descans intermedi de quaranta-cinc minuts, que formarà part de la jornada. Per al personal la jornada continuada del qual sigui inferior a vuit hores i superior a cinc hores, el descans intermedi serà de vint minuts i formarà, així mateix, part de la jornada.

21.4 El descans entre jornades laborals serà de 12 hores i entre setmana de 36 hores.

21.5 Els dies festius que per qualsevol causa no s'hagin pogut gaudir en el transcurs de l'any, es podran compensar amb el descans equivalent abans de 31 de gener de l'any següent. A l'hora d'interpretar aquest article s'aplicaran els mateixos criteris que s'utilitzin en el Conveni general del centre de treball de l'Hospital Universitari Sagrat Cor de la Clínica de Sabadell per aquest tema.

Article 22

Vacances

22.1 La durada del període de vacances per any treballat serà de 22 dies laborables (hàbils) de vacances. El personal amb jornada irregular o torns superiors a les 8 hores haurà de gaudir de les vacances sense que, en el seu càlcul total, es sobrepassin els 31 dies naturals consecutius.

22.1.1 L'empresa publicarà durant el primer trimestre de cada any els torns de vacances, que s'estendran durant els mesos de gener a desembre, tots dos inclosos.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

22.1.2 El personal efectuarà la seva opció pels torns de vacances que prefereixi en els quinze dies següents a la promulgació del pla, i l'entitat procurarà atendre les peticions de forma compatible amb les exigències de l'organització, i ho comunicarà als treballadors per escrit abans del 30 d'abril.

El centre confeccionarà anualment el seu calendari laboral, en el qual s'establirà un sistema per antiguitat per escollir el torn de vacances, dins de cada departament, servei o torn.

22.1.3 Si no es gaudeixen els dies de vacances anuals de manera seguida, aquests s'hauran d'estructurar en un període de 10 dies laborables seguits. La resta es gaudirà en períodes no inferiors a 5 dies laborables, a excepció feta d'acord entre les parts.

22.1.4 Quan l'empresa sol·liciti a un empleat que faci les vacances fora del seu període assignat i l'empleat ho accepti, les vacances tindran una durada afegida de quatre dies naturals.

22.2 Aquelles persones que tinguin una antiguitat a l'empresa inferior a un any, gaudiran d'un període de vacances en proporcio al número de dies treballats.

22.3 Durant els períodes de prova reglamentaris mai no es podran fer vacances.

Article 23

Permisos retribuïts i absències per causa d'incapacitat temporal

23.1 Permisos retribuïts: el personal afectat per aquest Conveni podrà sol·licitar i gaudir de permisos retribuïts en els casos que s'esmenten a continuació. En les absències per permisos i altres causes, els empleats hauran de trametre una sol·licitud o un avís, pel conducte reglamentari i com més aviat possible, exposant la causa que motiva la sol·licitud o l'absència. L'empresa podrà exigir en tot moment la presentació o demostració justificadora de la causa motivada de la llicència o el permís concedit o gaudit.

El gaudiment d'aquests dies naturals de permís serà de forma continuada. En el supòsit que hi hagués un segon motiu mentre es gaudeix del permís, i sempre que aquest segon permís estigués relacionat amb el motiu del primer, l'inici del segon posarà fi al primer.

En compliment de la normativa vigent, i a efectes del gaudiment d'aquests permisos, es respectaran els drets de les parelles de fet reconegudes legalment o suficientment acreditades.

a) Per matrimoni: quinze dies naturals, amb possibilitats d'acumular-los a les vacances.

b) Per naixement o adopció d'un fill: fins a tres dies laborables i seguits, que s'hauran de gaudir dins dels set dies laborables immediatament posteriors al part.

c) En cas de naixement o adopció d'un net el permís serà d'un dia.

d) Per mort, o accident, intervenció quirúrgica o malaltia justificada, que reclami hospitalització o, en el seu defecte, atenció o ajuda, de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat: dos dies naturals i seguits, si el fet que el motiva s'esdevé en el mateix municipi on resideix el treballador o en els municipis confrontants.

Tres dies naturals i seguits quan s'esdevingui fora dels municipis esmentats però a la província on resideix el treballador.

Quatre dies naturals i seguits, si s'esdevé a les províncies confrontants a la província on resideix el treballador, i cinc dies naturals i seguits, si s'esdevé fora de les províncies abans esmentades.

Un cop finalitzat aquest permís, el sol·licitant haurà d'acreditar l'estat del parent causant del dret a gaudir d'aquest permís, per mitjà d'un document facultatiu suficient.

e) Trasllat del domicili habitual: dos dies naturals i seguits, amb la justificació prèvia del contracte de lloguer o adquisició de l'habitatge que s'hagi d'ocupar.

f) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic: el temps indispensable. Quan en una norma legal, sindical o convencional consti un període determinat es procedirà segons el que s'hi disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

g) Per a exàmens finals i altres proves definitives d'avaluació: pel temps indispensable, fins a un màxim de deu dies a l'any. Quan el sol·licitant presti el servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen.

h) Assumptes propis: Assumptes propis: els treballadors disposaran de tres dies retribuïts a l'any per a assumptes propis, sense justificar. Pel gaudiment d'aquest permís el sol·licitant deurà avisar amb un mínim de 72 hores d'antelació, excepte quan el motiu del permís sigui imprevisible.

i) Ponències a congressos sanitaris: l'empresa permetrà que anualment es gaudeixi d'un permís per assistir a un Congrés Internacional i d'un permís per assistir a un Congrés Nacional, sempre que quedin cobertes les necessitats assistencials del servei. La sol·licitud es deurà fer amb tres mesos de antelació per mitjà de document justificatiu, excepció feta de que es tingui coneixement amb menys antelació.

Extraordinàriament, i si la sol·licitud es formula amb un mes d'antelació i les necessitats del servei ho permeten, l'empresa facilitarà un permís pel temps indispensable a qui presenti ponències, a qui es convoqui com a professor extraordinari o a qui rebi una invitació oficial, de congressos relacionats amb l'activitat sanitària.

Si la sol·licitud s'ha fet amb 3 o més mesos d'anticipació, això no implicarà mai la realització, a posteriori, de l'activitat desprogramada o no programada. Si la sol·licitud es fa amb menys de 3 mesos d'anticipació s'haurà de garantir la reprogramació de l'activitat en els dies anteriors o posteriors a la duració del congrés.

j) Els treballadors disposaran de 10 dies l'any per a la realització dels seus estudis i exàmens relacionats amb la sanitat. Aquests dies seran retribuïts amb salari ordinari.

k) Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació pel part que es realitzin dins de la jornada de treball: el temps indispensable.

l) Per lactància: les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball que podran dividir en dues fraccions. La dona, per pròpia voluntat i amb la mateixa finalitat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora, que s'ampliarà a una hora quan la treballadora realitzi un torn de deu o més hores o acumular-lo.

Aquest permís podrà ésser gaudit igualment per la mare o pel pare, en el supòsit de que tots dos treballen.

m) Per guarda legal: aquelles persones que per motius de guarda legal tinguin sota la seva cura algun menor de 8 anys o a algun disminuït físic o psíquic que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb una disminució proporcional del seu salari entre, com a mínim, d'un octau i com a màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindran el mateix dret els que precisin 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 sempre que no desenvolupi activitat retribuïda.

n) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

o) Es gaudirà amb independència dels festius intersetmanals de 1 dia festiu per Nadal, que es fixarà segons les necessitats organitzatives de cada centre, però en qualsevol cas abans del 31 de gener del any següent.

p) Un dia, amb caràcter de dia de la patrona, que es gaudirà generalment el dijous sant o dintre del període de setmana santa segons les necessitats organitzatives.

q) Es tindrà dret a 1 dia de permís retribuït, que es podrà addicionar a continuació del període de vacances o separadament en atenció a les necessitats organitzatives.

Els dies regulats a la lletra o); p) i q) referits al 2010 i al 2011, es podran gaudir com a mesura excepcional fins a 01/09/2012. La resta d'anys es gaudiran en la forma que estableix el conveni.

23.2 Absències retribuïdes per incapacitat temporal: el procediment de justificació i anunci de l'absència a causa de malaltia comuna i d'accident no laboral serà:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

a) En cas de baixes fins a 48 hores:

Es comunicarà inexcusablement, per telèfon o per un altre mitjà adequat, la impossibilitat d'acudir a la feina aquell dia, com a mínim mitja hora abans del començament de la jornada laboral de l'interessat.

Al següent dia de treball, l'interessat justificarà l'absència mitjançant:

Comunicats de baixa i d'alta o comunicat de visita mèdica, privada o als metges de l'Unitat de Salut Laboral, realitzada el dia que s'ha faltat al treball on es faci constar l'absència laboral transitòria per un període de temps d'1 o 2 dies. El diagnòstic de la malaltia solament serà necessari quan no existeixi el justificant d'alta i de baixa.

Aquests comunicats seran lliurats, per la via que s'estableixi a cada centre, a la Unitat de Salut Laboral.

El servei mèdic de l'empresa podrà justificar o no, segons el seu criteri, la absència de l'empleat, quan no s'acrediti pels mitjans descrits al paràgraf tercer d'aquest apartat.

Les absències, dins la formalitat explicada en el paràgraf anterior i que siguin justificades pel servei mèdic de l'empresa, només es podran produir, com a màxim, quatre vegades l'any.

En cas de absència no justificades pels mitjans abans indicats, l'entitat efectuarà el descompte oportú en funció de la no assistència a la feina.

b) En cas de baixes de més de 48 hores:

A més de l'avís de no assistència a la feina, expressat en l'apartat a), l'absència s'haurà de justificar inexcusablement amb notificació de baixa IT de la Seguretat Social.

Article 24

Llicències

24.1 Els treballadors tindran dret a una llicència sense retribució per a atendre assumptes propis, d'un mínim de 7 dies a un màxim de 9 mesos, donant avís amb una antelació mínima de 15 dies.

24.2 L'Entitat podrà denegar la concessió d'aquesta llicència quan constin més d'un 25 per 100 de treballadors amb contracte laboral del Servei del sol·licitant que es trobin gaudint d'aquesta llicència.

24.3 Al termini de la llicència, el treballador es reincorporarà automàticament, tot respectant-li les mateixes condicions que regien amb anterioritat al moment d'iniciar la llicència.

24.4 El temps en el qual els treballadors romanguin en permís no s'imputarà a efectes de còmput d'antiguitat i del període de l'any corresponent ni per al càlcul dels complementos salarials de venciment periòdic superior al mes.

Article 25

Roba de feina

25.1 L'empresa Clínica de Sabadell haurà de facilitar als seus treballadors l'equip de treball necessari i adequat, inclòs mitjons i calçat.

Així mateix facilitaran també als seus treballadors els uniformes i complements habituals per treballar a cada centre.

25.2 El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec dels centres.

25.3 Els equips i uniformes es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.

25.4 Tots els treballadors, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que el centre hagi establert.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Article 26

Excedències voluntàries i altres permisos

26.1 El facultatiu amb una antiguitat a l'empresa no inferior a un any tindrà dret a que li sigui reconeguda la situació d'excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos, prorrogable fins a un màxim de cinc anys. Per a acollir-se a una altre excedència voluntària, el facultatiu haurà de cobrir un nou període de, al menys, un any de servei a l'empresa.

Si el facultatiu es vol reincorporar al treball al termini de l'excedència haurà de comunicar-ho a l'Empresa amb una antelació mínima de trenta dies a la data en la qual aquesta finalitzi, i el treballador tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produueixi en la seva categoria i especialitat a partir del venciment del termini de la concessió.

Si el treballador no sol·licita el reingrés en el termini establert causarà baixa definitiva a l'empresa.

Si la vacant produïda fos de categoria inferior a la seva podrà optar entre ocupar-la amb el salari assignat a aquesta o esperar a que es produueixi una vacant en la seva categoria.

L'excedència s'entendrà sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'Empresa mentre duri i no podrà ser utilitzada per a prestar serveis a empresa similar o que impliqui competència, excepció feta d'autorització expressa i per escrit al respecte.

Els treballadors que es trobin en la situació a que es refereix l'apartat anterior podran sol·licitar el reingrés a l'Empresa, que els haurà de destinar a la primera vacant que es produueixi d'igual o similar categoria.

26.2 Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per cada fill nascut i/o adoptat i/o en acolliment, permanent o preadoptiu encara que siguin provisionals, a partir de la data del part o, en el seu cas, des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els successius naixements i/o adopció i/o acolliment donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que vingués gaudint. Aquest dret únicament podrà ser gaudit per un dels progenitors per al cas que ambdós treballin a la Institució.

26.3 També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys els treballadors que hagin d'atendre a un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat que per raons d'edat, de malaltia, accident o discapacitat, no puguin valer-se per si mateixos sempre que no desenvolupin activitat retribuïda.

Article 27

Garanties en el cas de detenció

Els treballadors que siguin privats de llibertat, pel temps que fos, en el supòsit de sobreseïment, sentència ferma absolutòria o alliberació sense imputació de responsabilitats, tindran dret a ser reincorporats al seu lloc de treball de forma immediata.

Article 28

Prevenció de Riscos i Salut Laborals

Clínica de Sabadell es compromet a promoure polítiques de prevenció de riscos i salut laborals, atenent al que estableix la normativa vigent.

Aquestes polítiques de prevenció de riscos i salut laborals han d'impregnar tota l'organització i estructura de Clínica de Sabadell i han d'integrar l'activitat preventiva en la resta de polítiques que marqui la direcció de l'empresa, comptant amb el compromís i participació dels treballadors, a través dels seus representants en matèria de prevenció de riscos i salut laborals, a cada centre de treball.

S'elaborarà, abans d'un any de la signatura d'aquest conveni, el Pla d'Igualtat de Clínica de Sabadell, SL.

Article 29

Revisions mèdiques

29.1 Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà la possibilitat de sotmetre's a revisions mèdiques, per compte de l'entitat, en funció dels seus riscos laborals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

29.2 L'organització de les revisions mèdiques serà facultativa de l'entitat i aquestes estaran encaminades a la prevenció de riscos laborals en cada lloc de treball. Les exploracions concretes a efectuar, estaran definides en la "fitxa tècnica de valoració" que s'adjuntarà a l'avaluació de riscos laborals de cada lloc de treball a cada centre.

29.3 En els departaments radiològics es practicaran els controls, amb caràcter obligatori, que estableix la normativa vigent, fixada pel Consell de Seguretat Nuclear.

29.4 En els serveis de cuina, es practicaran les exploracions adients per als manipuladors d'aliments.

29.5 Les empleades de l'entitat tindran dret a que se'ls practiqui una revisió ginecològica amb freqüència semestral i podran optar, així mateix, que amb una freqüència anual la revisió es completi amb la prova de Papanicolau.

Article 30

Protecció de riscos laborals

El personal que presti serveis en departaments especials serà proveït de les peces de vestir adients per la seva funció i dels equips de protecció individual (EPI's) que aquesta funció requereixi. Les definicions dels equips de protecció individual seran fetes pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals, amb l'informe favorable dels Comitès de Seguretat i Salut.

Article 31

Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos

Clínica de Sabadell adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries per tal de complir amb el que estableixen els articles 25 i 26 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, en relació als treballadors especialment sensibles a determinats riscos.

