

Dimarts, 12 de febrer de 2013

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

RESOLUCIÓ de 8 de gener de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Clínica de Sabadell, SL (centre de treball de l'Hospital Universitari Sagrat Cor) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08100051012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Clínica de Sabadell, SL (centre de treball del Hospital Universitari Sagrat Cor) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de desembre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; 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 l'empresa Clínica de Sabadell, SL (centre de treball del Hospital Universitari Sagrat Cor) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08100051012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CLÍNICA DE SABADELL, SL (CENTRE DE TREBALL DE L'HOSPITAL UNIVERSITARI SAGRAT COR) PER ALS ANYS 2012-2015

Capítol I. Disposicions generals.

Secció 1ª. Àmbits.

Article 1. Àmbit funcional i personal.

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 presta serveis al centre de treball de l'Hospital Universitari Sagrat Cor (en endavant l'HUSC), tot i els canvis de titularitat que es puguin produir en aquesta empresa.

Queden exclosos del seu àmbit:

- a) Els/les treballadors/es de l'empresa afectats per d'altres convenis.
- b) El personal directiu.

Article 2. Àmbit territorial.

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

Secció 2ª. Vigència, durada, pròrroga, rescissió i revisió.

Article 3. Vigència.

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2012 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 2015. Els efectes econòmics, en lo no especificat, seran els del mes següent a la signatura del present Conveni col·lectiu.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Article 4. Durada.

La durada d'aquest Conveni serà de quatre anys a comptar des de la seva entrada en vigor. Com a conseqüència, acabarà el 31 de desembre de 2015.

Article 5. Pròrroga.

El present Conveni quedarà prorrogat automàticament per períodes anuals quan acabi la seva vigència, sempre que no sigui objecte de denúncia per tal de ser revisat.

Article 6. Revisió.

La denúncia per a la revisió del present Conveni haurà de ser formulada per qualsevol de les parts que la proposi abans de tres mesos del seu venciment el que obliga a les parts a constituir la Comissió Negociadora del futur conveni, abans d'un mes des de la data de denúncia. Fins a un any després de la seva vigència (per tant fins a 31 desembre 2016) continuaran vigents totes les clàusules del Conveni.

Secció 3ª. Prelació de normes, absorció, compensació, vinculació a la totalitat i garantia personal.

Article 7. Prelació de normes.

Les normes que regularan les relacions entre el personal i l'entitat seran, en primer lloc i amb caràcter preferent, les contingudes en aquest Conveni Col·lectiu de treball.

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

Article 8. Absorció i compensació.

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

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

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 la normativa vigent, remeti el Conveni a la jurisdicció competent, es procedirà d'acord amb el resultat de la sentència corresponent.

Article 10. Garantia personal.

Es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual –bé de jornada o econòmiques –siguin més beneficioses que les establertes en aquest Conveni, les quals es mantindran estrictament "ad personam".

Secció 4ª. Comissió paritària i mecanismes de resolució de conflictes.

Article 11. Comissió paritària.

Es crea la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, integrada per l'empresa i els sindicats signants, 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.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

4) El desenvolupament de funcions d'adaptació o, en el seu cas, de modificació del conveni durant la seva vigència sempre amb la concurrència dels requisits de legitimació legal.

5) Resoldre 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, i en la negociació per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal les parts acorden sotmetre a la Comissió paritària d'aquest conveni les discrepàncies.

6) Analitzar i poder fer propostes amb anterioritat a l'inici de qualsevol procediment de reestructuració col·lectiu (ERE). L'empresa s'obliga a portar a la Comissió Paritària la proposta de ERE abans d'iniciar el procediment legal de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors i normativa de desplegament.

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 10 dies més. Podrà, si ho estima convenient, acordar la mediació o arbitratge de tercers.

Aquesta Comissió estarà integrada per un vocal titular i per un de suplent designats per cadascun dels sindicats signants del conveni més la representació de l'empresa. El domicili de la Comissió Paritària serà el carrer Viladomat, número 288 de Barcelona.

Article 12. Adhesió al TLC.

Les parts signants d'aquest conveni pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin suscitar-se així com els de caràcter individual no exclosos expressament de la competència d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial als efectes de la Ley reguladora de la jurisdicció social.

Capítol II. Condicions de treball.

Secció 1ª. Condicions de treball.

Article 13. Organització del treball.

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Conveni i amb les limitacions establertes per les lleis, amb especial referència a la Llei de prevenció de riscos laborals i la Llei d'ordenació de les professions sanitàries, és facultat exclusiva de la Direcció, sens perjudici del deure d'informació i/o negociació que té envers el Comitè d'Empresa o, si s'escau, envers els delegats de personal i sindicals.

La Direcció està facultada per acordar els canvis de lloc de treball que calguin, sense altres limitacions que les exigides a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors i per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exigir la prestació laboral i la pertinença al grup professional respectant els acords de la comissió de règim intern d'accés. Quan el canvi comporti una modificació substancial de les condicions de treball, hom s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 14. Grups professionals.

Els treballadors afectats pel present Conveni s'integraran en un dels set grups professionals que assenyalarem a continuació:

Grup 1. Personal assistencial titulat de grau superior.

Grup 2. Personal assistencial titulat de grau mitjà.

Grup 3. Personal assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica.

Grup 4. Personal para-assistencial titulat de grau superior.

Grup 5. Personal para-assistencial titulat de grau mitjà.

Grup 6. Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica.

6.1 Funció administrativa.

6.2 Funció oficis i serveis diversos.

Grup 7. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació i/o formació.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

En el moment que entrin en plena aplicació les noves titulacions de la reforma universitària els grups seran els següents:

- Grup 1. Personal assistencial titulat de grau en medicina.
- Grup 2. Personal assistencial titulat de grau en infermeria.
- Grup 3. Personal assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica.
- Grup 4. Personal para-assistencial titulat de grau superior.
- Grup 5. Personal para-assistencial titulat de grau mitjà.
- Grup 6. Personal para-assistencial amb titulació i/o formació professional o tècnica.

6.1 Funció administrativa.

6.2 Funció oficis i serveis diversos.

Grup 7. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació i/o formació.

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris.

El contingut funcional dels diferents llocs de treball i la integració de les categories actuals a aquests grups serà establert per la Comissió paritària abans del primer trimestre de 2013.

Article 15. Jornada.

15.1. La jornada de treball en còmput anual serà de 1721 hores de treball efectiu pels torns de dia i de 1630 pels torns de nit.

15.2. Els treballadors que presten serveis per l'empresa en el dia de la signatura del conveni sota qualsevol relació contractual fixa, en atenció al fet que la signatura d'aquest conveni ha comportat una variació essencial en l'estructura del seu salari al vincular una part de la seva retribució a l'obtenció de resultats en un concepte salarial variable i donat que han renunciat a determinats beneficis socials, mantindran, amb caràcter ad personam, una jornada de treball en còmput anual de 1.705 hores de treball efectiu en el torn de dia i de 1.614 hores de treball efectiu en el torn de nit. L'empresa lliurarà als afectats un escrit reconeixent aquest dret ad personam abans del 28 de febrer de 2013.