Article 32

Atenció al metge malalt

Clínica de Sabadell, amb l'acceptació expressa de l'APMTS, s'ha adherit, mitjançant acord de col·laboració, al Programa de d'Atenció Integral al Metge Malalt (PAIMM) endegat pel Col·legi Oficial de Metges, per l'assistència als professionals amb problemes de salut.

Capítol IV

Ingressos, cessaments, promocions

Article 33

Contractació

33.1 Seran admissibles totes les formes de contractació previstes a l'Estatut dels treballadors.

L'admissió de personal serà per lliure designació de l'empresa, de conformitat amb les disposicions vigents i previ compliment de les normes obligatòries. L'empresa podrà sotmetre els aspirants a ingressar a la plantilla a les proves pràctiques i psicotècniques que estimi convenient per a comprovar el seu grau de preparació i aptitud. La contractació de titulats superiors, excepció feta de la provisió de llocs de comandament i llocs superior, s'efectuarà a través d'un Comitè de Credencials que acreditarà a la Direcció als facultatius que superin els requisits mínims per a exercir la seva especialitat a l'empresa.

33.2 L'Associació Professional de Metges i Titulats Superiors de Clínica de Sabadell haurà de ser informada per la Direcció de la normativa interna vigent i que es produeixi en matèria de contractació, canvis de torns, canvis de jornada, ascensos i canvis de categoria que afectin, tant al conjunt de la Institució com a cada estament. Així mateix dintre del Comitè de Credencials haurà d'haver un membre de la Junta Directiva de l'Associació Professional.

33.3 A tots els facultatius que ingressin a l'empresa els serà lliurada una còpia del corresponent contracte previ visat pels òrgans corresponents.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Article 34

Període de prova

El període de prova que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el de tres mesos. Durant el període de prova, que s'entindrà concertat, excepció feta de pacte en contrari, ambdues parts podran rescindir el contracte, per escrit i sense expressió de causa, sense que tal rescissió pugi donar lloc a reclamació o indemnització de cap mena. En tot cas, el personal en període de prova tindrà dret a la retribució i altres beneficis corresponents a la seva categoria, i es computarà la seva durada a tots els efectes una vegada ingressats com a fixos en plantilla.

Article 35

Cessaments

El treballador que vulgui cessar en el seu servei a l'empresa, haurà de donar un termini de preavís de 30 dies.

L'incompliment del termini abans assenyalat ocasionarà una deducció de la liquidació laboral de la remuneració corresponent, igual als dies deixats de preavís.

La notificació de cessament es realitzarà mitjançant butlletí que facilitarà l'empresa, i que el facultatiu signarà per duplicat, i tornarà un exemplar amb "l'enterat".

Article 36

Promocions

36.1 Les vacants produïdes a cada centre es cobriran preferentment per personal fix del propi centre, al seu defecte per personal fix de l'empresa, i de no cobrir-se per cap dels anteriors torns, es podrà acudir a la contractació externa.

36.2 Queda exclosa d'aquesta preferència la provisió de llocs de comandament i comandaments superiors.

36.3 L'empresa comunicarà a l'Associació Professional de Titulats Superiors, per escrit i obligatòriament, l'existència de vacants.

36.4 Els candidats a ocupar les places vacants es sotmetran a les proves de suficiència i aptitud que s'estableixin pel Tribunal que designi en cada cas, la Direcció de l'empresa. Formaran part d'aquest Tribunal dos membres elegits per la Junta Directiva de l'Associació Professional, en els quals haurà de concórrer una qualificació professional de la mateixa especialitat a la de la plaça a proveir, i amb una categoria professional igual o superior a la de la plaça vacant. Si no existeixen dos Membres de l'Associació Professional amb la qualificació professional requerida, aquest òrgan col·legiat designarà als més adequats.

36.5 En cada prova es fixaran les valoracions per nombre de " punts" i es precisaran els mínims exigibles i els màxims aconseguits a les següents àrees:

- Expedient acadèmic.
- Experiència professional o empresarial.
- Coneixements teòrics i pràctics.
- Característiques de la personalitat.

36.6 Les places seran adjudicades al facultatiu o facultatius que obtinguin major puntuació. En cas d'empat, serà preferent per a ocupar la plaça el facultatiu que es trobi prestant serveis al Centre de treball o s'hagi produït la vacant, i, en cas que cap pertanyi al centre, el més antic a l'empresa.

36.7 Cada provisió de vacants tindrà les seves pròpies proves de suficiència i aptitud, i no es tindran en consideració les puntuacions que hagi pogut obtenir un candidat en proves anteriors, ni es constituiran escales de candidats en expectativa de destinació amb els qui no hagin aconseguit la puntuació suficient per a accedir a la plaça vacant.

36.8 Si cap dels candidats aconsegueix la puntuació mínima exigible, l'empresa podrà cobrir la vacant tot contractant personal aliè a la seva plantilla.

36.9 Queden exempts d'aquesta normativa i tràmits les modificacions de "l'estatus" laboral que únicament consisteixin en trasllats que no impliquin variació de la categoria professional o de les condicions contractualment pactades.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

36.10 Als treballadors contractats temporalment que superin el límit establert en la normativa legal vigent en cada moment, encara que siguin discontinus, passaran a ser fixos de plantilla.

36.11 Qualsevol facultatiu no fix en plantilla que passi a formar part d'aquesta per interinatge, jubilació anticipada o qualsevol altra causa justificada, ocuparà la darrera vacant que s'hagi produït.

36.12 L'empresa definirà el model d'Hospital que vol, tenint com un dels seus valors la participació dels professionals. Les parts analitzaran la forma de fer efectiva aquesta participació.

Article 37

Sistema d'Incentivació pel Desenvolupament Professional

S'estableix un Sistema d'Incentivació pel Desenvolupament Professional que es regula per annex d'aquest Conveni.

Capítol V

Acció social

Article 38

Incapacitat Temporal

38.1 L'empresa complementarà les indemnitzacions que percebi el personal de la Seguretat Social en les situacions d'IT derivades d'accident o malaltia comuna, fins a la quantitat necessària per a que percebin el valor net, en mans, que representa la suma del salari mínim de Conveni i complements personals i de lloc de treball, deduïts els descomptes legals.

38.2 Aquest complement es percebrà fins a un màxim de divuit mesos.

38.3 Quan un facultatiu sigui en situació de baixa per IT per un període superior a 15 dies, percebrà des de el primer dia de baixa i en concepte de guàrdia, l'import que li hagués correspost en cas de ser en actiu.

Article 39

Premi de permanència

S'estableix com a premi de permanència per a tots els treballadors que extingeixen el seu contracte amb l'empresa de forma voluntària, i que portin un mínim de 15 anys d'antiguitat a l'empresa, un premi que consisteix en tres mesos addicionals de vacances que realitzarà a partir del moment que notifiqui la seva voluntat extintora.

El treballador podrà substituir aquest premi de vacances addicionals, a la seva voluntat, per una compensació en metàl·lic equivalent a l'import de tres mensualitats de salari base i plus de vinculació.

Article 40

Ajudes per a estudis

40.1 L'empresa subvencionarà els estudis que efectuïn els facultatius per a adquirir una formació tècnica o professional que sigui d'aplicació a activitats de la mateixa.

40.2 L'import de la subvenció consistirà en l'entrega de l'import de la matrícula, amb els condicionaments que seguidament es detallen:

- Per a cursos de llicenciatura de grau superior i les seves especialitats, l'import de la matrícula amb un límit màxim que no podrà excedir de 360,61 euros, tot i que l'import de la matrícula fos superior.

- Per a cursos de carreres de grau mig i les seves especialitats, l'import de la matrícula, amb el límit màxim que no podrà excedir de 300,51 euros encara que l'import de la matrícula fos superior.

- Per a cursos especials, pel valor de varis cursets anuals fins a un màxim de 150,25 euros.

40.3 Serà un requisit per a tenir dret a la subvenció justificar la matrícula corresponent, presentar-se a les proves d'avaluació en un mínim del 90% de les assignatures del curs i aprovar, al menys, el 75% d'aquestes assignatures.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

40.4 Tindran dret a acollir-se als esmentat beneficis aquells facultatius contractats temporalment amb més de sis mesos d'antiguitat.

Article 41

Subvenció per assistència a guarderia de fills de treballadors

41.1 Tots els treballadors de l'empresa amb fills de tres mesos fins a sis anys, que assisteixin a guarderies infantils, percebran de Clínica de Sabadell una subvenció econòmica de quantia mensual de fins 17,42 euros per fill, i fins un màxim d'onze mensualitats per any. Aquesta subvenció s'elevarà a 34,84 euros per fill amb el mateix límit d'onze mensualitats per any en el supòsit que el treballador sol·licitant concorri alguna de les següents circumstàncies.

Que sigui vidu o vídua; que sigui mare soltera; que es trobi legalment separat o divorciat del seu cònjuge i acrediti tenir al seu càrrec la guarda dels seus fills o que es trobi en tràmits d'aquests procediments i hagi obtingut mesures provisionals del jutjat atorgant-li la guarda dels seus fills; que el cònjuge del treballador es trobi en situació d'atur i mentre romangui en aquesta situació.

41.2 L'empresa exigirà en tots els supòsits l'aportació dels documents acreditatius de les permanències en la guarderia dels fills menors, així com de les circumstàncies personals que justifiquin la concessió del subsidi superior i es reserva la facultat de practicar aquelles investigacions i comprovacions per a constatar la realitat de la situació que es subvencia.

41.3 El personal amb fills disminuïts físics, psíquics o sensorials segons els barems establerts per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, percebrà una ajuda mensual de 108,11 euros, a raó de l'educació i atenció especial que precisi.

Article 42

Esmorzars i berenars

Tot el personal de l'Entitat tindrà dret a efectuar l'esmorzar o el berenar al servei d'hostaleria existent a cada establiment, i s'abonarà per tal motiu el preu exclusiu del cost, sense cap increment.

Es considera preu de cost el que resulti dels preus de l'alimentació que integrin la collació, així com els costos del servei, pel seu valor estricte.

Els successius increments que experimenti el cost de l'esmorzar o berenar seran comunicats pel cap de cuina a la Direcció, la qual donarà compte als representants de les Associacions per al seu coneixement.

Els preus de bar i menjador no s'incrementaran en quantia superior als increments salarials que es pactin al Conveni col·lectiu de cada any.

Article 43

Dinar - sopar

43.1 Els treballadors que efectuïn torns d'un mínim de deu o més hores continues, tindran dret a dinar o a sopar a càrrec de l'empresa.

43.2 Seran a càrrec de l'empresa el subministrament del dinar o sopar d'aquell personal que a requeriment de la mateixa realitzi jornades, que encara que no sigui l'habitual de la resta dels treballadors, coincideixi amb l'hora d'un menjar principal.

Capítol VI

Drets de representació i garanties sindicals

Article 44

Garanties sindicals i exercici del dret de representació, informació i reunió

44.1 En aquesta matèria s'estarà al que disposa l'Estatut dels treballadors, amb les millores i addicions del present capítol.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

44.2 S'estableix la possibilitat que el crèdit horari a favor dels membres de la Junta Directiva de l'Associació es pugui acumular mensualment en un o varis dels seus membres, sense que això pugui mai comportar la total alliberació d'un treballador.

44.3 S'abonaran les dietes establertes a l'article 18 del present Conveni pels desplaçaments efectuats pels membres de la Junta Directiva de les Associacions originats amb motiu de la seva participació a la comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball, així com a les diferents comissions de treball amb l'empresa.

44.4 Els delegats de les centrals sindicals en els quals no coincideixi la condició de representants de la junta directiva disposaran d'idèntiques garanties que els membres d'aquella. La condició de delegats de centrals sindicals haurà de ser acreditada documentalment. No obstant això, pel que fa al crèdit horari per els delegats de les diferents centrals sindicals, únicament s'acceptarà la concessió de l'esmentat crèdit a favor d'un delegat qualsevol per central.

44.5 Els accidents que puguin patir els membres de la junta directiva de l'Associació durant el temps destinat a les feines pròpies dels mateixos, tindran la consideració d'accident de treball.

Article 45

Abús d'autoritat

Els treballadors tindran el dret de formular les reclamacions que els pugui corresponder, en el supòsit d'abús d'autoritat dels comandaments.

Ambdues parts pacten un Protocol d'actuacions per prevenir i actuar davant d'una situació d'abús d'autoritat que figura com annex d'aquest Conveni.

Capítol VII

Mobilitat geogràfica

Article 46

Mobilitat geogràfica

S'estarà al que s'estableixi a la normativa legal vigent.

Capítol VIII

Carrera professional

Article 47

Carrera professional

S'estableix un sistema de carrera professional que figura com Annex d'aquest conveni. Per tal de vetllar i dirimir qualsevol dubte respecte a la seva aplicació es crea una comissió paritària específica formada per tres persones per part signant. Per tal d'aplicar el nou model de carrera es procedeix a modificar l'actual estructura per categories i substituir-la per una estructura per nivells professionals d'acord amb els termes fixats en l'annex esmentat.

Aquesta comissió paritària serà també competent per fer el seguiment i la interpretació del model d'incentivació creat en aquest conveni a l'annex B.

Capítol IX

Junta facultativa

Article 48

Junta Facultativa

Es crearà un òrgan col·legiat de participació del cos facultatiu en la Direcció de l'Hospital en temes relacionats amb l'activitat assistencial i la seva qualitat, amb l'activitat docent i la d'investigació, aquest òrgan s'anomenarà Junta Facultativa, i tindrà les següents funcions:

Col·laborar amb la Direcció de l'hospital en la tasca de marcar les directius de l'activitat assistencial, docent i d'investigació i a l'hora promoure animar i ordenar aquestes activitats.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Per tal d'aconseguir-ho informarà i assessorarà a la Direcció en termes d'organització, funcionament i qualitat assistencials, així com de l'adequació tecnològica de l'hospital. Elaborarà propostes i programes encaminats a millorar aquests aspectes.

Vetllarà per que es portin a terme les accions i s'assoleixin els objectius acordats en les reunions de la Junta Facultativa.

Es responsabilitzarà d'informar de les seves activitats i acords a la resta del cos facultatiu i a l'hora de recollir iniciatives i propostes dels facultatius per assegurar una comunicació freqüent i adequada d'aquests amb la Direcció de l'Hospital.

Participarà en el nomenament del Director mèdic de consens amb la Gerència.

El reglament de la JF, així com el grau de decisió que podrà tenir i quina serà la distribució de càrrecs electes entre el cos facultatiu i els de designació de l'empresa per la seva funció) es desenvoluparà reglamentàriament per la Comissió de Seguiment del CC.

Capítol X
Jubilació

Article 49
Jubilació

La jubilació serà obligatòria als 65 anys o a l'edat que s'estableixi en cada moment per llei, sempre que l'affectat tingui els requisits per accedir a la prestació amb la possibilitat d'excepcionar, per acord de una comissió paritària en el cas de falta de professionals en el servei.

L'aplicació d'aquest article es farà de manera progressiva en relació als titulats superiors que tinguin 65 anys, a l'entrada en vigor del CC i continuïn d'alta a l'empresa, segons el següent escalat:

A partir de 1.1.12, es jubilaran els facultatius de mes de 65 anys.

Aquesta mesura es vincula a uns objectius de manteniment de l'estabilitat en la ocupació de forma que per cada jubilació es garanteix o la transformació d'un contracte temporal en indefinit o la contractació d'un nou treballador o el manteniment de llocs de treball que d'altre forma serien amortitzats.

En el moment de la jubilació forçosa es tindrà dret, si es porten 15 anys d'antiguitat, al premi de permanència de l'article 39 del Conveni.

L'empresa garantirà l'assistència medica personal a l'Hospital Sagrat Cor, a les persones treballadores, sotmeses a aquest Conveni, una vegada s'hagi extingit el seu contracte laboral per jubilació.

Capítol XI
Clàusula resolució conflictes

Article 50
Clàusula resolució conflictes

50.1 En relació amb les discrepàncies que puguin sorgir en els conflictes col·lectius, en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors les parts acorden sotmetre a la Comissió Paritària d'aquest Conveni les discrepàncies. Aquesta es reunirà abans de 5 dies de la sol·licitud d'alguna de les parts i resoldrà per majoria d'ambdues parts abans de 16 dies més. Podrà, si ho estima convenient, acordar la mediació o arbitratge de tercers.

Disposicions finals

1. Totes les referències que es fan en aquest Conveni a treballadors s'han d'entendre referides a treballadors i treballadores.

2. Aquest Conveni substitueix en la seva totalitat a qualsevol regulació convencional, acord o pacte d'empresa anterior, referit a les matèries regulades en aquest Conveni, que queden sense efecte des de l'entrada en vigor del Conveni. Queden vigents els acords i pactes sobre matèries o aspectes no regulades en aquest Conveni.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

ANNEX A

MODEL CARRERA PROFESSIONAL

S'entén per carrera professional aquella que basada en els principis de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, s'adéqua al mecanisme de promoció tradicional al nostre centre.

La base del desenvolupament de carrera professional es basa en un model de promoció fonamentat en assignar cinc nivells professionals al col·lectiu de facultatius que presten serveis a l'Hospital Universitari Sagrat Cor.

Els principis bàsics d'aquest model de carrera professional es basen en: voluntariat, revisió contínua i participació.

El model de carrera professional és únic per als afectats per aquest conveni i podrà accedir a aquest qualsevol treballador / treballadora que compleixi amb els requisits exigits amb independència de qual sigui el seu centre de treball.

Es desenvoluparà el sistema de promoció professional del col·lectiu mèdic de forma que es transformarà l'actual estructura per categories professionals en una estructura per nivells, tal i com es detalla a continuació:

Categoría profesional	Nivell	Temps promoció
Metge no especialista, MAU I i MAU II	Metge	10 anys
Metge adjunt I	Metge especialista	8 anys
Cap clínic	Metge especialista senior	8 anys
Cap de servei	Metge consultor	8 anys
Cap departament	Metge consultor senior	-

L'aplicació del nou model implicarà que:

- La promoció des de un nivell inferior a altre superior es farà en base a temps de exercici mèdic en el nivell immediatament anterior. Així, la promoció a nivell de metge especialista senior (antic cap clínic) implicarà un temps de servei efectiu de 8 anys en el nivell de Metge especialista (antic metge adjunt I).
- Donat el nou sistema de nivells pactat això suposarà la transitòria desaparició de les situacions de "agregaduries" vigents fins ara.
- Els agregats computaran com antiguitat el temps des de la categoria anterior a la figura d'agregat. Això, a mode d'exemple, implica que el cap clínic agregat computarà l'antiguitat tant de cap clínic agregat com de metge especialista.
- Donat la varietat de situacions dintre del propi col·lectiu, s'establirà un període transitori d' implantació del nou sistema de nivells, tenint en compte que un metge/facultatiu podrà fer, com a màxim, una promoció de dos nivells consecutius.
- Per fer aquesta nova assignació de nivell es partirà de la data fefaent de la promoció professional a Adjunt I o de la categoria inicial si fos superior a aquella (sense tenir en compte les agregaduries) i es valorarà el temps que hagi passat des de aquesta data i el 31 de juny del 2006.
- Les persones que han prestat servei per l'empresa realitzant efectivament tasques de metge adjunt I encara que no tenien assolida la categoria per manca de títol d'especialista, afegiran a la seva antiguitat aquest període de desenvolupament de funcions com si l'haguessin tingut.
- La data d'implantació del nou model de carrera va ser la del 1.7.2006 per a tot el col·lectiu de facultatius afiliats a l'APMTS d'aquest centre de treball.

ANNEX B

SISTEMA D'INCENTIVACIÓ PEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Les característiques del SIDP es basa en:

- Voluntariat: El treballador/a participarà voluntàriament en el sistema sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.
- Assoliment d'un nivell mínim dels objectius marcats.
- Existència d'una part retributiva fixa i d'una part retributiva variable per objectius.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Requisits:

A) Part fixa

S'han d'acreditar els tres requisits següents a partir de l'1 de gener de 2011:

- I. Acreditar 5 anys d'experiència professional en un Hospital com a metge o 1 any d'experiència professional com a metge especialista.
- II. Acreditar 1 anys de permanència efectiva en l'empresa.
- III. Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en conveni.

Es posa de manifest que la percepció de la part fixa suposa que es compensen els imports equivalents a 10 anys de plus de vinculació amb els imports del SIDP. Per tant, qualsevol persona que s'acollís al model del SIPD mantindria a tots els efectes l'antiguitat que té ara (indemnitzacíó, càlculs de cotització, trasllats, vacances, etc.).

Fins el 31.12.2010 continuen vigents els requisits establerts al conveni anterior.

B) Part variable

S'han de complir, a més dels tres requisits anteriors, els intervals de compliment següents:

- I. Assoliment d'un mínim del 40% dels objectius.
- II. Assoliment d'un màxim del 120% dels objectius marcats.

La part variable consta de tres tipus d'objectius diferenciats:

- a) Objectius personals: son aquells vinculats al esforç especial que el metge desenvolupa per millorar i complir els aspectes de treball que depenen d'ell. Suposen, segons el servei, entre el 50% i el 70% dels objectius totals. S'ha d'assolir el 40% d'aquests objectius per tindre dret a la percepció de la part variable.
- b) Objectius de servei: son aquells vinculats al esforç especial que el col·lectiu de metges /Tècnics superiors que pertanyen a un servei/unitat desenvolupen per millorar i complir els aspectes de treball d'aquest servei o d'aquesta unitat determinada. Suposen, segons el servei, entre el 35% i el 15% dels objectius totals. S'ha d'assolir el 40% d'aquests objectius per tenir dret a la percepció de la part variable.
- c) Objectius de centre: son aquells vinculats al esforç especial que el col·lectiu de metges Tècnics superiors que pertanyen a un centre i desenvolupen per millorar i complir els aspectes de treball d'aquest centre. Suposen, el 15% dels objectius totals. S'ha d'assolir el 40% d'aquests objectius per tindre dret a la percepció de la part variable.

III. La determinació dels objectius es farà per part de la Direcció juntament amb cadascun dels serveis i amb la participació de un representant de l'APMTS.

Retribució:

A) Part fixa

L'import a percebre es de 3.000 euros.

Atès que la incorporació al sistema de carrera professional té caràcter voluntari, la incorporació individual suposarà l'absorció d'una quantitat equivalent a deu anys del plus de vinculació.

B) Part variable

L'import màxim a percebre per metge/Tècnic superior es de 6.000 euros si s'assoleix el 100% d'objectius. Podrà superar-se aquesta xifra, fins al 120% (7.200 euros) en el cas de que altres professionals no arribin a percebre els objectius pactats.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Aquests import de 6.000 euros per metge s'incorpora a una massa salarial global de forma que l'empresa garanteix que el 80% del conjunt d'aquesta s'ha de dedicar, necessàriament a l'abonament del variable fins l'abonament del màxim del 120% de forma individual.

En el cas de que després d'aplicar el màxim del 120% no s'assoleixi el total garantit (80%), la part sobrant s'incorporà a la massa salarial de l'any següent i així successivament fins al final del conveni. En aquest cas el màxim de cada any a percebre de forma individual es calcularà afegint a la massa calculada a raó de 6.000 euros les quantitats que s'afegeixen i dividint pels metges afectats.

Clàusula de garantia econòmica:

En cas de que l'empresa percebi de la Generalitat de Catalunya, durant la vigència del conveni, increments econòmics addicionals fruit d'algun acord general o de sector, les parts es reuniran per decidir com s'aplica al col·lectiu de metges i tècnics superiors l'import que vingui destinat a aquests col·lectius.

Desplegament dels nivells:

El desplegament dels distints nivells es durà a terme segons el calendari següent:

Part fixa: A partir del 1 de gener de 2009 i durant tot el temps de duració del conveni s'aplicarà la part fixa mitjançant un import mensual de 214'28 euros (3.000/14) en catorze mensualitats anuals.

Part variable: Els 3.000 euros corresponents a la part variable d'objectius que quedaran fixades per acord de la Comissió de seguiment es perceben en 4 pagues trimestrals.

Els 3.000 euros de variable restant es generaran durant l'any i s'abonaran efectivament en el primer trimestre de l'any següent en funció del grau d'assoliment afectiu.

ANNEX C ACTUACIONS EN CAS D'ASSETJAMENT MORAL O ABÚS D'AUTORITAT EN L'HOSPITAL SAGRAT COR

Presentació:

La justificació d'una guia d'actuacions sobre el fenomen de l'assetjament en el treball o l'abús d'autoritat, ve determinada per la necessitat de tenir cura del clima laboral, pel principi ètic de estar al costat de les víctimes, i per evitar possibles conseqüències legals, ateses les greus implicacions per a la salut que pot tenir. Així ha estat considerat pels òrgans de govern de Clínica de Sabadell que han considerat la prevenció de l'assetjament o de l'abús d'moral com a objectiu institucional.

Aquest protocol o guia d'actuacions cal emmarcar-la dins de la voluntat de les parts de Prevenció de la Seguretat i Salut.

Definició:

S'entén per assetjament en el treball un conjunt d'accions dins l'àmbit laboral accompanyades d'un estil de relació desconsiderat destinat a la humiliació d'un o varis treballadors amb el propòsit produir desgast emocional i de fer disminuir la seva autoestima i induir a cometre errors. Entre aquestes accions hi ha la falta de respecte continuat, la circulació malèvola de rumors, l'emissió d'ordres contradictòries i la marginació. Aquestes actuacions poden tenir diferents motivacions:

- Pot efectuar-se de forma expressa per "fer la vida impossible" al treballador i provocar que abandoni l'empresa.
- Pot tenir una motivació més perversa, per enveja, venjança o despit.
- Pot ser una forma de demostrar el poder mitjançant el seu exercici arbitrari.
- Pot ser una projecció psicològica de l'agressivitat i el malestar existent en un grup de treball cap a una víctima, que és usada com a "boc expiatori".

Sol tenir un caràcter insidiós i planificat, i com a mínim ha de durar uns sis mesos. Es tracta d'un comportament dolós que atenta contra la dignitat de la persona i que el marc legal considera matèria penalment punible. Tant en la pròpia

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Constitució Espanyola (art. 15 sobre el dret a la dignitat), com en l'Estatut dels treballadors i en la Llei de prevenció de riscos laborals es pot trobar base legal per actuar contra aquest tipus de pràctiques.

Tipologia de les accions d'assetjament:

Les accions poden tenir diferents direccions:

Vertical descendant: quan és el càrrec de comandament el que exerceix o promou l'assetjament.

Vertical ascendent: quan és el grup de treball o part del mateix el responsable de les accions contra el càrrec.

Horitzontal: quan es dóna entre treballadors d'un mateix rang jeràrquic, sigui de forma individual o grupal.

Seguint a Heinz Leyman, pioner a la investigació del fenomen, les accions es poden agrupar de la següent manera. S'aporten alguns exemples del tipus d'accions:

1. Activitats d'assetjament que tenen per objectiu reduir les possibilitats de la víctima de comunicar-se o mantenir contactes socials:

- El superior restringeix al treballador les possibilitats de parlar amb altres persones.
- Tractar a la persona objecte de assetjament com si no existís, com si fos transparent o invisible.
- Es canvia la ubicació de la persona aïllant-la dels seus companys.

2. Activitats dirigides a desacreditar a la víctima o minar la seva reputació personal o laboral:

- Treure funcions sense justificació.
- Avaluat el rendiment injusta i amb to feridor.
- Qüestionar de forma continua i arbitrària les decisions i resultats de la feina.
- Fer semblar estúpida a una persona.
- Fer escarnir i estendre rumors malevolos sobre la vida privada o possibles problemes mentals.

3. Activitats dirigides a reduir o augmentar el treball de la víctima i aconseguir així el seu descrèdit professional:

- Assignar tasques sense sentit.
- Assignar un ritme de feina excessiu i manifestament superior al d'altres.
- No assignar tasques.
- Fer canvis continus i donar ordres contradictòries.

4. Activitats per desestabilitzar la salut psíquica de la víctima:

- Violència menor, crits i amenaces.
- Assignar de forma discriminada un lloc de treball insalubre o amb greus problemes ergonòmics.
- Negar ordres donades amb anteriorita.
- Violentació sexual.
- Terror via telefònica.

Delimitació:

És important tractar de delimitar aquest fenomen. Això no sempre és fàcil atès que diverses situacions, si bé no es poden considerar pròpiament com a assetjament, hi estan emparentades i poden ser-ne antecedents, i font molt important de tensió i malestar a nivell personal i organitzatiu.

Entre aquestes existeixen un seguit de situacions en l'àmbit laboral que poden produir gran incomoditat com:

- Estrès laboral, que és la pressió intensa, per la sobrecàrrega de treball i falta de control o autonomia a la feina, que pot ser origen de malestar psíquic i físic.

- Desgast professional o burnout, que és una síndrome que aplega símptomes psicofisiològics com l'esgotament junt amb problemes de competència professional, com deshumanització en el tracte amb l'usuari i sensació de manca de realització professional. Es produeix com a conseqüència d'un desajust greu entre les expectatives i la realitat existent en un lloc de treball.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Evolució:

En la majoria d'estudis es descriu una progressió del fenomen, que es desenvolupa a través de quatre fases:

1. Conflicte: els conflictes en les empreses i més específicament en els hospitals són freqüents i poden considerar-se sans, en tant quan són signe de dinamisme institucional. Tan mateix, els conflictes en l'àmbit laboral es poden cronificar de forma exterioritzada o encoberta, i les resolucions tancar-se en fals. Aquestes situacions són brou de cultiu per a possibles accions d'assetjament, motivades pel ressentiment i desitjos venjatius o simplement per una necessitat de desembarassar-se d'una persona o grup al que s'atribueix un problema incòmode.
2. Estigmatització: s'inicia la acció d'assetjament per part de una o de varíes persones sense que els que ho presencien hi intervinguin per a evitar-ho. Les situacions d'assetjament soLEN ser coneGudes per més persones, que es comporten com a subjectes passius per por a resultar-ne perjudicats. És la tàctica de "no complicar-se la vida".
3. Intervenció: a partir d'aquí cap la possibilitat de que des de les instàncies directives s'actui per evitar la situació d'assetjament o al contrari s'hi contribueixi, tot aïllant a la persona, que és vista com a font de problemes. Sovint el responsable es troba en una situació dilemàtica, ja que no sap a qui donar la raó i el seu suport.
4. Eliminació: l'última fase comporta la marginació o la exclusió de la vida laboral a través de la marginació, l'acomiadament o la baixa laboral.