Els treballadors que presten serveis per l'empresa en el dia de la signatura del conveni sota qualsevol relació contractual temporal, en atenció als mateixos motius, també mantindran, fins la finalització del seu contracte temporal amb caràcter ad personam, una jornada de treball en còmput anual de 1.705 hores de treball efectiu en el torn de dia i de 1.614 hores de treball efectiu en el torn de nit. Finalitzat el contracte temporal actual, si amb posterioritat tornen a prestar serveis per l'empresa, ho faran amb la regulació de jornada general de l'article 15.1.

Qualsevol reducció de la jornada regulada al punt 15.1 s'aplicarà proporcionalment respecte a la jornada del punt 15.2.

15.3. L'empresa podrà distribuir irregularment fins al 5% de la jornada anual preavisant al treballador/a amb una anticipació mínima de cinc dies excepte necessitats del servei en que el preavis serà amb 24 hores sempre respectant els descansos legals.

En cas de que per aplicació de la distribució irregular de la jornada s'hagués de prestar servei en diumenge o festiu es tindrà dret a la percepció dels annex 1 per aquests dies.

L'empresa intentarà que la distribució irregular afecti a tots els treballadors per igual dintre del mateix Departament respectant els drets de la conciliació familiar.

S'informarà a la Comissió Paritària semestralment de l'evolució de l'aplicació de la distribució irregular de la jornada a l'empresa i s'analitzarà en el sí d'aquesta la forma de solventar els conflictes concrets que l'aplicació de la jornada irregular pugui generar dins l'empresa.

La distribució irregular del 5% de la jornada no s'aplicarà als treballadors en situació de reducció de jornada per cura de fills o conciliació de la vida familiar.

Si l'empresa té necessitat de flexibilitat es donarà prioritat al treballador que voluntàriament vulgui fer la cobertura i en defecte de voluntaris es procurarà que l'afectació sigui rotatòria.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

No s'efectuarà la flexibilitat horària que suposi l'impossibilitat del treballador de gaudir d'unes vacances o permís confirmat excepte pacte en contra.

També excepte pacte en contra es garanteix el gaudiment dels caps de setmana alterns.

El 5% de la jornada irregular es farà de forma proporcional en dos semestres (2'5% per semestre) no acumulables.

15.4. El calendari laboral es negociarà anualment amb el Comitè d'Empresa abans del 31 de desembre de l'any anterior tenint en compte l'organització del treball i la naturalesa assistencial de l'empresa, garantint la realització i gaudiment de caps de setmana alterns complets. En el marc de la negociació del calendari laboral la part social podrà presentar alternatives a la distribució de la jornada irregular que tingui implantada l'empresa.

15.5. Els dies festius s'hauran de gaudir, en qualsevol cas, abans del 31 de gener de l'any següent. Transcorregut aquest termini, els dies festius que no s'hagin pogut gaudir, per necessitats del servei, es compensaran mitjançant un descans compensatori abans d'un mes o, amb la retribució a raó del preu d'hora extraordinària pactat a l'Annex 4 del present Conveni. L'elecció es realitzarà de comú acord i en cas de que no s'arribi a un acord elegirà l'empresa.

15.6. Els diumenges i els 14 festius oficials efectivament treballats seran remunerats en els termes establerts a l'Annex que es regularà en preu hora. Els dies festius considerats recuperables per la Generalitat de Catalunya no meritiran plus festiu.

En la nit del 24 i dia 25 de desembre torn de mati i tarda i la nit del 31 de desembre i el dia 1 de gener torn de mati i tarda, el plus festiu s'incrementa en un 100%.

15.7. Existirà una tolerància de cinc minuts a l'hora d'entrar i sortir de l'empresa.

Article 16. Canvis de torn.

Els/les empleats/des que per conveniència pròpia necessitin permutar el seu torn en qualsevol dia feiner de dilluns a diumenge amb un altre empleat/ da que accedeixi voluntàriament a efectuar aquest canvi, hauran de sol·licitar-ho per escrit, amb 48 hores d'antelació com a mínim, al seu cap respectiu, qui deurà autoritzar-ho.

Es procurarà atendre aquestes permutes sempre que les necessitats assistencials del centre quedin suficientment ateses.

De totes les permutes que s'autoritzin quedarà constància al full de planificació del servei.

Article 17. Interrupció per descans.

17.1. Els/les empleats/des que efectuïn jornada de treball continuada superior a vuit hores gaudiran d'un descans intermedi de quaranta-cinc minuts que formarà part de la jornada. Per al personal que faci una jornada continuada inferior a vuit hores i superior a cinc hores, el descans intermedi serà de vint minuts i formarà part, així mateix, de la jornada.

17.2. El descans entre jornades laborals serà de 12 hores i el descans intersetmanal de 36 hores.

Article 18. Vacances.

18.1. La durada de les vacances pel personal serà d'un mes natural, si es fan coincidint amb el mateix, o de 30 dies naturals si no coincideix amb aquest. A més, es tindrà dret a gaudir—en tots els casos— d'un dia més de vacances que s'addicionarà als anteriors. Aquest dia es podrà programar a continuació dels altres o separatament en atenció a les necessitats organitzatives i Assistencials del Centre.

18.1.1. L'empresa publicarà durant el primer trimestre de cada any els torns de vacances, que s'estendran durant els mesos de juliol a setembre, tots dos inclosos. No obstant això, els/les treballadors/es podran fer les vacances en qualsevol mes de l'any, fora del període de vacances establert en aquest punt.

18.1.2. El personal efectuarà la seva opció pels torns de vacances que prefereixi en els quinze dies següents a la promulgació del pla, i l'empresa procurarà atendre les peticions de forma compatible amb les exigències de l'organització, i ho comunicarà als/les treballadors/es per escrit abans del 31 de maig.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Els criteris de preferència per al gaudiment de les vacances escollits dintre de cada departament, servei i/o torn seran el d'antiguitat.

18.1.3. Si no es gaudeixen els 30 dies de vacances anuals de manera seguida, aquestes s'hauran d'estructurar en un període mínim de 14 dies seguits i la resta en períodes no inferiors a una setmana, excepte el dia addicional de l'article 18.1.

18.1.4. Quan l'empresa sol·liciti a un/a empleat/da que faci les vacances fora del període de vacances, i l'empleat/da ho accepti, les vacances tindran una durada de trenta-quatre dies naturals.

18.2. Aquelles persones que tinguin una antiguitat a l'empresa inferior a un any, gaudiran d'un període de vacances en proporció al número de dies treballats, al ser el meritatge de les vacances per any natural.