Conseqüències:

A nivell personal:

Pot donar lloc a trastorns de tipus ansiòs en una primera fase i depressiu posteriorment degut al sentiment d'indifensió generat. Predomina una sensació d'amenaça i de por a tornar-se boig i perdre el control. S'associa fins i tot a risc de suïcidi.

Alguns del símptomes més habituals són:

- Angoixa i por especialment en el lloc de treball.
- Insomni i malsons.
- Pensament totalment focalitzat en la vivència laboral.
- Crisis d'agressivitat i de plor.
- Dificultats de concentració i memòria.
- Apatia i falta de motivació.
- Problemes psicosomàtics com mals de cap, espasmes intestinals i contractures musculars.

A nivell dels equips de treball i de les organitzacions:

Està demostrat que l'assetjament no solament afecta a la persona o persones que en són directament víctimes sinó que té implicacions en tot l'equip de treball i en última instància en tota l'empresa. Se soLEN plantejar dilemes morals en els companys de treball sobre fins a quin punt es pot consentir una situació de maltractament; això crea angoixa i turbulència emocional.

Detecció:

Cal fer una entrevista en profunditat per valorar la possibilitat d'existència d'assetjament, que es pot acompañar de la utilització d'eines psicomètriques específiques per avaluar la seva existència, com el LIPT (Leyman Inventory of Psychological Terrorization, 1990) i sobre les seves conseqüències a nivell de problemes de salut com el GHQ (Qüestionari de salut de Goldberg 1972) o el TST Test de Salut Total (Langner 1962).

Un qüestionari senzill que es pot utilitzar per fer un primer cribatge és el de LIPT de van Dick i Wagner:

	VERTADER	FALS
1. El meu cap em tracte com si fos invisible		
2. El meu cap em critica sovint i sense raó		

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

	VERTADER	FALS
3. Els meus companys difonen rumors sobre mi		
4. Em solen excloure d'activitats socials		

A continuació cal obrir un procés de diagnòstic ampli de l'àmbit de treball que contempli les diferents visions.

Prevenció:

Tal com s'ha dit a la justificació del protocol, des de l'àmbit de l'empresa és recomanable disposar d'un marc de prevenció i d'intervenció en matèria d'assetjament. Això ve determinat per diverses raons:

1. Millora del clima laboral: les situacions d'assetjament minen el clima laboral en enràir les relacions de treball més enllà de la pròpia situació conflictiva. Aquest deteriorament acaba afectant a la qualitat de la feina.
2. Imperatiu ètic: s'està obrint camí la necessitat de disposar d'un codi ètic en les empreses actuals que actuï com a salvaguarda d'abusos, i guï les actuacions i conductes dels directius i la resta dels treballadors. En aquest sentit el tracte just i la consideració (fairness en la literatura anglosaxona) és la virtut bàsica i imprescindible que cal garantir en les diverses actuacions i relacions.
3. Marc legal: Si diverses sentències estan començant a considerar-lo accident laboral sembla lògic que les empreses no es puguin substreure de fer front de forma decidida a la prevenció de l'assetjament, i aplicar-ne el principi de tolerància zero.
4. Aquestes raons i principis han de poder ser garantits a través d'una política de prevenció i intervenció per a no quedar en paper mullat. Seria ingenu pensar que una declaració d'intencions sigui capaç per sí sola de evitar l'assetjament. La pròpia complexitat del fenomen exigeix un seguit de actuacions articulades i coordinades en les que intervinguin diversos agents de l'empresa.

Aquestes actuacions tenen per objectiu garantir la prevenció en els seus tres nivells:

1. Prevenció primària:

Com es ben sabut en tot trastorn amb factors psicosocials implicats cal intentar controlar les causes primàries promocionant comportaments adequats i creant un habitat saludable. La millora de la satisfacció professional, la minimització de l'estrés i del cremament professional a través de la cura del treball en equip, la millora de competències i el control del ritme de treball, la minimització de l'ambigüïtat i el conflicte de rol són peces clau per evitar el malestar individual i dels equips de treball. Aquest malestar és el brou de cultiu del fenomen de projecció psicològica en una víctima propiciatòria, que precisament és l'essència de l'assetjament. La gestió adequada dels conflictes i les discrepàncies és també un factor clau. En aquest sentit el paper dels càrrecs de comandament és molt important ja que poden canalitzar-los de forma positiva i creativa.

Per altra banda el propi directiu pot ser la font principal de conductes de l'assetjament, de les quals ni ell mateix en sigui plenament conscient. La xarxa directiva hauria de ser capaç de poder-li fer saber i buscar-li ajuda si és necessari.

Accions:

- Pla de Prevenció de Riscos Laborals i de forma específica dels riscos d'assetjament.
- Formació de directius i càrrecs de comandament en dinàmica d'equips de treball, gestió de conflictes i prevenció de l'estrés.

2. Prevenció secundària:

Consisteix en la detecció precoç a través d'un diagnòstic acurat i una intervenció en les fases primerenques.

Aquí el paper clau el té el responsable d'àmbit. Quan en aquest nivell no obté la persona afectada una adequada gestió del seu problema, hauria de poder accedir de forma confidencial (i això vol dir que no se n'hagi d'assabentar tot seguit el càrrec immediat) a un nivell jeràquic superior. Les altres instàncies que se solen utilitzar en aquestes situacions són els delegats sindicals, els responsables de Recursos Humans, i Salut laboral. Es considera que els professionals de Salut

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

laboral, pel rol que exerciten i la seva formació, són els que estan en millor posició per objectivar i gestionar possibles situacions d'assetjament.

Accions:

- Informació aprofundida als àmbits directius i als delegats de prevenció.
- Assessorament als càrrecs de comandament per part de Salut Laboral i pel Programa de counseling sobre situacions conflictives concretes del seu àmbit.
- Procés diagnòstic quan hi ha una denúncia o els delegats sindicals de prevenció són coneixedors d'una situació manifesta.

3. Prevenció terciària:

Es pot assimilar al tractament psicològic de la persona afectada i que presenta una simptomatologia psicopatològica. El seu objectiu és la rehabilitació que sovint comporta un tractament continuat. Paral·lelament convé poder atendre l'equip de treball atès que se sol produir una afectació emocional a nivell grupal i fer un seguiment de la situació i de la repercussió de les accions empreses.

Accions:

- Assistència psicològica al Programa de counseling.
- Seguiment de la situació a l'àmbit.

ANNEX 1 TAULA SALARIAL 2011

Hores anuals: 1.734.

Dedicació a temps complet.

Categoría professional	Sou mínim conveni	Compl. docència	Gratif. extrasalarial	Total mensual	Total anual	Preu h/guardia
Metge consultor senior	3.077,74	465,43	63,43	3.606,59	50.492,30	29,12
Metge consultor	3.077,74	445,22	-	3.522,96	49.321,44	28,44
Metge especialista senior	2.668,69	359,69	-	3.028,38	42.397,31	24,45
Metge especialista	2.281,20	296,88	-	2.578,08	36.093,11	20,81
Metge	2.236,71	-	-	2.236,71	31.313,89	18,06

ANNEX 2 PLUS VINCULACIÓ 2011

Antiguitat	Import anual	Import mensual
1 any i 1 dia	205,75	14,70
2 anys i 1 dia	274,55	19,61
3 anys i 1 dia	343,18	24,51
4 anys i 1 dia	408,74	29,19
5 anys i 1 dia	471,26	33,67
6 anys i 1 dia	531,32	37,95
7 anys i 1 dia	588,00	42,00
8 anys i 1 dia	641,62	45,83
9 anys i 1 dia	692,49	49,46
10 anys i 1 dia	740,31	52,88
11 anys i 1 dia	785,21	56,09
12 anys i 1 dia	826,72	59,05
13 anys i 1 dia	868,53	62,03
14 anys i 1 dia	910,04	65,00
15 anys i 1 dia	951,54	67,96
16 anys i 1 dia	993,22	70,94
17 anys i 1 dia	1.034,71	73,91

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Antiguitat	Import anual	Import mensual
18 anys i 1 dia	1.076,39	76,89
19 anys i 1 dia	1.117,89	79,85
20 anys i 1 dia	1.159,40	82,82
21 anys i 1 dia	1.201,21	85,80
22 anys i 1 dia	1.242,72	88,76
23 anys i 1 dia	1.284,39	91,74
24 anys i 1 dia	1.325,90	94,71
25 anys i 1 dia	1.367,57	97,69
26 anys i 1 dia	1.409,08	100,65
27 anys i 1 dia	1.450,59	103,62
28 anys i 1 dia	1.492,09	106,58
29 anys i 1 dia	1.533,90	109,56
30 anys i 1 dia	1.575,57	112,54
31 anys i 1 dia	1.617,08	115,51
32 anys i 1 dia	1.658,58	118,47
33 anys i 1 dia	1.700,26	121,45
34 anys i 1 dia	1.741,76	124,41
35 anys i 1 dia	1.783,57	127,39
36 anys i 1 dia	1.825,08	130,36
37 anys i 1 dia	1.866,59	133,32
38 anys i 1 dia	1.908,26	136,30
39 anys i 1 dia	1.951,05	139,36
40 anys i 1 dia	1.994,66	142,48

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA CLÍNICA SABADELL Y LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE MÉDICOS Y TITULADOS SUPERIORES PARA EL CENTRO DEL HOSPITAL UNIVERSITARI SAGRAT COR PARA LOS AÑOS 2009-2012

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1 Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales concertadas entre la empresa Clínica de Sabadell, SL (a partir de ahora Clínica de Sabadell) y al personal de su plantilla que pertenece, como afiliado, a la Asociación Profesional de Médicos y Titulados Superiores (APMTS) y presta servicios en el centro de trabajo del Hospital Universitari Sagrat Cor, SL a pesar de los cambios de titularidad que se puedan producir en esta empresa.

Este personal tendrá que poder acreditar, de forma documental, ante la Dirección de la empresa su condición de afiliado a esta Asociación Profesional.

Artículo 2 Ámbito territorial

Las normas que contiene el presente Convenio Colectivo son de aplicación al personal mencionado en el artículo anterior que presta sus servicios en el Hospital Sagrat Cor, incluso en los cambios de titularidad que se puedan producir en este centro.

Artículo 3 Ámbito personal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo son de aplicación a todos los médicos y titulados superiores que estén afiliados a l'APMTS y que presten sus servicios en el momento de su entrada en vigor, o bien que

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

se contraten durante su vigencia, independientemente de los cambios de titularidad que se puedan producir en el centro de trabajo del Hospital Universitari Sagrat Cor.

Queda excluido totalmente de la aplicación del presente Convenio colectivo el personal directivo, el personal facultativo en formación (excepto en lo que expresamente se indique) y todos aquellos facultativos y titulados superiores que no tengan relación laboral con la empresa.

Artículo 4

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 independientemente de su fecha de publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, y su duración será de cuatro años, a contar desde su entrada en vigor, por cuyo motivo concluirá el día 31 de diciembre del año 2012.

Los efectos económicos, en lo no especificado, serán del 1.1.2011.

Artículo 5

Prórroga

El presente Convenio quedará prorrogado automáticamente, al finalizar su vigencia y en sus propios términos, por períodos de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio.

Artículo 6

Denuncia y revisión

La denuncia para la revisión del presente Convenio se efectuará mediante escrito y con un mes de antelación a la fecha del su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se podrá efectuar a través de cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales, firmantes del Convenio y se habrá de comunicar a los otros representantes y a la autoridad laboral.

Mientras no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio regirá éste tanto en su contenido de cláusulas normativas como obligacionales.

Artículo 7

Prelación de normas

7.1 Las normas que contiene el presente Convenio colectivo regularán con carácter preferente, las condiciones y las relaciones entre Clínica de Sabadell y los trabajadores de su centro de trabajo del Hospital Universitari Sagrat Cor establecidos en el artículo 3 de este Convenio.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones de carácter general.

7.2 No será de aplicación a los afiliados de la Asociación Profesional de Médicos y Titulados Superiores, las disposiciones de los convenios que afecten a los otros colectivos de trabajadores del Hospital Sagrat Cor, salvo a las que se haya hecho mención expresa.

Artículo 8

Absorción y compensación

8.1 Las condiciones económicas y de trabajo que se pacten en este Convenio substituirán a las existentes a su entrada en vigor, las cuales quedarán absorbidas y compensadas cualquiera que sea su origen y naturaleza.

8.2 En lo referente a las disposiciones futuras que impliquen variación económica o de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, se considerará que quedan absorbidas por las de este Convenio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Artículo 9

Vinculación a la totalidad

Les condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad laboral, en aplicación de lo que dispone el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, remita el Convenio a la jurisdicción competente, se procederá de acuerdo con el resultado de la sentencia correspondiente.

Artículo 10

Garantía personal

10.1 Condiciones generales

En caso de que algún trabajador tenga unas condiciones de trabajo y económicas especiales, establecidas con anterioridad a este Convenio colectivo, le serán respetadas ad personam siempre que, globalmente y consideradas en su conjunto, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

10.2 Condiciones específicas por cambio de actividad

A los facultativos que, como consecuencia de cambios de titularidad o por cambios de actividad (clínica o sociosanitaria), queden afectados por este Convenio y en el supuesto de que sus condiciones salariales sean superiores a las establecidas en las tablas del anexo 1 y 2, se les creará un complemento personal no absorbible ni compensable y que será revalorizable durante los ejercicios 2009-2012.

Artículo 11

Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, con las siguientes funciones específicas:

1. Interpretación del Convenio.
2. Arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
3. Todas aquellas que se atribuyan a ambas partes en el presente Convenio colectivo.
4. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, de modificación del Convenio durante su vigencia siempre con la concurrencia de los requisitos de legitimación legal a que se refiere el artículo 85. h) 2 del Estatuto de los trabajadores y como respuesta al requerimiento expreso, en este sentido, de 3 de los 4 miembros que la componen.
5. Establecer los términos y condiciones para resolver las discrepancias, después de la finalización del período de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo. A estos efectos se reunirá antes de 5 días de la solicitud de alguna de las partes y resolverá por mayoría de ambas partes antes de 10 días más. Podrá, si lo estima conveniente, acordar la mediación o arbitraje de terceros.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la entidad y otros dos en representación de los facultativos de entre los miembros componentes de la Asociación Profesional, y se señala como domicilio de ésta, la calle Viladomat, número 288, de Barcelona (08029).

La citada Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones y en el plazo máximo de una semana. La parte convocante indicará por escrito los temas a tratar.

Artículo 12

Sumisión de cuestiones a la Comisión Paritaria

Como trámite previo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio convienen y recomiendan poner en conocimiento de la Comisión Paritaria todas las dudas, divergencias o conflictos de carácter general que puedan surgir entre las partes en relación con la interpretación y aplicación de éste, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si esto no fuese posible, emita dictamen al respecto.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Capítulo II Condiciones económicas

Artículo 13 Tablas salariales

Les tablas salariales actuales permanecerán inalteradas durante la durada del Convenio. Aunque, si el personal laboral del centro de trabajo Hospital Universitari Sagrat Cor de la empresa Clínica de Sabadell, SL en los años 2011 y 2012, experimenta variaciones al alza, en función de la aplicación del IPC o por cualquier otro motivo, (sentencias, otras resoluciones, etc.) este aumento será de aplicación inmediata, con los mismos efectos que se establezcan o dictaminen por sentencia, resolución etc., al personal que se rige por los acuerdos presentes.