18.3. Durant els períodes de prova reglamentaris mai no es podran fer vacances. Els dies que proporcionalment corresponguin es gaudiran després del període de prova o s'abonaran si el treballador no supera el període de prova.

Article 19. Dies de treball i dies de descans.

D'acord amb allò pactat en aquest conveni es garanteix a tots/tes els/les treballadors/res els dies mínims de descans següents:

A) No computables a efectes de jornada efectivament treballada:

- 30 dies naturals de vacances o un mes (article 18,1).

- El descans intersetmanal acumulable en períodes de 15 dies que es gaudirà d'acord amb els articles 15.4 i 17.2.

- 14 dies festius intersetmanals segons calendari de festes oficials que, de no poder gaudir-se, tindran descans substitutori.

B) Computables com jornada efectivament treballada:

- 1 dia afegit per Nadal (art. 20.1.I).

- 3 dies d'assumptes propis (art. 20.1.g).

- 1 dia de vacances d'estiu (art. 18.1).

Tots els descansos podran ser acumulables en els termes i supòsits que legalment procedeixi.

Article 20. Permisos retribuïts i absències a causa d'incapacitat temporal.

20.1. 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/les empleats/des hauran de trametre una sol·licitud o un avís, pel conducte reglamentari, i amb la màxima antelació possible, exposant la causa que motiva la sol·licitud o l'absència, excepte en els supòsits d'emergència o impossibilitat. L'empresa podrà exigir en tot moment la presentació o demostració justificadora de la causa motivadora 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, 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.

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

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

Dimarts, 12 de febrer de 2013

c) Per mort, o accident, intervenció quirúrgica o malaltia justificada, de parents fins al segon Grau, per consanguinitat o afinitat: dos dies naturals i consecutius a l'ingrés, durant o a l'alta hospitalària, si el fet que el motiva s'esdevé en el mateix municipi on resideix el treballador o en els municipis confrontats. 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/la treballador/a, i cinc dies naturals i seguits, si s'esdevé fora de les províncies abans esmentades. El part s'entén com ingrés hospitalari.

Si la mort es fora de l'estat espanyol s'amplia a 7 dies naturals consecutius.

- Els casos de CMA (Cirurgia Major Ambulatòria) donaran dret a dos dies naturals i consecutius.

- Els casos de CMA (Cirurgia Menor Ambulatòria) només donaran dret a un dia de permís.

- Els casos de proves complementaries cruentes donaran dret a un dia de permís però limitat a un sol acompanyant, en el cas de que concorrin per un mateix subjecte més d'un treballador de l'empresa.

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

d) 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.

e) 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.

f) El treballador tindrà dret al gaudiment dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, Així com a una preferència per triar torn de treball quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Els treballadors del torn de nit gaudiran de la nit anterior per l'examen al dia següent.

g) Assumptes propis: els/les treballadors/es disposaran de tres dies retribuïts a l'any, per a assumptes propis, sense justificar.

h) Ponències a congressos: durant el temps indispensable, a qui presenti ponències a congressos relacionats amb la seva activitat.

i) Els/les treballadors/es amb un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per l'ocupació, vinculat a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de 5 anys en les condicions previstes a la Llei.

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

k) Per lactància: els/les treballadors/es, 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. Per pròpia voluntat i amb la mateixa finalitat, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora. En les jornades de 10 o més hores, aquesta reducció de jornada serà d'una hora. Per decisió del/la treballadora es podrà acumular aquesta reducció de jornada en períodes setmanals.

En cas de naixement de fill prematur o que necessitin hospitalització a continuació del part s'estarà al que disposa la legislació vigent.

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

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'1/8 i com a màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

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.

Aquesta reducció de jornada podrà ser acumulable a petició del treballador. L'empresa podrà denegar la concessió d'aquesta acumulació quan el 25 % dels treballadors/es del mateix departament, servei i/o torn, es trobin en situació d'aquesta reducció o si les necessitats del servei no ho permeten.

l) Un dia, considerat per Nadal, que es gaudirà segons les necessitats organitzatives de cada centre (Art 19. d) però, en qualsevol cas, abans del 31 de gener de l'any següent.

m) Un dia de vacances d'estiu segons el redactat de l'article 18.1 del present conveni.

Article 21. Llicències.

21.1. Els/les treballadors/es que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa, tindran dret a gaudir d'una llicència sense retribució per any natural per un període que no serà inferior a quinze dies ni superior als 9 mesos, preavisant amb una antelació mínima de 15 dies. La sol·licitud haurà de fer-se necessàriament per escrit, especificant les causes que la motiven. L'empresa haurà de respondre per escrit. En el cas d'una segona llicència, aquesta no podrà dedicar-se a treballar en una activitat sanitària.

21.2. La llicència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes del càlcul de l'antiguitat, ni del període de vacances de l'any corresponent ni tampoc pels càlculs dels complements salarials de venciment periòdic superior a un mes.

21.3. Al final de la llicència l'empleat/da es reincorporarà automàticament i li seran respectades les condicions que regien amb anterioritat al moment de començar la llicència. Pel que fa al lloc de treball a què es reincorporarà, l'empresa conservarà les facultats de mobilitat funcional que li concedeix l'Estatut dels Treballadors, sense que aquestes facultats resultin ampliades com a conseqüència del permís concedit.

L'Empresa podrà denegar la concessió d'aquesta llicència quan el 25 % dels treballadors/es del mateix departament, servei i/o torn, es trobin en situació d'aquesta llicència.

Article 22.

Sense que el compromís actual alteri els drets, obligacions i deures que la llei concedeix i imposa a les parts, s'acorda específicament, que es podran denegar els permisos sense sou en els mesos de juliol, agost, setembre i desembre, quan es pretenguin utilitzar per a treballar a la competència, o quan com a conseqüència de les vacances anuals estiguin gaudint de permisos i llicències més del 55% dels treballadors/es de la mateixa categoria, torn i/o secció.

Article 23. Excedències voluntàries i altres permisos.

23.1. El/la treballador/a amb una antiguitat a l'empresa no inferior a un any tindrà dret a que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un període no inferior a 3 mesos prorrogable fins a un màxim de cinc anys. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el/la treballador/a haurà de complir, com a mínim, un nou període d'un any de servei efectiu a l'empresa.

L'excedència deurà ser sol·licitada pel treballador/a amb una antelació mínima de 30 dies.

Si al final del període d'excedència el/la treballador/a desitja reincorporar-se a la feina o sol·licitar la pròrroga si s'escau, haurà de comunicar-ho a l'empresa com a mínim 30 dies abans de la data d'acabament de l'excedència; el/la treballador/a tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria a partir del venciment del termini de la concessió.

Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés o la pròrroga en el termini indicat, es produirà la seva baixa definitiva a l'empresa.

Si la vacant produïda és de grup inferior al seu, podrà optar entre ocupar-la amb el salari assignat a aquesta o esperar que es produeixi una vacant en la de la seva categoria.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

S'entén que l'excedència sempre serà concedida sense dret a percebre cap mena de retribució de l'empresa mentre duri i que no podrà ser utilitzada per prestar serveis en una empresa similar o que impliqui competència, tret que es doni autorització expressa i per escrit per fer-ho.