Artículo 14 Salario base

Es el que se fija en la tabla Anexo I y Anexo I bis, para cada categoría profesional.

Artículo 15 Antigüedad

Su importe, para cada categoría y por años de antigüedad, es el que se detalla en la tabla del Anexo II de este Convenio.

Por la determinación de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo que el facultativo haya estado vinculado a la empresa, con independencia de las categorías y puestos de trabajo que haya ocupado.

A estos efectos, no se valoraran los períodos en los cuales el facultativo haya estado en excedencia voluntaria o aquellos en los cuales el contrato haya estado en suspenso por la situación de invalidez permanente o permiso sin sueldo.

Artículo 16 Plus de transporte

Con carácter expreso de indemnización se pagará a todos los empleados un plus para compensar los gastos de desplazamiento que hayan de realizar para acudir al trabajo con transportes públicos, por un importe de:

Tipos de jornada	Importe mensual
Jornada continuada	20,45 EUR
Jornada partida	40,90 EUR

Artículo 16 bis Plus nocturno y festivo

A los facultativos que desarrollen su jornada ordinaria total o parcialmente en horario de noche, entendiendo éste como el comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, percibirán un plus calculado incrementando el precio/hora un 20% por cada hora incluida en este intervalo.

Así mismo, los facultativos que desarrollen su jornada ordinaria en domingo o en los 14 días festivos intersemanales percibirán un plus festivo calculado según el mismo sistema de cálculo por cada hora de trabajo efectivo.

Artículo 17 Complementa de docencia

Todos los facultativos percibirán anualmente, y según su categoría y dedicación, un complementa de docencia.

Esta asignación anual se distribuirá en 14 pagas, según se regula en el Anexo I y I bis. Su importe se revalorizará cada año, a partir del 2009, como el resto de conceptos salariales.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Artículo 18 Diètes

Se pagaran diètes al personal que acredite dret a percibirlas, con els importes diaris següents:

Tipos de diètes	Importe diari
Dieta completa	20,15 EUR
Media dieta	10,07 EUR

Queda entendido que la percepción de la dieta completa tendrá lugar cuando se pernoche y se cene fuera del domicilio.

Artículo 19 Guardias

19.1 Tendrán la consideración de horas de guardia todas aquellas que se realicen fuera de la jornada pactada en el artículo 20, como consecuencia de las programaciones que se realizan para la cobertura de eventualidades urgentes de carácter asistencial y de mantenimiento que se puedan presentar. Se establecen dos tipos de guardia:

19.1.a) Guardia de presencia física: consiste en la prolongación de la jornada habitual de cada trabajador, para ocupar un lugar concreto y prestar los servicios de urgencias requeridos en cada centro.

19.1.b) Guardia localizable: es aquella guardia que (a priori) no necesita, según criterio del Hospital, de la presencia física del médico, pero, que sí la puede requerir durante el transcurso de la misma, motivo por el cual el médico ha de estar localizable por si se requiriesen sus servicios.

19.2 El precio hora guardia de presencia, a partir del 1.1. 2009, será el precio de la jornada ordinaria entendido como el resultado de dividir por la jornada anual ordinaria por cada año por el salario base más el plus de docencia establecido para cada una de las categorías en este año.

19.3 Las horas que superen la jornada máxima de 2193 h, tendrán un incremento del 20%.

19.4 La hora de localización será el 50 por ciento de la hora de presencia. La percepción de ambos tipos de guardias es excluyente, es decir, quien perciba las horas de guardia al precio convenido por el de llamada o lista no podrá percibir, por estas mismas horas, además el valor convenido para las de presencia.

Cuando la empresa requiera en el tiempo de duración de la guardia localizable, la presencia del facultativo en el centro de trabajo, el tiempo de duración desde que se presente en el centro hasta que salga se retribuirá al mismo precio que la hora de guardia de presencia física (100%).

La retribución mínima para estos supuestos será de una hora, cuando el servicio del facultativo no supere este período de tiempo.

Para estas guardias, Clínica de Sabadell facilitará los medios adecuados para su correcto desarrollo. El médico que cumpla esta guardia estará obligado a acudir al centro desde el momento en que se reclamen sus servicios.

19.5 Por su especial significación, se consideran guardias especiales (tanto las de presencia física como las localizables) que se realicen el día de Navidad y el día de Fin de Año. Así, las horas de guardia que se realicen desde las 20.00 horas del día 24 de diciembre a las 20.00 horas del día 25 de diciembre y desde las 20.00 horas del día 31 de diciembre a las 20.00 horas del día 1 de enero, se retribuirán con un incremento del 100% sobre el precio de la guardia.

19.6 A partir de los 53 años de edad, y previa solicitud del facultativo, podrá dejar de prestar servicios de guardia, con el único requisito de solicitarlo con una antelación de tres meses a la fecha de los efectos.

19.7 A partir de los 45 años de edad, se estudiará en cada centro y en función de les necesidades del servicio, la posibilidad de dejar de prestar servicios de guardia, previa solicitud del trabajador.

19.8 Estarán exentos de realizar guardias los trabajadores en situación de riesgo por embarazo y los trabajadores cuya realización les sea contraindicada por razones de salud. En este último supuesto será preciso el dictamen favorable de los Servicios de Salud Laboral.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

19.9 El jefe de guardia continuará percibiendo un plus adicional por guardia de 100 euros/guardia de 24 horas a partir del 1.1.2009.

Artículo 20

Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

A todos los trabajadores afectados por presente Convenio se les abonaran dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas en junio y la segunda con motivo de Navidad.

Les dos pagas extraordinarias y las vacaciones reglamentarias se retribuirán a razón de una mensualidad ordinaria, que se integrará por los conceptos siguientes conceptos: los señalados en los Anexos I, I bis y II del presente Convenio, a los que se habrá de incluir la parte correspondiente a la media de guardias realizadas durante el año natural anterior actualizando esta cantidad con el incremento salarial pactado durante el año en curso.

El personal que no haya prestado servicios en la totalidad de los doce meses acreditados, los percibirá en proporción a los días efectivamente trabajados. Con este fin, la gratificación de Navidad se acreditará de enero a diciembre, y la de junio, de julio a junio.

Capítulo III

Jornada, descansos, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 21

Jornada laboral

21.1 La jornada laboral del personal facultativo continua siendo de 1.734 horas de trabajo efectivo. En virtud de la aplicación de la Directiva comunitaria 93/104/CE se podrán realizar guardias con el límite de que la suma de la jornada ordinaria y las guardias no pueden sobrepasar las 2.193 horas de trabajo efectivo.

21.2 Los horarios de trabajo serán los vigentes a la entrada en vigor de este Convenio, o aquellos que en el futuro exigiese la organización del trabajo y la naturaleza asistencial de la empresa.

La regularización de la jornada anual en relación a los horarios y calendarios vigentes se disfrutará acumulando los excesos (minutos, horas, etc.) en días enteros de trabajo.

21.3 Los empleados que realicen jornada continuada superior a ocho horas, disfrutarán de un descanso intermedio de cuarenta y cinco minutos, que formará parte de la jornada. Para el personal cuya jornada continuada sea inferior a ocho horas y superior a cinco horas, el descanso intermedio será de veinte minutos y formará, así mismo, parte de la jornada.

21.4 El descanso entre jornadas laborales será de 12 horas y entre semana de 36 horas.

21.5 Los días festivos que por cualquier causa no se hayan podido disfrutar en el transcurso del año, se podrán compensar con el descanso equivalente antes del 31 de enero del siguiente año. A la hora de interpretar este artículo se aplicarán los mismos criterios que se utilizan en el Convenio general del centro de trabajo del Hospital Universitari Sagrat Cor de la Clínica de Sabadell para este tema.

Artículo 22

Vacaciones

22.1 La duración del período de vacaciones por año trabajado será de 22 días laborables (hábiles) de vacaciones. El personal con jornada irregular o turnos superiores a las 8 horas habrá de disfrutar de las vacaciones sin que, en su cómputo total, se sobrepongan los 31 días naturales consecutivos.

22.1.1 La empresa publicará durante el primer trimestre de cada año los turnos de vacaciones, que se extenderán durante los meses de enero a diciembre, los dos incluidos.

22.1.2 El personal efectuará su opción para los turnos de vacaciones que prefiera en los quince días siguientes a la promulgación del plan, y la entidad procurará atender las peticiones de forma compatible con las exigencias de la organización, y lo comunicará a los trabajadores por escrito antes del 30 de abril.

El centro confeccionará anualmente su calendario laboral, en el cual se establecerá un sistema por antigüedad para escoger el turno de vacaciones, dentro de cada departamento, servicio o turno.

22.1.3 Si no se disfrutan los días de vacaciones anuales de manera seguida, éstos se habrán de estructurar en un período de 10 días laborables continuados. El resto se disfrutará en períodos no inferiores a 5 días laborables, a excepción hecha de un acuerdo entre las partes.

22.1.4 Cuando la empresa solicite a un empleado que haga las vacaciones fuera de su período asignado y el empleado lo acepte, las vacaciones tendrán una duración añadida de cuatro días naturales.

22.2 Aquellas personas que tengan una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán de un período de vacaciones en proporción al número de días trabajados.

22.3 Durante los períodos de prueba reglamentarios nunca no se podrán hacer vacaciones.

Artículo 23

Permisos retribuidos y ausencias por causa de incapacidad temporal

23.1 Permisos retribuidos: el personal afectado por este Convenio podrá solicitar y disfrutar de permisos retribuidos en los casos que se mencionan a continuación. En las ausencias por permisos y otras causas, los empleados tendrán que enviar una solicitud o un aviso, por el conducto reglamentario y lo más pronto posible, exponiendo la causa que motiva la solicitud o la ausencia. La empresa podrá exigir en todo momento la presentación o demostración justificadora de la causa motivada de la licencia o el permiso concedido o disfrutado.

El disfrute de estos días naturales de permiso será de forma continuada. En el supuesto que hubiese un segundo motivo mientras se disfruta del permiso, y siempre que este segundo permiso estuviese relacionado con el motivo del primero, el inicio del segundo pondrá fin al primero.

En cumplimiento de la normativa vigente, y a efectos del disfrute de estos permisos, se respetarán los de las parejas de hecho reconocidas legalmente o suficientemente acreditadas.

a) Por matrimonio: quince días naturales, con posibilidad de acumularlos a las vacaciones.

b) Por nacimiento o adopción de un hijo: hasta tres días laborables y seguidos, que se habrán de disfrutar dentro de los siete días laborables inmediatamente posteriores al parto.

c) En caso de nacimiento o adopción de un nieto el permiso será de un día.

d) Por muerte, o accidente, intervención quirúrgica o enfermedad justificada, que reclame hospitalización o, en su defecto, atención o ayuda, de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales y seguidos, si el hecho que lo motiva sucede en el mismo municipio donde reside el trabajador o en los municipios colindantes.

Tres días naturales y seguidos cuando suceda fuera de los municipios mencionados pero en la provincia donde reside el trabajador.

Cuatro días naturales y seguidos, si sucede en las provincias colindantes a la provincia donde reside el trabajador, y cinco días naturales y seguidos, si sucede fuera de las provincias antes mencionadas.

Una vez finalizado este permiso, el solicitante habrá de acreditar el estado del familiar causante del derecho a disfrutar de este permiso, por medio de un documento facultativo suficiente.

e) Traslado del domicilio habitual: dos días naturales y seguidos, con la justificación previa del contrato de alquiler o adquisición de la vivienda que se haya de ocupar.

f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo indispensable. Cuando en una norma legal, sindical o convencional conste un período determinado se procederá según lo que se disponga en cuanto a la duración de la ausencia a su compensación económica.

g) Para exámenes finales y otras pruebas definitivas de evaluación: por el tiempo indispensable, hasta a un máximo de diez días al año. Cuando el solicitante preste el servicio en el turno de noche, disfrutará del permiso la noche anterior al examen.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

h) Asuntos propios: los trabajadores dispondrán de tres días retribuidos cada año para asuntos propios, sin justificar. Para el disfrute de este permiso el solicitante deberá avisar con un mínimo de 72 horas de antelación, excepto cuando el motivo del permiso sea imprevisible.

i) Ponencias a congresos sanitarios: la empresa permutará que anualmente se disfrute de un permiso para asistir a un Congreso Internacional y de un permiso para asistir a un Congreso Nacional, siempre que queden cubiertas las necesidades asistenciales del servicio. La solicitud se deberá hacer con tres meses de antelación por medio de documento justificativo, excepción hecha de que se tenga conocimiento con menos antelación.

Extraordinariamente, y si la solicitud se formula con un mes de antelación y las necesidades del servicio lo permiten, la empresa facilitará un permiso por el tiempo indispensable a quien presente ponencias, a quien se convoque como profesor extraordinario o a quien reciba una invitación oficial, de congresos relacionados con la actividad sanitaria.

Si la solicitud se ha hecho con 3 o más meses de anticipación, esto no implicará nunca la realización, a posteriori, de la actividad desprogramada o no programada. Si la solicitud se hace con menos de 3 meses de anticipación se habrá de garantizar la reprogramación de la actividad en los diez días anteriores o posteriores a la duración del congreso.

j) Los trabajadores dispondrán de 10 días al año para la realización de sus estudios y exámenes relacionados con la sanidad. Estos días serán retribuidos con salario ordinario.

k) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto que se realicen durante la jornada laboral: el tiempo indispensable.

l) Por lactancia: las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad y con la misma finalidad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, que se ampliará a una hora cuando la trabajadora realice un turno de diez o más horas o acumularlo.

Este permiso podrá ser disfrutado igualmente por la madre o por el padre, en el supuesto de que los dos trabajen.

m) Por custodia legal: aquellas personas que por motivos de custodia legal tengan bajo su cuidado algún menor de 8 años o a algún disminuido físico o psíquico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional de su salario entre, como mínimo, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho los que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo siempre que no realice actividad retribuida.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

o) Se disfrutará con independencia de los festivos intersemanales de 1 día festivo por Navidad, que se fijará según las necesidades organizativas de cada centro, pero en cualquier caso antes del 31 de enero del siguiente año.

p) Un día, con carácter de día de la patrona, que se disfrutará generalmente el Jueves Santo o dentro del período de Semana Santa según las necesidades organizativas.

q) Se tendrá derecho a 1 día de permiso retribuido, que se podrá adicionar a continuación del período de vacaciones o separadamente en atención a las necesidades organizativas.

Los días regulados en la letra o) p) y q) referidos al 2010, y al 2011, se podrán disfrutar como medida excepcional hasta el 1.9.2012. En los años siguientes se disfrutarán en la forma que establece este Convenio.

23.2 Ausencias retribuidas por incapacidad temporal: el procedimiento de justificación y anuncio de la ausencia a causa de enfermedad común y de accidente no laboral será:

a) En caso de bajas de hasta 48 horas:

Se comunicará inexcusadamente, por teléfono o por otro medio adecuado, la imposibilidad de acudir al trabajo aquel día, como mínimo media hora antes del comienzo de la jornada laboral del interesado.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Al siguiente día de trabajo, el interesado justificará la ausencia mediante:

Comunicados de baja y de alta o comunicado de visita médica, privada o los médicos de la Unidad de Salud Laboral, realizada el día que se ha faltado al trabajo donde se haga constar la ausencia laboral transitoria por un período de tiempo de 1 o 2 días. El diagnóstico de la enfermedad solamente será necesario cuando no exista el justificante de alta y de baja.

Estos comunicados serán entregados, por la vía que se establezca en cada centro, a la Unidad de Salud Laboral.

El servicio médico de la empresa podrá justificar o no, según su criterio, la ausencia del empleado, cuando no se acredite por los medios descritos en el párrafo tercero de este apartado.

Las ausencias, dentro de la formalidad explicada en el párrafo anterior y que sean justificadas por servicio médico de la empresa, nada más se podrán producir, como máximo, cuatro veces durante el año.

En caso de ausencias no justificadas por los medios antes indicados, la entidad efectuará el descuento oportuno en función de la no asistencia al trabajo.

b) En caso de bajas de más de 48 horas:

Además del aviso de no asistencia al trabajo, expresado en el apartado a), la ausencia se habrá de justificar inexcusadamente con notificación de baja IT de la Seguridad Social.

Artículo 24

Licencias

24.1 Los trabajadores tendrán derecho a una licencia sin retribución para atender asuntos propios, por un mínimo de 7 días hasta un máximo de 9 meses, dando aviso con una antelación mínima de 15 días.

24.2 La entidad podrá denegar la concesión de esta licencia cuando consten más de un 25 por 100 de trabajadores con contrato laboral del Servicio del solicitante que se encuentren disfrutando de esta licencia.

24.3 Al término de la licencia, el trabajador se reincorporará automáticamente, siempre respetándole las mismas condiciones que regían con anterioridad en el momento de iniciar la licencia.

24.4 El tiempo en el cual los trabajadores permanezcan en permiso no se imputará a efectos de cómputo de antigüedad y del período del año correspondiente ni para el cálculo de los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 25

Ropa de trabajo

25.1 La empresa Clínica de Sabadell tendrá que facilitar a sus trabajadores el equipo de trabajo necesario y adecuado, incluido calcetines y calzado.

Así mismo facilitaran también a sus trabajadores los uniformes y complementos habituales para trabajar a cada centro.

25.2 El mantenimiento del equipo y el lavado o planchado de la ropa de trabajo irá a cargo de los centros.

25.3 Los equipos y uniformes se renovaran periódicamente y según exija su estado de deterioro.

25.4 Todos los trabajadores, dentro del centro de trabajo, estarán obligados a llevar su uniforme habitual, completo, y también los distintivos que el centro haya establecido.

Artículo 26

Excedencias voluntarias y otros permisos

26.1 El facultativo con una antigüedad en la empresa no inferior a un año tendrá derecho a que le sea reconocida la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses, prorrogable hasta un máximo de cinco años.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el facultativo habrá de cubrir un nuevo período de, al menos, un año de servicio a la empresa.

Si el facultativo se quiere reincorporar al trabajo al final de la excedencia habrá de comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha en la cual ésta finalice, y el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialidad a partir del vencimiento del final de la concesión.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido causará baja definitiva a la empresa.

Si la vacante producida fuese de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario asignado a ésta o esperar a que se produzca una vacante en su categoría.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir ninguna retribución de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en una empresa similar o que implique competencia, a excepción hecha de tener autorización expresa y por escrito al respecto.

Los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el apartado anterior podrán solicitar el reingreso a la empresa, que los habrá de destinar a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

26.2 Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y/o adoptado y/o en acogida, permanente o preadoptivos aunque sean provisionales, a partir de la fecha del parto o, en su caso, des de la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos nacimientos y/o adopción y/o acogida darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que estuviera disfrutando. Este derecho únicamente podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en el caso que ambos trabajen en la Institución.

26.3 También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores que hayan de atender a un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad que por razón de edad, de enfermedad, accidente o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos siempre que no desarrollen actividad retribuida.

Artículo 27

Garantías en el caso de detención

Los trabajadores que sean privados de libertad, por el tiempo que fuese, en el supuesto de sobreseimiento, sentencia firme absolutoria o liberación sin imputación de responsabilidades, tendrán derecho a ser reincorporados a su lugar de trabajo de forma inmediata.

Artículo 28

Prevención de Riesgos y Salud Laborales

Clínica de Sabadell se compromete a promover políticas de prevención de riesgo y salud laborales, ateniéndose a lo se establece la normativa vigente.

Estas políticas de prevención de riesgos y salud laborales han de impregnar a toda la organización y estructura de Clínica de Sabadell y han de integrar la actividad preventiva en el resto de políticas que marque la dirección de la empresa, contando con el compromiso y participación de los trabajadores, a través de sus representantes en materia de prevención de riesgos y salud laborales, en cada centro de trabajo.

Se elaborará, antes de un año de la firma de este convenio, el Plan de Igualdad de Clínica de Sabadell, SL.

Artículo 29

Revisiones médicas

29.1 Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá la posibilidad de someterse a revisiones médicas, por cuenta de la entidad, en función de sus riesgos laborales.

29.2 La organización de las revisiones médicas será facultativa de la entidad y éstas estarán encaminadas a la prevención de riesgos laborales en cada puesto de trabajo. Las exploraciones concretas a efectuar, estarán definidas en la "ficha técnica de valoración" que se adjuntará a la evaluación de riesgos laborales de cada lugar de trabajo en cada centro.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

29.3 En los departamentos radiológicos se practicaran los controles, con carácter obligatorio, que se establecen en la normativa vigente, fijada por el Consejo de Seguridad Nuclear.

29.4 En los servicios de cocina, se practicaran las exploraciones oportunas para los manipuladores de alimentos.

29.5 Las empleadas de la entidad tendrán derecho a que se les practique una revisión ginecológica con una frecuencia semestral y podrán optar, así mismo, a que con una frecuencia anual la revisión se complete con la prueba de Papanicolau.

Artículo 30

Protección de riesgos laborales

El personal que preste servicios en departamentos especiales será provisto de las piezas de vestir adecuadas para su función y de los equipos de protección individual (EPI's) que esta función requiera. Las definiciones de los equipos de protección individual estarán realizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con el informe favorable de los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 31

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Clínica de Sabadell adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias para cumplir con lo que se establece en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, en relación a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Artículo 32

Atención al médico enfermo

Clínica de Sabadell, con la aceptación expresa de l'APMTS, se ha adherido, mediante acuerdo de colaboración, al Programa de Atención Integral al Médico enfermo (PAIMM) puesto en marcha por el Colegio Oficial de Médicos, para la asistencia a los profesionales con problemas de salud.

Capítulo IV

Ingresos, ceses, promociones

Artículo 33

Contratación

33.1 Serán admisibles todas las formas de contratación previstas el Estatuto de los trabajadores.

La admisión de personal será por libre designación de la empresa, de conformidad con las disposiciones vigentes y previo cumplimiento de las normas obligatorias. La empresa podrá someter a los aspirantes a ingresar en la plantilla a las pruebas prácticas y pirotécnicas que estime conveniente para comprobar su grado de preparación y aptitud. La contratación de titulados superiores, a excepción hecha de la provisión de puestos de mando y puestos superiores, se efectuará a través de un Comité de Credenciales que acreditará en la Dirección a los facultativos que superen los requisitos mínimos para ejercer su especialidad en la empresa.

33.2 La Asociación Professional de Médicos y Titulados Superiores de Clínica de Sabadell tendrá que ser informada por la Dirección de la normativa interna vigente y que se produzca en materia de contratación, cambios de turnos, cambios de jornada, ascensos y cambios de categoría que afecten, tanto al conjunto de la Institución como a cada estamento. Así mismo en el seno del Comité de Credenciales habrá siempre un miembro de la Junta Directiva de la Asociación Professional.

33.3 A todos los facultativos que ingresen en la empresa les será entregada una copia del correspondiente contrato visado previamente por los órganos correspondientes.

Artículo 34

Período de prueba

El período de prueba que se pacta en este Convenio colectivo es de tres meses. Durante el período de prueba, que se entenderá concertado, excepción hecha de pacto en contrario, ambas partes podrán rescindir el contrato, por escrito y sin expresión de causa, sin que tal rescisión pueda dar lugar a reclamación o indemnización de ningún tipo. En

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

cualquier caso, el personal en período de prueba tendrá derecho a la retribución y a otros beneficios correspondientes a su categoría, y se computará su duración a todos los efectos una vez hayan ingresado como a fijos en plantilla.

Artículo 35

Cesamientos

El trabajador que desee cesar en su servicio a la empresa, habrá de dar un plazo de preaviso de 30 días.

El incumplimiento del plazo antes señalado ocasionará una deducción de la liquidación laboral de la remuneración correspondiente, igual a los días dejados de preavisar.

La notificación de cesamiento se realizará mediante boletín que facilitará la empresa, y que el facultativo firmará por duplicado, y devolverá un ejemplar con el “enterado”.

Artículo 36

Promociones

36.1 Las vacantes producidas en cada centro se cubrirán preferentemente por personal fijo del propio centro, en su defecto por personal fijo de la empresa, y de no poder cubrirse por ninguno de los anteriores turnos, se podrá acudir a la contratación externa.

36.2 Queda excluida de esta preferencia la provisión de puestos de mando y mandos superiores.

36.3 La empresa comunicará a la Asociación Profesional de Titulados Superiores, por escrito y obligatoriamente, la existencia de vacantes.

36.4 Los candidatos a ocupar las plazas vacantes se someterán a las pruebas de suficiencia y aptitud que se establezcan por el Tribunal que designe en cada caso, la Dirección de la empresa. Formaran parte de este Tribunal dos miembros elegidos por la Junta Directiva de la Asociación Professional, en los cuales habrá de concurrir una cualificación profesional de la misma especialidad a la de la plaza a proveer, y con una categoría profesional igual o superior a la de la plaza vacante. Si no existiesen dos miembros de la Asociación Profesional con la cualificación profesional requerida, este órgano colegiado designará a los más adecuados.

36.5 En cada prueba se fijaran las valoraciones por número de “puntos” y se precisaran los mínimos exigibles y los máximos conseguidos en las siguientes áreas:

- Expediente académico.
- Experiencia profesional o empresarial.
- Conocimientos teóricos y prácticos.
- Características de la personalidad.

36.6 Las plazas serán adjudicadas al facultativo o facultativos que obtengan mayor puntuación. En caso de empate, tendrá preferencia en ocupar la plaza el facultativo que se halle prestando servicios en el centro de trabajo donde se haya producido la vacante, y, en el caso que ninguno pertenezca al centro, el más antiguo en la empresa.

36.7 Cada provisión de vacantes tendrá sus propias pruebas de suficiencia y aptitud, y no se tendrán en consideración las puntuaciones que haya podido obtener un candidato en pruebas anteriores, ni se constituirán escalas de candidatos en expectativa de destinación con los que no hayan conseguido la puntuación suficiente para acceder a la plaza vacante.

36.8 Si ninguno de los candidatos consigue la puntuación mínima exigible, la empresa podrá cubrir la vacante contratando personal ajeno a su plantilla.

36.9 Quedan exentas de esta normativa y trámites las modificaciones del “estatus” laboral que únicamente consistan en traslados que no impliquen variación de la categoría profesional o de las condiciones contractualmente pactadas.

36.10 Los trabajadores contratados temporalmente que superen el límite establecido en la normativa legal vigente en cada momento, aunque sean discontinuos, pasaran a ser fijos de plantilla.

36.11 Cualquier facultativo no fijo en plantilla que pase a formar parte de ésta por interinidad, jubilación anticipada o cualquier otra causa justificada, ocupará la última vacante que se haya producido.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

36.12 La empresa definirá el modelo de Hospital que desea, teniendo como uno de sus valores la participación de los profesionales. Las partes analizaran la forma de hacer efectiva esta participación.

Artículo 37

Sistema de Incentivación para el Desarrollo Professional

Se establece un Sistema de Incentivación para el Desarrollo Profesional que se regula por anexo de este Convenio.

Capítulo V

Acción social

Artículo 38

Incapacidad temporal

38.1 La empresa complementará las indemnizaciones que perciba el personal de la Seguridad Social en las situaciones d'IT derivadas de accidente o enfermedad común, hasta la cantidad necesaria para que perciban el valor neto, en manos, que representa la suma del salario mínimo de Convenio y complementos personales y de lugar de trabajo, deducidos los descuentos legales.

38.2 Este complemento se percibirá hasta un máximo de dieciocho meses.

38.3 Cuando un facultativo esté en situación de baja por IT por un período superior a 15 días, percibirá desde el primer día de baja y en concepto de guardia, el importe que le hubiese correspondido en caso de estar en activo.

Artículo 39

Premio de permanencia

Se establece como premio de permanencia para todos los trabajadores que finalicen su contrato con la empresa de forma voluntaria, y que lleven un mínimo de 15 años de antigüedad en la empresa, un premio que consiste en tres meses adicionales de vacaciones que realizará a partir del momento que notifique su voluntad extintora.

El trabajador podrá sustituir este premio de vacaciones adicionales, a su voluntad, por una compensación en metálico equivalente al importe de tres mensualidades de salario base y plus de vinculación.

Artículo 40

Ayudas para estudios

40.1 La empresa subvencionará los estudios que efectúen los facultativos para adquirir una formación técnica o profesional que sea de aplicación para actividades de la misma.

40.2 El importe de la subvención consistirá en la entrega del importe de la matrícula, con los condicionamientos que seguidamente se detallan:

- Para cursos de licenciatura de grado superior y sus especialidades, el importe de la matrícula con un límite máximo que no podrá exceder de 360,61 euros, aunque el importe de la matrícula fuese superior.

- Para cursos de carreras de grado medio y sus especialidades, el importe de la matrícula, con el límite máximo que no podrá exceder de 300,51 euros aunque el importe de la matrícula fuese superior.

- Para cursos especiales, por valor de varios cursillos anuales hasta a un máximo de 150,25 euros.

40.3 Será un requisito para tener derecho a la subvención justificar la matrícula correspondiente presentarse a las pruebas de evaluación en un mínimo del 90% de las asignaturas del curso y aprobar, al menos, el 75% de estas asignaturas.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

40.4 Tendrán derecho a acogerse a los mencionados beneficios aquellos facultativos contratados temporalmente con más de seis meses de antigüedad.

Artículo 41

Subvención por asistencia a guardería de hijos de trabajadores

41.1 Todos los trabajadores de la empresa con hijos de tres meses hasta seis años, que asistan a guarderías infantiles, percibirán de Clínica de Sabadell una subvención económica de una cuantía mensual de hasta 17,42 euros por hijo, y hasta un máximo de once mensualidades por año. Esta subvención se elevará a 34,84 euros por hijo con el mismo límite de once mensualidades por año en el supuesto que en el trabajador solicitante concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Que sea viudo o viuda; que sea madre soltera; que se halle legalmente separado/a o divorciado/a de su conjugue y acrelide tener a su cargo la custodia de sus hijos o que se encuentre en trámites de estos procedimientos y haya obtenido medidas provisionales del juzgado otorgante de la custodia de sus hijos; que el conjugue del trabajador se encuentre en situación de paro y mientras se mantenga en esta situación.