23.2. 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.

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.

23.3. Els/les treballadors/es que es trobin en la situació referida en l'apartat anterior estaran sotmesos a allò que estableix l'apartat 3. de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

23.4. Els/les treballadors/es disposaran d'una excedència especial amb reserva de lloc de treball fins a 10 dies a l'any, per a la realització d'estudis sempre que aquests siguin oficials i reglats. Aquesta excedència no interromp la relació laboral a l'empresa.

23.5. Els treballadors que hagin de realitzar una formació especialitzada (MIR, DIR, PIR...) podran disposar d'una excedència especial amb reserva del lloc de treball durant el temps de duració de l'especialitat.

Article 24. Roba de feina.

24.1. L'empresa haurà de facilitar als seus treballadors/es l'equip de treball necessari, i també els uniformes i complements habituals que, en qualsevol cas, consistirà en quatre parells de mitjons a l'any i un parell de calçat adequat quan es necessiti, així com els uniformes que calguin.

24.2. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec de l'empresa i es dispensarà en tots els casos, com a mínim, dues vegades per setmana.

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

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

Article 25. Garanties en cas de detenció.

Els/les treballadors/es que siguin privats de llibertat, durant el temps que sigui, en el supòsit de sobreseïment, sentència ferma absolutòria o llibertat sense imputació de responsabilitats tindran dret a reincorporar-se al seu lloc de treball de forma immediata.

Article 26. Prevenció de Riscos i Salut Laborals.

L'empresa es compromet a promoure polítiques de prevenció de riscos i salut laborals, atenent al que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i els seus Reglaments de desenvolupament.

Aquestes polítiques de prevenció de riscos i salut laborals han d'impregnar tota l'organització i estructura de l'empresa i dels centres afectats per aquest conveni 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.

Article 27. Controls de salut laboral.

27.1. Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà la possibilitat de sotmetre's a les revisions mèdiques necessàries per compte de l'empresa, en funció dels seus riscos laborals i, com a mínim, una revisió per any.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

27.2. L'organització de les revisions mèdiques serà facultativa de l'empresa i 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.

27.3. En aquells departaments en que així ho requereixi la normativa d'aplicació es practicaran els controls, amb caràcter obligatori, que estableix la mateixa, com ara la fixada pel Consell de Seguretat Nuclear.

27.4. En els serveis de cuina i d'alimentació es practicaran les exploracions adients per als/les manipuladors/es d'aliments.

Article 28. Medicina preventiva.

L'empresa vol promoure entre els seus treballadors/es aquells aspectes de prevenció de la salut que, encara que no siguin estrictament secundaris a la seva tasca laboral, estiguin majoritàriament reconeguts com a útils per a la prevenció de malalties.

28.1. En aquest sentit, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals gestionarà i facilitarà la consulta i seguiment de les patologies d'aquells/es treballadors/es que així ho desitgin cap a les unitats de tractament que considerin més escaients.

28.2. Per tal de valorar les possibles malalties que un/a treballador/a pugui patir, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals podrà proposar al treballador/a les revisions mèdiques suplementàries que cregui oportunes.

28.3. Les empleades de l'empresa tindran dret a que se'ls practiqui una revisió ginecològica amb freqüència semestral i podran optar, així mateix, a que amb freqüència anual la revisió es completi amb la prova de citologia i la revisió mèdica suplementària adient.

Article 29. Delegats/des de prevenció.

Per la designació dels Delegats/des de Prevenció s'estarà a allò que estableix a la normativa vigent. Tanmateix a cada Comitè de Seguretat i Salut, com a màxim un dels Delegats/des de Prevenció que pertoquin, podrà estar exempt del requisit de ser membre del Comitè d'Empresa, sempre que aporti i acrediti qualificació en qualsevol de les matèries que siguin objecte de tractament per part dels Comitès de Seguretat i Salut (mínim 30 hores).

Serà considerat, en tot cas, com a temps de treball efectiu d'aquest Delegat/da de Prevenció, el corresponent a la seva participació a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut al que pertanyi, així com el de la seva participació en qualsevol altra, convocada per la Direcció del seu centre de treball, en matèria de prevenció de riscos laborals, així com el temps que pugui destinar a les visites previstes a les lletres a) i c) de l'apartat 2 de l'article 36 de la Llei 31/95 LPRL. Malgrat això, per situacions excepcionals podrà demanar a la Direcció del centre autorització per disposar del temps indispensable per a la realització de tasques específicament relacionades amb la prevenció de riscos laborals i/o per que qualsevol membre del comitè d'empresa li cedeixi l'esmentat temps.

Degut a que aquest Delegat/da de Prevenció no ostenta la condició de Representant dels Treballadors, no li serà d'aplicació allò previst a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de garanties, a excepció dels apartats c) i d) del mateix, i sense perjudici d'allò que estableix l'article 54 del TRET.

Secció 2^a. Contractació, ingressos, cessaments i promocions.

Article 30. Contractació.

En matèria de contractació les parts utilitzaran els contractes legalment establerts a la normativa vigent en cada moment.

Article 31. Contracte a temps parcial.

31.1. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'acordi la prestació de serveis durant un nombre d'hores a l'any inferior a la jornada ordinària anual a temps complet, establerta en el present Conveni.

Aquesta modalitat contractual es regirà per les normes legals i, entre elles, per les regles següents:

a) Els/les treballadors/es a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

b) L'empresa vetllarà per l'accés efectiu dels treballadors/es a temps parcial a la formació professional continua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que els/les treballadors/es a temps complet.

c) Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit s'estableix que tots aquells treballadors/es que vulguin passar d'un contracte a temps parcial a un a temps complet o viceversa, o que vulguin ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa.

L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquell/a treballador/a que dintre dels sol·licitants sigui del mateix grup professional i reuneixi el perfil, les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació, i porti, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa. S'entendrà per vacant aquell lloc de treball que hagi estat definit per l'empresa com un lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.

d) L'empresa valorarà la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial, sempre que el/la treballador/a ho sol·liciti per escrit i els motius d'aquesta conversió siguin familiars o formatius.

31.2. Pel que respecta a les hores complementàries s'aplicarà la normativa vigent.

31.3. Les hores complementàries podran arribar fins a un màxim del 60% de la jornada contractada.

Article 32. Contracte eventual per circumstàncies de la producció.

Aquesta modalitat contractual es podrà utilitzar quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o feines extraordinàries així ho exigeixin encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. En el contracte s'especificarà la causa concreta que justifiqui la temporalitat.

La durada màxima d'aquests contractes serà de 12 mesos en un període de referència de 18 mesos.

Article 33. Contracte de relleu.

D'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa laboral vigent, es podrà efectuar aquesta contractació per substituir a qualsevol treballador/a que concerti amb l'empresa una reducció de la seva jornada i del seu salari, quan reuneixi les condicions generals requerides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la seguretat social. L'empresa intentarà afavorir, en la mesura de les seves possibilitats, l'aplicació de aquesta fórmula contractual.

Article 34. Períodes de prova.

El període de prova que es pacta en aquest Conveni col·lectiu per a l'ingrés a l'empresa és:

- a) Tres mesos per als titulats/des de grau superior.
- b) Tres mesos per als titulats/des de grau mitjà.
- c) Un mes pel personal de cicle formatiu superior.
- d) Quinze dies a la resta del personal.

Durant el període de prova, que s'entendrà com a concertat, si no hi ha pacte en contra, qualsevol de les dues parts podrà rescindir el contracte, per escrit i sense expressió de causa, sense que la rescissió doni dret a cap mena de reclamació o indemnització. Passat aquest termini, el personal passarà a figurar definitivament en la plantilla de l'empresa o cessarà en el servei.

El personal en període de prova tindrà dret a la retribució i altres beneficis corresponents a la seva categoria, i la durada d'aquest període es comptarà a tots els efectes un cop ingressat com a fix en plantilla.

Article 35. Preavis de cessament.

35.1. El personal que desitgi cessar voluntàriament a l'empresa haurà de donar els següents terminis de preavis de cessament, que es comunicaran per escrit:

- a) Personal tècnic de grau superior, mitjà i administratiu: un mes.
- b) Resta de personal: quinze dies.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

35.2. L'incompliment dels terminis de preavis ocasionarà una deducció en la liquidació laboral de la remuneració corresponent als dies en què s'hagi deixat de preavisar.

Article 36. Promocions.

36.1. Les vacants produïdes al centre seran cobertes preferentment per personal fix del mateix centre; si no es poden cobrir pel personal propi es podrà recórrer a la contractació externa. En qualsevol cas les vacants es cobriran en un termini màxim de sis mesos.

36.2. Queda exclosa d'aquesta preferència la provisió de llocs de direcció, de comandament i de coordinació i responsabilitat.

36.3. L'empresa comunicarà al Comitè d'empresa per escrit i obligatòriament, l'existència de vacants.

36.4. Els/les candidats/es a ocupar places vacants se sotmetran a les proves de suficiència i d'aptitud establertes pel tribunal que designi en cada cas la direcció de l'empresa. Formaran part d'aquest tribunal dos membres elegits pel comitè d'empresa; aquests membres hauran de tenir una qualificació professional de la mateixa especialitat que la plaça a proveir, i ser del grup professional igual o superior a la de la plaça vacant.

36.5. En cada prova es fixaran les valoracions per nombre de punts i es precisaran els mínims exigibles i els màxims assolibles en les àrees següents:

- Expedient acadèmic (si la plaça requereix una titulació professional).
- Experiència professional o empresarial.
- Coneixements teòrics i pràctics.
- Característiques de la personalitat.

36.6. Les places seran adjudicades a l'empleat/da o empleats/des que obtinguin més puntuació.

36.7. Cada provisió de vacants tindrà la seva pròpia provisió de proves de suficiència aptitud, i no es tindran en compte les puntuacions que hagi pogut obtenir un candidat/a en proves anteriors, ni es constituïran escales de candidats/es en expectativa de destinació amb aquells que no hagin assolit proa puntuació per accedir a la plaça vacant.

36.8. Si cap dels candidats/es assoleix la puntuació mínima exigible, l'empresa podrà cobrir la plaça vacant contractant personal aliè a la plantilla.

36.9. Queden exempts d'aquesta normativa i d'aquests tràmits les modificacions de l'estatut laboral que només consisteixin en trasllats que no impliquin variació del grup professional o de les condicions contractualment pactades.

36.10. Ambdues parts respectaran els acords de la comissió de canvis.

Article 37. Provisió transitòria per a suplències, substitucions o altres causes.

I. Places de grau mig i superior.

37.1. Qualsevol treballador/a amb l'aptitud i experiència necessària per realitzar les tasques encarregades, a més del corresponent grup professional, podrà accedir a cobrir transitòriament la plaça. Aquesta preferència serà per antiguitat i amb caràcter rotatori.

Per a la contractació de personal extern per a aquestes cobertures transitòries, serà condició necessària que no hi hagi personal disponible segons el paràgraf anterior.

37.2. L'ocupació d'aquestes places per personal titular donarà dret a percebre la retribució corresponent al nou lloc de treball durant el temps que ocupi la plaça, però no donarà cap mena de preferència per ocupar una vacant definitiva per a la provisió de la qual caldrà atènyer-se al que estableix l'article anterior.

37.3. En acabar el període o la circumstància que hagi motivat l'ocupació de la plaça de grup superior per un/a treballador/a de un grup inferior, aquest tornarà automàticament al seu lloc de treball, en el torn que tenia abans d'ocupar el lloc de treball superior i amb la mateixa retribució que percebia anteriorment en el seu lloc de treball originari.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

II. Altres places.

37.4. Qualsevol treballador/a amb l'aptitud i experiència necessària per realitzar les tasques encarregades, a més de la corresponent al grup professional, podrà sol·licitar accedir, així mateix, a cobrir transitòriament places dels grups 3 i ss amb les mateixes condicions establertes en aquest article. L'empresa establirà, entre les sol·licituds, un ordre de prelación pel cobriment de les vacants.

37.5. Ambdues parts respectaran els acords de la comissió de canvis.

Capítol III. Condicions retributives.

Article 38. Revisió salarial i altres revisions.

Amb efectes de l'1 de gener de 2014 les parts es reuniran en el marc de la Comissió paritària i si l'empresa Clínica de Sabadell SLU (Centre HUSC) té resultats positius després d'impostos (inclou l'equilibri pressupostari) s'analitzaran les retribucions del present conveni col·lectiu.

Secció 1ª. Salari base del conveni.

Article 39. Salari base del Conveni i Plus al càrrec.

El salari base d'aquest Conveni per cada any, serà el que indiquen per a cada grup els annexos 1, 1 bis, 1 bis-A i 2.

El plus al càrrec tindrà els imports i pels grups que s'especifiquen a l'annex 1. Aquest import només es percebrà mentre s'exerceixi en el càrrec corresponent.

Secció 2ª. Complementos personals del salari.

Article 40. Plus de vinculació.

40.1. Els augments per temps de servei quedaran constituïts per un plus de vinculació de les característiques que els regulen en la taula de l'Annex 3.

40.2. Per a la determinació de l'antiguitat es comptarà tot el temps que l'empleat/da hagi estat vinculat a l'entitat, amb independència de les categories i els llocs que hagi ocupat. A aquests efectes no es valoraran els períodes en que l'empleat/da hagi estat en excedència o aquells en que el contracte hagi estat en suspens.

40.3. El plus de vinculació es pagarà mensualment i també en ocasió de les gratificacions de juny i de Nadal. A aquest efecte, l'import anual del complement esmentat, que es consigna en l'Annex 3, es dividirà per 14.

Secció 3ª. Complementos de lloc de treball.

Article 41. Plus de nocturnitat.

El plus de nocturnitat consistirà, per a cada categoria i en el supòsit de jornada completa nocturna, en l'aplicació d'un 25% sobre el salari base vigent en cada moment.

En cas que la jornada laboral no es treballi íntegrament en període nocturn, entenent com a període nocturn el comprès entre les 22 de la nit i les 6 del matí, el plus es pagarà proporcionalment a les hores treballades durant el període esmentat.

El complement de destí es mantindrà ad personam als treballadors que presten serveis a l'empresa al moment de la signatura del conveni i que realitzin les tasques determinades a l'annex. Les noves incorporacions no percebran aquest complement.

Article 42. Plus de coordinació.

S'estableix aquest plus pels valors i per a les categories que es reflecteixen a l'Annex 5.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Secció 4ª. Complementes de quantitat i qualitat de treball.

Article 43. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es pagaran als valors alçats que per cada categoria i trams d'antiguitat previstos, es detallen en l'Annex 4 d'aquest Conveni, segons normativa vigent.

Secció 5ª. Complementes de venciment periòdic superior a un mes.

Article 44. Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal.

44.1. Es pagaran dues gratificacions extraordinàries, una el mes de juny i l'altra per Nadal, que consisteixen en una mensualitat de salari mínim del Conveni i el plus de vinculació i plus al càrrec.

44.2. El personal que no hagi prestat serveis en la totalitat dels 12 mesos de meritació percebrà les gratificacions esmentades proporcionalment als dies efectivament treballats. A aquest efecte, la gratificació de Nadal es meritirà de gener a desembre, la de juny, de juliol a juny.

Secció 6ª. Indemnitzacions i bestretes.

Article 45. Plus de transport.

Amb caràcter exprés d'indemnització es pagarà a tots els/les empleats/des 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 20,45 EUR per jornada continuada i de 40,90 EUR per jornada partida.

Article 46. Dietes.

Es pagaran dietes al personal que acreditin dret a percebre'n, amb els imports diaris següents: 20,15 EUR dieta completa i 10,07 EUR mitja dieta. Queda entès que la percepció de la dieta completa tindrà lloc quan es pernocti i es sopi fora del domicili.

Secció 7ª. Millores socials.

Article 47. Incapacitat temporal.

47.1. L'empresa complementarà les prestacions que el personal percebi de la Seguretat Social, a partir del 4º dia en les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident no laboral o malaltia comuna i a partir del 1º dia en les situacions derivades d'accident de treball o malaltia professional, fins a la quantitat necessària perquè percebi el valor net en mà, que representa la suma del salari mínim del Conveni més els complementes personals i de lloc de treball, deduïts els descomptes legals. Durant els 3 primers dies en les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident no laboral o malaltia comuna s'abonarà el 75% d'aquest import.

47.2. Aquest complement es percebrà fins a un màxim de 12 mesos.

Article 48. Premi de permanència.

48.1. S'estableix com a premi de permanència per a tots els/les treballadors/es que extingeixen el seu contracte amb l'empresa de forma voluntària, o como conseqüència de jubilació 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 en que el treballador notifiqui la seva voluntat extintiva.

Article 49. Premi de vinculació a l'empresa.

49.1. S'estableix com a premi de vinculació a l'empresa per a tots els/les treballadors/es que acreditin 25 anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa una quantitat fixa que es percebrà per una sola vegada, al mes següent d'arribar a aquesta data, equivalent a un mes de salari base i plus de vinculació.

49.2. S'estableix com a premi de vinculació a l'empresa per a tots els/les treballadors/es que acreditin 45 anys de prestació efectiva de serveis a l'empresa una quantitat fixa que es percebrà per una sola vegada, al mes següent d'arribar a aquesta data, equivalent a un mes de salari base i plus de vinculació.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Article 50. Ajuts per a estudis.

50.1. L'empresa subvencionarà els estudis que efectuïn els/les empleats/des per adquirir una formació tècnica o professional sempre que es tracti d'estudis vinculats a l'activitat de l'empresa o que puguin permetre la seva promoció a l'empresa.

50.2. L'import de la subvenció consistirà en el lliurament de l'import de la matrícula, amb els condicionaments que es detallen a continuació:

- Per a cursos de llicenciatura de grau superior i les seves especialitats, l'import de la matrícula, amb un límit màxim que no podrà passar de 360,61 EUR encara que l'import de la matrícula sigui superior.
- Per a cursos de carreres de grau mitjà i les seves especialitats, l'import de la matrícula, amb un límit màxim que no podrà passar de 300,51 EUR, encara que l'import de la matrícula sigui superior.
- Per a cursos especials i/o assistència a Congressos, per valor de diversos curssets fins a un màxim de 150,25 EUR anuals.

50.3. Per tenir dret a la subvenció seran requisits: justificar la matrícula corresponent; presentar-se a les proves d'avaluació d'un mínim del 90 % dels crèdits del curs i aprovar-ne com a mínim, el 75 % dels mateixos.

Article 51. Subvenció per assistència a guarderia de fills d'empleats.

51.1. Tots els/les empleats/des de l'empresa amb fills d'edat compresa entre els tres mesos i els sis anys que assisteixin a guarderies infantils i escoles d'educació infantil i/o primària rebran de l'empresa una subvenció econòmica per un import mensual de 17,42 EUR per fill, fins a un màxim d'onze mensualitats a l'any. Aquesta subvenció s'eleva fins a 34,84 EUR per fill, amb el mateix límit d'onze mensualitats l'any en el supòsit que en l'empleat/da sol·licitant concorri alguna de les circumstàncies següents:

- Que sigui vidu o vídua;
- Que sigui mare o pare solter/a;
- Que es trobi legalment separat o divorciat del seu cònjuge i acreditat tenir al seu càrrec la guarda dels seus fills, o que els procediments esmentats es trobin en tràmit i el Jutjat hagi dictat mesures provisionals atorgant-li la guarda dels fills;
- Que el cònjuge de l'empleat es trobi en situació d'atur i mentre estigui en aquesta situació.

51.2. L'empresa, d'acord amb el comitè d'empresa, estudiarà la possibilitat de creació d'una guarderia en el centre de treball que estiguin en l'àmbit d'aquest conveni. Arribat el cas, els empleats que utilitzin aquest servei deixaran de percebre la subvenció econòmica del apartat 1 d'aquest article. Aquests treballadors que no utilitzin el servei de guarderia propi de l'empresa o que, per raons d'edat, ja no puguin portar als fills a la guarderia, rebran la subvenció en els termes de l'article 54.1.

51.3. En tots els supòsits l'empresa exigirà l'aportació dels documents acreditatius de les permanències a la guarderia i/o escola d'infantil o primària dels fills menors, i també de les circumstàncies personals que justifiquin la concessió del subsidi d'import superior, i es reserva la facultat de practicar les investigacions i comprovacions conduents a constatar la realitat de la situació que es subvenciona.

51.4. El personal amb fills disminuïts físics o psíquics segons els barems establerts per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials percebrà un ajut mensual de 108,11 EUR, tot això atesa la raó d'educació i l'atenció especial que necessiti.

Article 52. Dinar i sopar.

52.1. Els/les empleats/des que efectuïn torns d'un mínim de deu hores seguides, tindran dret al dinar o al sopar a càrrec de l'empresa.

52.2. L'empresa proporcionarà a càrrec seu el dinar o sopar del personal que per requeriment de l'empresa realitzi una jornada que, no sent l'habitual de la resta dels treballadors/es, coincideixi amb l'hora d'un àpat principal.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Article 53. Esmorzar i berenar.

Tot el personal de l'empresa tindrà dret a esmorzar o berenar en el servei d'Hostaleria existent a cada establiment, pagant el preu exclusiu de cost, sense cap increment.

Es considerarà preu de cost el que resulti dels preus dels aliments integrants de la col·lació i dels costos del servei al seu valor estricte.

Els increments successius que experimenti el cost de l'esmorzar o del berenar seran comunicats per la Direcció al Comitè d'empresa per al seu coneixement.

Capítol IV. Drets de representació i garanties sindicals.

Article 54. Garanties sindicals i exercici del dret de representació, informació i reunió.

54.1. En aquesta matèria el Conveni s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, amb les millores i addicions del present capítol.

54.2. S'estableix la possibilitat que el crèdit horari a favor dels membres del Comitè es pugui acumular mensualment en un o diversos membres, sense que això no comporti mai el total alliberament del treballador.

54.3. Els/les delegats/des de les centrals sindicals en els quals no coincideixi la condició de representants del Comitè disposaran d'ídèntiques garanties que els membres del Comitè d'empresa. La condició de delegats/des de centrals sindicals haurà de ser acreditada documentalment. No obstant això, pel que fa al crèdit horari per als delegats/des de les diverses centrals sindicals, només s'acceptarà la concessió del crèdit esmentat en favor d'un delegat qualsevol per central.

54.4. Els accidents que puguin sofrir els membres del Comitè d'empresa durant el temps destinat a les tasques pròpies del seu càrrec tindran la consideració d'accident de treball.

Article 55. Comissió Mixta de Formació.

Es constituirà a l'HUSC una Comissió Mixta integrada, de manera paritària, per sis membres, en representació de la direcció del centre, i sis per part designats pels sindicats signants. Entre els membres de la representació social es procurarà que, com a mínim un, sigui delegat de prevenció i, per tant, membre del Comitè de Seguretat i Salut del centre.

Les funcions d'aquestes comissions seran:

- Detectar les necessitats de formació.
- Suggestir i promoure accions o programes formatius.
- Realitzar el desenvolupament dels plans de formació establerts i l'avaluació de la seva qualitat.
- Participar en la valoració i seguiment dels llocs de treball.
- Definir anualment l'import i les condicions de les ajudes per obtenció de títols reglats.
- Fixar anualment l'import i les condicions de les ajudes a congressos amb ponències.

La primera reunió de la Comissió Mixta es realitzarà en el mes següent a la signatura del conveni de cara a abordar les ajudes de l'any 2013.

Capítol V. Mobilitat geogràfica.

Article 56. Mobilitat geogràfica.

56.1. Trasllats voluntaris.

56.1.1. El personal que pertany a l'empresa podrà sol·licitar, mitjançant un escrit motivat, el canvi a qualsevol altre centre de l'empresa. Per al personal mèdic i els titulats/des de grau en medicina se seguiran les normes establertes davant el comitè de credencials. Aquest canvi comportarà que aquest passi a percebre el salari i condicions laborals del centre al que passi a prestar serveis tot i conservant, a tots els efectes salarials, l'antiguitat en el grup.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

56.1.2. Casos excepcionals. Al marge de la normativa abans esmentada, es podrà concedir trasllats amb caràcter excepcional i preferent a aquells treballadors que ho sol·licitin per:

Problema familiar greu.

Motius greus de salut.

El/la treballador/a que desitgi acollir-se a aquesta modalitat de trasllat haurà de justificar-ne documentalment els motius.

56.2. Trasllats forçosos.

Pel que fa als trasllats forçosos, el present Conveni s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, amb les particularitats següents:

Si el trasllat és per un període superior a un any, el/la treballador/a afectat tindrà dret a ser rescablat de les despeses acreditades que el trasllat li produeixi, més l'import de dues mensualitats.

A petició del treballador/a, l'empresa farà constar el caràcter forçós del trasllat davant els organismes competents en matèria d'adjudicació d'habitatges de protecció oficial i de les places escolars en centres públics.

El trasllat forçós comportarà el dret a percebre la totalitat del salari, el mateix grup professional i tots els altres drets que el/la treballador/a tingui reconeguts en el seu contracte (inclosa la jornada de l'article 15.2 si s'escau). També comportarà el manteniment del conveni de l'empresa d'origen.

Tots els/les treballadors/es traslladats tindran preferència per ocupar les vacants que es produeixin a la localitat d'origen, per ordre de més antiguitat dins el seu grup professional.

56.3. Trasllat a altres empreses del Grup de la província de Barcelona.

El trasllat a altres empreses del Grup en la província de Barcelona, que requerirà sempre la conformitat del treballador, comportarà que aquest passi a percebre el salari i condicions laborals del centre al que passi a prestar serveis tot i conservant, a tots els efectes salarials, l'antiguitat en el grup.

Capítol VI. Règim disciplinari.

Article 57. Reglament disciplinari.

En quant al règim disciplinari d'aplicació als/les treballadors/es esmentats a l'article 1 d'aquest conveni, s'estarà a allò que es recull al actual Reglament Disciplinari intern que s'incorpora com Annex VI d'aquest Conveni.

Capítol VII. Jubilació.

Article 58. Jubilació.

Sempre que la legislació ho permeti la jubilació serà obligatòria als 65 anys o a l'edat que s'estableixi en cada moment per llei, sempre que l'afectat 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, quan la legislació ho permeti, respecte als treballadors que a la data de la signatura de Conveni ja tenen 65 anys d'edat.

Disposició final primera.

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

Disposició final segona.

Aquest conveni substitueix en la seva totalitat a qualsevol regulació convencional, acord o pacte d'empresa anterior que queden sense efecte des de l'entrada en vigor del conveni. Expressament es fa constar que queden sense efectes els drets d'assistència gratuïta pels treballadors (incloent expressament al personal facultatiu afectat pel conveni

Dimarts, 12 de febrer de 2013

extraestatutari d'empresa actualment vigent) que es coneixen com "quota 0" a partir del dia següent a la signatura del conveni sempre que s'hagi ofertat per l'empresa una pòlissa d'assistència que serà voluntària i que afectarà als treballadors i els seus familiars.

Disposició final tercera: Retribució variable en funció dels objectius (dpo).

Es crea un concepte retributiu amb el nom de "Complement Plus per objectius" (DPO) que tindrà les següents característiques i que entrarà en aplicació l'1 de gener de 2013:

- Inclou a tots els grups professionals i persones afectades pel present Conveni.
- Es voluntari.
- El 75% del seu import està condicionat a assolir uns objectius, una part dels quals (no superior al 30%) haurien d'estar vinculats al resultat d'explotació del centre. El 25% restant és fix per a cada grup professional.
- Es condició pel seu abonament l'obtenció d'un resultat d'explotació positiu després d'impostos (que inclou expressament el cas de dèficit zero després d'impostos) per part de Clínica de Sabadell, SLU (Centre HUSC).
- No es consolidable i retribueix la consecució d'objectius prèviament fixats (excepte el 25% fix a que s'ha fet referència).
- La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per exercicis posteriors.
- S'haurà d'acreditar el compliment d'un mínim per tenir dret a la percepció (40%) a partir del qual es pot percebre proporcionalment la retribució variable individual prevista.
- Els objectius seran individuals, de servei o unitat i de centre en la ponderació i percentatge que s'estableixi.
- Entre els objectius individuals s'inclourà la realització efectiva d'un percentatge de jornada.
- Els objectius seran fixats per la Direcció respectant els criteris establerts en el conveni i prèvia consulta al responsables de cada unitat assistencial i als professionals afectats en el primer mes de l'any tenint en compte la seva adscripció al grup professional en que presta serveis informant a la Comissió paritària.
- Els objectius es mesuraran mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitius i qualitius que es determinin.

Els imports corresponents al 2013 de la DPO per cada grup professional es determinaran abans del 31 de gener del 2013 en el marc de la Comissió paritària del conveni. L'assignació de l'import global es farà de forma proporcional a les aportacions de cada grup.

- L'abonament de les DPO es realitzarà una vegada finalitzat el procés d'auditories (com a màxim al juny/juliol de l'any següent).

Disposició final quarta.

En el cas que un percentatge superior el 85% de l'activitat i els ingressos de l'HUSC fossin exclusivament provinents del CatSalut ambdues parts acorden poder adherir-se al conveni de la XHUP (o conveni que el substitueixi) sempre que ho sol·liciti la representació legal dels treballadors.

ANNEX VI RÈGIM DISCIPLINARI

Reglament disciplinari.

En quant al règim disciplinari d'aplicació als/les treballadors/es esmentats a l'article 1 d'aquest conveni, s'estarà a allò que es recull al actual Reglament Disciplinari intern que s'incorpora com Annex a aquest conveni.

1. Es considera falta qualsevol acte o omissió que representi una infracció o incompliment de deures laborals de tot l'establert en el present Capítol o de les disposicions legals vigents.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

2. Les faltes podran ser sancionades per la Direcció de l'Empresa, sense perjudici de la proposta que pugui formular la representació social dels treballadors, d'acord amb la graduació i procediment que s'estableixen en els articles següents, respectant la legalitat vigent i els principis jurídics que s'ajustin.

- Principi de legalitat i tipicitat: Exigeix amb caràcter general que les conductes il·lícites i les sancions estiguin establertes i determinades en base a la Llei Estatut dels Treballadors.

- Principi "Non bis idem": Evitar que uns mateixos fets puguin ser sancionats més d'un cop, sense que es puguin imposar sancions que redueixin vacances, descansos del treballador o multes de fet.

- Principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

- Principi de proporcionalitat i equanimitat: Equilibri que ha d'existir entre la conducta infractora, les seves conseqüències i la sanció que s'hagi d'imposar i la exigència de imparcialitat.

- Principi de protecció jurisdiccional dels drets: Les sancions imposades per l'Empresa sempre podran ser impugnades pel treballador davant de la jurisdicció competent conforme el que s'estableix en la Llei reguladora de la jurisdicció social.

- Principi d'audiència prèvia en la manera que més endavant es regula, amb harmonia amb el Conveni 158 de la OIT.

3. Graduació de faltes:

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància en lleu, greu o molt greu.

3.1. Seran considerades faltes lleus totes les que comporten falta de diligència deguda o descuits excusables, no causin un perjudici quantificable dins de l'àmbit d'aquesta ordenació, entre les que hi ha que considerar incloses les següents:

a) De tres a cinc faltes de puntualitat injustificada de més de 10 minuts dins del període d'un mes.

b) L'abandonament del lloc de treball sense motiu, sempre que el mateix no causi un perjudici greu per a l'Empresa.

c) La no notificació prèvia de les raons d'absència del treball, llevat d'un cas de força major. La comunicació de l'absència es realitzarà abans de l'inici de la jornada laboral, a no ser que es provi la impossibilitat de fer-ho.

d) Falta d'assistència al treball d'un dia dins del mes, sense la deguda autorització o causa que ho justifiqui.

e) La desatenció i manca de respecte o de correcció en el tracte amb els seus companys o amb el públic.

f) Els descuits en la conservació dels locals, materials o documents de l'Empresa que produeixin danys en els mateixos.

g) Fumar dintre de tot el recinte hospitalari, així com en els espais a l'aire lliure o cobert, compresos en el seu recinte i d'acord amb el establert a la Llei 42/2010, de 30 de desembre de 2010. Es considerarà una falta greu si la conducta es repeteix tres vegades.

3.2. Es consideraran faltes greus totes aquelles que impliquin una conducta greu de negligència o indisciplina i suposin infracció de lleis, reglamentària o convencional; entre les que s'han de considerar incloses les següents:

a) De sis a nou faltes de puntualitat de més de deu minuts injustificades en el període d'un mes.

b) La manca d'assistència a la feina de dos dies en el període d'un mes, sense la deguda autorització o motiu que ho justifiqui.

c) Els mals tractes d'obra o de paraula que suposin evident i notòria falta de respecte cap a altres treballadors o amb el públic, així com l'actitud notòria d'assajament sexual.

d) La manca d'higiene personal, quan sigui de tal índole que afecti al normal desenvolupament del treball, a la imatge de l'Empresa o produeixi queixes justificades i reiterades dels companys. Aixà mateix la manca de las normes d'higiene del personal que pugui representar un risc per els pacients. Serà necessari que hi hagi hagut a tal efecte, advertiment previ.

e) L'incompliment de les obligacions legals, reglamentàries o convencionals imposades al treballador en matèria de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut laboral, quan la mateixa doni lloc a un risc greu per a la integritat física o

Dimarts, 12 de febrer de 2013

salut del propi treballador, terceres persones, o per les instal·lacions de l'Empresa. Aquesta conducta es qualificarà com a falta molt greu quan la transcendència de l'incompliment fos