41.2 La empresa exigirá en todos los supuestos la aportación de los documentos acreditativos de las permanencias en la guardería de los hijos menores, así como de las circunstancias personales que justifiquen la concesión del subsidio superior y se reserva la facultad de practicar aquellas investigaciones y comprobaciones para constatar la realidad de la situación que se subvenciona.

41.3 El personal con hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales según los baremos establecidos por el Instituto Catalán de Asistencia y Servicios Sociales, percibirá una ayuda mensual de 108,11 euros, para la educación y atención especial que precise.

Artículo 42

Desayunos y meriendas

Todo el personal de la entidad tendrá derecho a efectuar el desayuno o la merienda en el servicio de hostelería existente en cada establecimiento, y se abonará por tal motivo el precio exclusivo del coste, sin ningún incremento.

Se considera precio de coste el que resulte de los precios de la alimentación que integren la colación, así como los costos del servicio, por su valor estricto.

Los sucesivos incrementos que experimente el coste del desayuno o merienda serán comunicados por el jefe de cocina a la Dirección, quien lo trasmitirá a los representantes de las asociaciones para su conocimiento.

Los precios de bar y comedor no se incrementaran en cuantía superior a los incrementos salariales que se pacten en el Convenio colectivo de cada año.

Artículo 43

Comida - Cena

43.1 Los trabajadores que efectúen turnos de un mínimo de diez o más horas continuas, tendrán derecho a comer o a cenar a cargo de la empresa.

43.2 Serán a cargo de la empresa el suministro de la comida o de la cena del personal que a requerimiento de la misma realice jornadas, que aunque no sean las habituales del resto de los trabajadores, coincidan con la hora de una comida principal.

Capítulo VI

Derechos de representación y garantías sindicales

Artículo 44

Garantías sindicales ejercicio del derecho de representación, información y reunión

44.1 En esta materia se estará en lo que dispone el Estatuto de los trabajadores, como las mejoras y adiciones del presente capítulo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

44.2 Se establece la posibilidad de que el crédito horario a favor de los miembros de la Junta Directiva de la Asociación pueda acumularse mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin que esto pueda nunca comportar la total liberación de un trabajador.

44.3 Se abonarán las dietas establecidas en el artículo 18 del presente Convenio para los desplazamientos efectuados por los miembros de la Junta Directiva de las asociaciones originados con motivo de su participación en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo, así como en las diferentes comisiones de trabajo con la empresa.

44.4 Los delegados de las centrales sindicales en los que no coincida la condición de representantes de la Junta Directiva dispondrán de idénticas garantías que los miembros de esta. La condición de delegados de centrales sindicales habrá de estar acreditada documentalmente. No obstante esto, en lo que se refiere al crédito horario para los delegados de las distintas centrales sindicales, únicamente se aceptará la concesión del citado crédito a favor de un delegado cualquiera por central.

44.5 Los accidentes que puedan padecer los miembros de la Junta Directiva de la Asociación durante el tiempo destinados a las labores propias de las mismas, tendrán la consideración de accidente de trabajo.

Artículo 45

Abuso de autoridad

Los trabajadores tendrán el derecho de formular las reclamaciones que les puedan corresponder, en el supuesto de abuso de autoridad por parte de los mandos.

Ambas partes pactan un Protocolo de actuaciones para prevenir y actuar ante una situación de abuso de autoridad que figura como anexo en este Convenio.

Capítulo VII

Movilidad geográfica

Artículo 46

Movilidad geográfica

Se estará a lo que se establezca en la normativa legal vigente.

Capítulo VIII

Carrera profesional

Artículo 47

Carrera profesional

Se establece un sistema de carrera profesional que figura como Anexo en este Convenio. Con tal de velar y dirimir cualquier duda respecto a su aplicación, se crea una Comisión Paritaria específica formada por tres personas por parte firmante. Con motivo de aplicar el nuevo modelo de carrera, se procede a modificar la actual estructura por categorías y substituirla por una estructura de niveles profesionales, de acuerdo con los términos fijados en el anexo mencionado.

Esta Comisión Paritaria será también competente para realizar el seguimiento y la interpretación del modelo de incentivación creado en este convenio en el anexo B.

Capítulo IX

Junta Facultativa

Artículo 48

Junta Facultativa

Se creará un órgano colegiado de participación del cuerpo facultativo en la Dirección del Hospital en temas relacionados con la actividad asistencial y con su calidad, con la actividad docente y la investigación, este órgano se denominará Junta Facultativa, y tendrá las siguientes funciones:

Colaborar con la Dirección del Hospital en la labor de marcar las directrices de la actividad asistencial, docente y de investigación y a la hora de promocionar animar y ordenar estas actividades.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

Con tal de conseguirlo informará y asesorará a la Dirección en temas de organización, funcionamiento y calidad asistenciales, así como en la adecuación tecnológica del Hospital. Elaborará propuestas y programas destinados a mejorar estos aspectos.

Velará por que se lleven a término las acciones y se asuman los objetivos acordados en las reuniones de la Junta Facultativa.

Se responsabilizará de informar de sus actividades y acuerdos al resto del cuerpo facultativo así como de recoger iniciativas y propuestas de los facultativos para asegurarse una comunicación frecuente y adecuada de éstos con la Dirección del Hospital.

Participará en el nombramiento del Director médico en consenso con la gerencia.

El reglamento de la JF, así como el grado de decisión que podrá tener y cuál será la distribución de cargos electos entre el cuerpo facultativo y los de designación de la empresa para su función, se desarrollará reglamentariamente por la Comisión de Seguimiento del CC.

Capítulo X
Jubilación

Artículo 49
Jubilación

La jubilación será obligatoria a los 65 años o a la edad que se establezca en cada momento por ley, siempre que el afectado tenga los requisitos para acceder a la prestación con la posibilidad de hacer una excepción, por acuerdo de una comisión paritaria, en el caso de falta de profesionales en el servicio.

La aplicación de este artículo se hará de manera progresiva en relación a los titulados superiores que tengan 65 años, a la entrada en vigor del CC y continúen de alta en la empresa, según el siguiente escalado:

- A partir de 1.1.2012, se jubilarán los facultativos de más 65 años.

Esta medida se vincula a unos objetivos de mantenimiento de la estabilidad en la ocupación de forma que por cada jubilación se garantice o la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo trabajador o el mantenimiento de puestos de trabajo que de otra forma serían amortizados.

En el momento de la jubilación forzosa se tendrá derecho, si se llevan 15 años de antigüedad, al premio de permanencia del artículo 39 del Convenio.

Capítulo XI
Cláusula resolución conflictos

Artículo 50
Cláusula resolución conflictos

50.1 En relación a las discrepancias que puedan surgir en los conflictos colectivos, en la negociación para la modificación substancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores las partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria de este Convenio las discrepancias. Ésta se reunirá antes de 5 días de la solicitud de alguna de las partes y resolverá por mayoría de ambas partes antes de 16 días más. Podrá, si lo estima conveniente, acordar la mediación o arbitraje de terceros.

Disposiciones finales:

1. Todas las referencias que se hacen en este Convenio a trabajadores se han de entender referidas a trabajadores y trabajadoras.

2. Este Convenio substituye en su totalidad a cualquier regulación convencional, acuerdo o pacto de empresa anterior, referido a las materias reguladas en este Convenio, que quedan sin efecto desde la entrada en vigor del convenio. Quedan vigentes los acuerdos y pactos sobre materias o aspectos no regulados en este Convenio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

ANEXO A

MODELO CARRERA PROFESIONAL

Se entiende por carrera profesional aquella que basada en los principios de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, sobre la ordenación de las profesiones sanitarias, se adecua al mecanismo de promoción tradicional en nuestro centro.

La estructura del desarrollo de la carrera profesional se basa en un modelo de promoción fundamentado en asignar cinco niveles profesionales al colectivo de facultativos que presten servicios en el Hospital Universitari Sagrat Cor.

Los principios básicos de este modelo de carrera profesional se basan en: voluntariedad, revisión continua y participación.

El modelo de carrera profesional es único para afectados por este Convenio y podrá acceder a ésta cualquier trabajador/trabajadora que cumpla los requisitos exigidos con independencia de cuál sea su centro de trabajo.

Se desarrollará el sistema de promoción profesional del colectivo médico de forma que se transformará la actual estructura por categorías profesionales en una estructura por niveles, tal como se detalla a continuación:

Categoría profesional	Nivel	Tiempo promoción
Médico no especialista, MAU I y MAU II	Médico	10 años
Médico adjunto I	Médico especialista	8 años
Jefe clínico	Médico especialista senior	8 años
Jefe de servicio	Médico consultor	8 años
Jefe departamento	Médico consultor senior	-

La aplicación del nuevo modelo implicará que:

- La promoción desde un nivel inferior a uno superior se hará en base a tiempo de ejercicio médico en el nivel inmediatamente anterior. Así, la promoción a nivel de médico especialista senior (antes jefe clínico) implicará un tiempo de servicio efectivo de 8 años en el nivel de médico especialista (antes médico adjunto I).
- Dado el nuevo sistema de niveles pactado esto supondrá la desaparición transitoria de las situaciones de "agregadurías" vigente hasta el momento.
- Los agregados computaran como antigüedad el tiempo desde la categoría anterior a la figura de agregado. Esto, a modo de ejemplo, implica que el jefe clínico agregado computará la antigüedad tanto de jefe clínico agregado como de médico especialista.
- Dada la variedad de situaciones dentro del propio colectivo, se establecerá un período transitorio de implantación del nuevo sistema de niveles, teniendo en cuenta que un médico/facultativo podrá hacer, como máximo, una promoción de dos niveles consecutivos.
- Para hacer esta nueva asignación de nivel se partirá de la data fechante de la promoción profesional a adjunto I o de la categoría inicial si fuese superior a aquella (sin tener en cuenta las agregadurías) y se valorará el tiempo que haya transcurrido desde esta fecha y el 31 de junio del 2006.
- Las personas que han prestado servicio para la empresa realizando efectivamente labores de médico adjunto I, aunque no tengan alcanzada la categoría por falta de título de especialista, añadirán a su antigüedad este período de desarrollo de funciones como si lo hubiesen tenido.
- La fecha de implantación del nuevo modelo de carrera fue la del 1.7.2006 para todo el colectivo de facultativos afiliados a la APMTS de este centro de trabajo.

ANEXO B

SISTEMA DE INCENTIVACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Les características del SIDP es basa en:

- Voluntariedad: El trabajador/a participará voluntariamente en el sistema sin que en ningún caso tenga carácter obligatorio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

- Alcance de un nivel mínimo de los objetivos marcados.
- Existencia de una parte retributiva fija y de una parte retributiva variable por objetivos

Requisitos

A) Parte fija:

Se han de acreditar los tres requisitos siguientes a partir del 1 de enero de 2011:

- I. Acreditar 5 años de experiencia profesional en un hospital como médico o 1 año de experiencia profesional como médico especialista.
- II. Acreditar 1 año de permanencia efectiva en la empresa.
- III. Tener una dedicación igual o superior al 75% de la jornada máxima anual determinada en convenio.

Se pone de manifiesto que la percepción de la parte fija supone que se compensan los importes equivalentes a 10 años de plus de vinculación con los importes del SIDP. Por tanto, cualquier persona que se acogiera al modelo del SIPD mantendría a todos los efectos la antigüedad que tiene ahora (indemnización, cálculos de cotización, traslados, vacaciones, etc.).

Hasta el 31.12.2010 continúan vigentes los requisitos establecidos en el Convenio anterior.

B) Parte variable:

Se han de cumplir, además de los tres requisitos anteriores, los intervalos de cumplimiento siguientes:

- I. Alcance de un mínimo del 40% de los objetivos.
- II. Alcance de un máximo del 120% de los objetivos marcados.

La parte variable consta de tres tipos de objetivos diferenciados:

- a) Objetivos personales: son aquellos vinculados al esfuerzo especial que el médico desarrolla para mejorar y cumplir los aspectos de trabajo que dependen de él mismo. Suponen, según el servicio, entre el 50% y el 70% de los objetivos totales. Se ha de alcanzar el 40% de estos objetivos para tener derecho a la percepción de la parte variable.
 - b) Objetivos de servicio: son aquellos vinculados al esfuerzo especial que el colectivo de médicos/técnicos superiores que pertenecen a un servicio/unidad desarrollen para mejorar y cumplir los aspectos de trabajo de este servicio o de esta unidad determinada. Suponen, según el servicio, entre el 35% y el 15% de los objetivos totales. Se ha de alcanzar el 40% de estos objetivos para tener derecho a la percepción de la parte variable.
 - c) Objetivos de centro: son aquellos vinculados al esfuerzo especial que el colectivo de médicos técnicos superiores que pertenecen a un centro y desarrollan para mejorar y cumplir los aspectos de trabajo de este centro. Suponen, el 15% de los objetivos totales. Se han de alcanzar el 40% de estos objetivos para tener derecho a la percepción de la parte variable.
- III. La determinación de los objetivos se hará por parte de la Dirección juntamente con cada uno de los servicios y con la participación de un representante de la APMTS.

Retribución

A) Parte fija:

El importe a percibir es de 3.000 euros.

Entendiendo que la incorporación al sistema de carrera profesional tiene carácter voluntario, la incorporación individual supondrá la absorción de una cantidad equivalente a diez años del plus de vinculación.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

B) Parte variable:

El importe máximo a percibir por médico/técnico superior es de 6.000 euros si se alcanza el 100% de los objetivos. Podrá superarse esta cifra, hasta el 120% (7.200 euros) en el caso de que otros profesionales no lleguen a percibir los objetivos pactados.

Estos importes de 6.000 euros por médico se incorporan a una masa salarial global de forma que la empresa garantice que el 80% del conjunto de esta se ha de dedicar, necesariamente al abono del variable hasta el abono del máximo del 120% de forma individual.

En el caso de que después de aplicar el máximo del 120% no se alcance el total garantizado (80%), la parte sobrante se incorporará a la masa salarial del año siguiente y así sucesivamente hasta el final del Convenio. En este caso el máximo de cada año a percibir de forma individual, se calculará añadiendo a la masa calculada a razón de 6.000 euros las cantidades que se añaden y dividiendo por los médicos afectados.

Cláusula de garantía económica:

En el caso que la empresa perciba de la Generalidad de Cataluña, durante la vigencia del Convenio, incrementos económicos adicionales fruto de algún acuerdo general o de sector, las partes se reunirán para decidir cómo se aplica al colectivo de médicos y técnicos superiores el importe que vaya destinado a estos colectivos.

Despliegue de los niveles:

El despliegue de los distintos niveles se llevará a término según el calendario siguiente:

Parte fija: A partir del 1 de enero de 2009 y durante toda la duración del Convenio se aplicará la parte fija mediante un importe mensual de 214,28 euros (3.000/14) en catorce mensualidades anuales.

Parte variable: Los 3.000 euros correspondientes a la parte variable de objetivos que quedaran fijados por acuerdo de la Comisión de Seguimiento se percibirán en 4 pagas trimestrales.

Los 3.000 euros de variable restante se generarán durante el año y se abonaran efectivamente en el primer trimestre del año siguiente en función del grado de alcance efectivo.

ANEXO C ACTUACIONES EN CASO DE ACOSO MORAL O ABUSO DE AUTORIDAD EN EL HOSPITAL SAGRAT COR

Presentación:

La justificación de una guía de actuaciones sobre el fenómeno del acoso en el trabajo o el abuso de autoridad, está determinada por la necesidad de velar por el ambiente laboral, por el principio ético de estar al lado de las víctimas, y para evitar posibles consecuencias legales, sabiendo las graves implicaciones para la salud que puede conllevar. Así ha sido considerado por los órganos de gobierno de Clínica de Sabadell que han considerado la prevención del asentamiento del abuso moral como objetivo institucional.

Este protocolo o guía de actuaciones hay que enmarcarla en la voluntad de las partes de Prevención de la Seguridad y Salud.

Definición:

Se entiende por acoso en el trabajo un conjunto de acciones en el ámbito laboral acompañadas de un estilo de relación desconsiderada destinada a la humillación de uno o varios trabajadores con el propósito de producir desgaste emocional y hacer que disminuya su autoestima induciéndole a cometer errores. Entre estas acciones están: la falta de respeto continuado, la circulación malévolas de rumores, la emisión de órdenes contradictorias y la marginación. Estas actuaciones pueden tener distintas motivaciones:

- Se puede realizar de una forma expresa como "hacer la vida imposible al trabajador y provocar que abandone la empresa".
- Puede tener una motivación más perversa, por envidia, venganza o despecho.

Dimarts, 14 de febrer de 2012

- Puede ser una forma de demostrar el poder utilizándolo arbitrariamente.
- Puede ser una proyección psicológica de la agresividad y el malestar existente en un grupo de trabajo hacia una víctima, que se usa como "chivo expiatorio".

Suele tener un carácter insidioso y planificado, y como mínimo ha de durar unos seis meses. Se trata de un comportamiento doloso que atenta contra la dignidad de la persona y que el marco legal considera materia penalmente punible. Tanto en la propia Constitución Española (art. 15 sobre el derecho a la dignidad), como en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se puede encontrar base legal para actuar contra este tipo de prácticas.

Tipología de las acciones de asedio:

Las acciones pueden tener diferentes direcciones:

- Vertical descendente: cuando es el cargo de mando el que ejerce o promueve el acoso.
- Vertical ascendente: cuando es el grupo de trabajo o parte del mismo el responsable de las acciones contra el cargo.
- Horizontal: cuando se da entre trabajadores de un mismo rango jerárquico, sea de forma individual o grupal.

Siguiendo Heinz Leyman, pionero en la investigación del fenómeno, las acciones se pueden agrupar de la siguiente manera. Se aporta algunos ejemplos de los tipos de acciones:

1. Actividades de acoso que tienen por objetivo reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse o mantener contactos sociales:

- El superior restringe al trabajador las posibilidades de hablar con otras personas.
- Tratar a la persona objeto de acoso como si no existiese, como si fuese transparente o invisible.
- Se cambia la ubicación de la persona aislándola de sus compañeros.

2. Actividades dirigidas a desacreditar a la víctima o minar su reputación personal o laboral:

- Quitar funciones sin justificación.
- Evaluar el rendimiento injustamente y en un tono hiriente.
- Cuestionar de forma continua y arbitraria las decisiones y resultados del trabajo.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Hacer escarnio y extender rumores malévolos sobre la vida privada o posibles problemas mentales.

3. Actividades dirigidas a reducir o aumentar el trabajo de la víctima y conseguir así su descrédito profesional:

- Asignar trabajos sin sentido.
- Asignar un ritmo de trabajo excesivo y demostradamente superior al de otros.
- No asignar trabajos.
- Hacer cambios continuos y dar órdenes contradictorias.

4. Actividades para desestabilizar la salud psíquica de la víctima:

- Violencia menor, gritos y amenazas.
- Asignar de forma discriminada un puesto de trabajo insalubre o con graves problemas ergonómicos.
- Negar órdenes dadas con anterioridad.
- Violentación sexual.
- Terror vía telefónica.

Delimitación:

Es importante tratar de delimitar este fenómeno. Esto no siempre es fácil entendiendo que diversas situaciones, si bien no se pueden considerar propiamente como acoso, están emparentadas y pueden ser antecedentes, y una fuente muy importante de tensión y malestar a nivel personal y organizacional.

Entre éstas existen un continuo de situaciones en el ámbito laboral que pueden producir gran incomodidad como:

- Estrés laboral, que es la presión intensa, por la sobrecarga de trabajo y falta de control o autonomía en el trabajo, que puede ser el origen de malestar psíquico y físico.

- Desgaste profesional o burnout, que es un síndrome que engloba síntomas psicofisiológicos como el agotamiento junto con problemas de competencia profesional, como deshumanización en el trato con el usuario y sensación de falta de realización profesional. Se produce como consecuencia de un desajuste grave entre las expectativas y la realidad existente en un lugar de trabajo.

Evolución:

En la mayoría de estudios se describe una progresión del fenómeno, que se desarrolla a través de cuatro fases:

1. Conflicto: los conflictos en las empresas y más específicamente en los hospitales son frecuentes y pueden considerarse sanas, en tanto que son signo de dinamismo institucional. Así mismo, los conflictos en el ámbito laboral pueden convertirse en crónicos de forma exteriorizada o encubierta, y las resoluciones cerrarse en falso. Estas situaciones son caldo de cultivo para posibles acciones de acoso, motivadas por el resentimiento y deseos vengativos o simplemente por una necesidad de desembarazarse de una persona o grupo al que se atribuye un problema incómodo.

2. Estigmatización: se inicia la acción de acoso por parte de una o de varias personas sin que los que lo presencien intervengan para evitarlo. Las situaciones de acoso suelen ser conocidas por más personas, que se comportan como sujetos pasivos por miedo a resultar perjudicados. Es la táctica de "no complicar-se la vida".

3. Intervención: a partir de aquí cabe la posibilidad de que desde las instancias directivas se actúe para evitar la situación de acoso o al contrario se contribuya, aislando a la persona, que es vista como fuente de problemas. A menudo, el responsable se encuentra en una situación dilemática, ya que no sabe a quién dar la razón y su soporte.

4. Eliminación: la última fase comporta la marginación o la exclusión de la vida laboral a través de la marginación, el despido o la baja laboral.

Consecuencias:

A nivel personal:

Puede dar lugar a trastornos de tipo ansioso en una primera fase y depresivo posteriormente debido al sentimiento de indefensión generado. Predomina una sensación de amenaza y de miedo a volverse loco y perder el control. Hasta se asocia al riesgo de suicidio.

Algunos de los síntomas más habituales son:

- Angustia y miedo especialmente en el lugar de trabajo.
- Insomnio y pesadillas.
- Pensamiento totalmente focalizado en la vivencia laboral.
- Crisis de agresividad y de lloro.
- Dificultades de concentración y memoria.
- Apatía y falta de motivación.

Problemas psicosomáticos como dolores de cabeza, espasmos intestinales y contracturas musculares.

A nivel de los equipos de trabajo y de las organizaciones:

Está demostrado que el acoso no solamente afecta a la persona o personas que son directamente víctimas sino que tiene implicaciones en todo el equipo de trabajo y en última instancia en toda la empresa. Se suelen plantear dilemas morales en los compañeros de trabajo sobre hasta qué punto se debe consentir una situación de maltrato; esto crea angustia y turbulencia emocional.

Detección:

Es necesaria una entrevista en profundidad para valorar la posibilidad de la existencia del acoso, que se puede acompañar de la utilización de herramientas psicométricas específicas para evaluar su existencia, como el LIPT.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

(Leyman Inventory of Psychological Terrorization, 1990) y sobre sus consecuencias a nivel de problemas de salud como el GHQ (Cuestionario de salud de Goldberg 1972) o el TST Test de Salud Total (Langner 1962).

Un cuestionario sencillo que se puede utilizar para hacer una primera criba es el de LIPT de van Dick i Wagner:

	VERDADERO	FALSO
1. Mi jefe me trata como si fuese invisible		
2. Mi jefe me critica a menudo y sin razón		
3. Mis compañeros difunden rumores sobre mi		
4. Suelen excluirme de las actividades sociales		

A continuación es necesario abrir un proceso de diagnóstico amplio del ámbito de trabajo que contemple las diferentes visiones.

Prevención:

Tal como se ha citado en la justificación del protocolo, desde el ámbito de la empresa es recomendable disponer de un marco de prevención y de intervención en materia de acoso. Esto está determinado por diversas razones:

1. Mejora del clima laboral: las situaciones de acoso minan el clima laboral enrareciendo las relaciones de trabajo más allá de la propia situación conflictiva. Este deterioro acaba afectando a la calidad del trabajo.
2. Imperativo ético: se está abriendo camino a la necesidad de disponer de un código ético en las empresas actuales que actúe como salvaguarda de abusos, y guíe las actuaciones y conductas de los directivos y del resto de los trabajadores. En este sentido el trato justo y la consideración (fairness en la literatura anglosajona) es la virtud básica e imprescindible que debe garantizarse en las diversas actuaciones y relaciones.
3. Marco legal: Si diversas sentencias están empezando a considerarlo accidente laboral parece lógico que las empresas no puedan inhibirse de hacer frente de forma decidida a la prevención del acoso, y aplicar el principio de tolerancia cero.
4. Estas razones y principios han de poder ser garantizados a través de una política de prevención e intervención para evitar que quede en papel mojado. Sería ingenuo pensar que una declaración de intenciones sea capaz por sí sola de evitar el acoso. La propia complejidad del fenómeno exige un conjunto de actuaciones articuladas y coordinadas en las que intervengan diversos agentes de la empresa.

Estas actuaciones tienen por objeto garantizar la prevención en sus tres niveles:

1. Prevención primaria:

Como es bien sabido en todo trastorno con factores psicosociales implicados es preciso intentar controlar las causas primarias promocionando comportamientos adecuados y creando un hábitat saludable. La mejora de la satisfacción profesional, la minimización del estrés y del desgaste profesional a través del esmero del trabajo en equipo, la mejora de competencias y el control del ritmo de trabajo, la minimización de la ambigüedad y el conflicto de rol son piezas clave para evitar el malestar individual y de los equipos de trabajo. Este malestar es el caldo de cultivo del fenómeno de proyección psicológica en una víctima propiciatoria, que precisamente es la esencia del acoso. La gestión adecuada de los conflictos y las discrepancias es también un factor clave. En este sentido el papel de los cargos de mando es muy importante ya que pueden canalizarlos de forma positiva y creativa.

Por otro lado el propio directivo puede ser la fuente principal de conductas de acoso, de las cuales ni él mismo sea plenamente consciente. La red directiva debería ser capaz de tránsitrselo y buscarle ayuda si es necesario.

Acciones:

- Plan de prevención de riesgos laborales y de forma específica de los riesgos de acoso.
- Formación de directivos y cargos de mando en dinámica de equipos de trabajo, gestión de conflictos y prevención del estrés.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

2. Prevención secundaria:

Consiste en la detección precoz a través de un diagnóstico esmerado y una intervención en las fases tempranas.

Aquí el papel clave lo tiene el responsable de ámbito. Cuando en este nivel la persona afectada no obtiene una adecuada gestión de su problema, debería poder acceder de forma confidencial (y esto quiere decir que no haya de enterarse seguidamente el cargo inmediato) a un nivel jerárquico superior. Las otras instancias que se suelen utilizar en estas situaciones son los delegados sindicales, los responsables de Recursos Humanos, y Salud Laboral. Se considera que los profesionales de Salud Laboral, por el rol que ejercen y su formación, son los que están en mejor posición para objetivar y gestionar posibles situaciones de acoso.

Acciones:

- Información en profundidad a los ámbitos directivos y a los delegados de prevención.
- Asesoramiento a los cargos de mando por parte de Salud Laboral y por el Programa de counseling sobre situaciones conflictivas concretas de su ámbito.
- Proceso diagnóstico cuando exista una denuncia o los delegados sindicales de prevención tengan conocimiento de una situación manifiesta.

3. Prevención terciaria:

Se puede asimilar al tratamiento psicológico de la persona afectada y que presenta una sintomatología psicopatológica. Su objeto es la rehabilitación que a menudo comporta un tratamiento continuado. Paralelamente es conveniente poder atender también al equipo de trabajo pues suele producirse una afectación emocional a nivel grupal y realizar un seguimiento de la situación y de la repercusión de las acciones emprendidas.

Acciones:

- Asistencia psicológica al Programa de counseling.
- Seguimiento de la situación en el ámbito.

ANEXO 1 TABLA SALARIAL AÑO 2011

Horas anuales: 1.734.

Dedicación a tiempo completo.

Categoría profesional	Sueldo mínimo convenio	Complemento docencia	Gratificación extrasalarial	Total mensual	Total anual
Médico consultor senior	3.077,74	465,43	63,43	3.606,59	50.492,30
Médico consultor	3.077,74	445,22	-	3.522,96	49.321,44
Médico especialista senior	2.668,69	359,69	-	3.028,38	42.397,31
Médico especialista	2.281,20	296,88	-	2.578,08	36.093,11
Médico	2.236,71	-	-	2.236,71	31.313,89

Precio hora/guardia

Categoría profesional	Precio hora/Guardia
Médico consultor senior	29,12
Médico consultor	28,44
Médico especialista senior	24,45
Médico especialista	20,81
Médico	18,06

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de febrer de 2012

ANEXO 2 PLUS VINCULACIÓN 2011

Antigüedad	Importe anual	Importe mensual
1 año y 1 día	205,75	14,70
2 años y 1 día	274,55	19,61
3 años y 1 día	343,18	24,51
4 años y 1 día	408,74	29,19
5 años y 1 día	471,26	33,67
6 años y 1 día	531,32	37,95
7 años y 1 día	588,00	42,00
8 años y 1 día	641,62	45,83
9 años y 1 día	692,49	49,46
10 años y 1 día	740,31	52,88
11 años y 1 día	785,21	56,09
12 años y 1 día	826,72	59,05
13 años y 1 día	868,53	62,03
14 años y 1 día	910,04	65,00
15 años y 1 día	951,54	67,96
16 años y 1 día	993,22	70,94
17 años y 1 día	1.034,71	73,91
18 años y 1 día	1.076,39	76,89
19 años y 1 día	1.117,89	79,85
20 años y 1 día	1.159,40	82,82
21 años y 1 día	1.201,21	85,80
22 años y 1 día	1.242,72	88,76
23 años y 1 día	1.284,39	91,74
24 años y 1 día	1.325,90	94,71
25 años y 1 día	1.367,57	97,69
26 años y 1 día	1.409,08	100,65
27 años y 1 día	1.450,59	103,62
28 años y 1 día	1.492,09	106,58
29 años y 1 día	1.533,90	109,56
30 años y 1 día	1.575,57	112,54
31 años y 1 día	1.617,08	115,51
32 años y 1 día	1.658,58	118,47
33 años y 1 día	1.700,26	121,45
34 años y 1 día	1.741,76	124,41
35 años y 1 día	1.783,57	127,39
36 años y 1 día	1.825,08	130,36
37 años y 1 día	1.866,59	133,32
38 años y 1 día	1.908,26	136,30
39 años y 1 día	1.951,05	139,36
40 años y 1 día	1.994,66	142,48

Barcelona, 26 de gener de 2012
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès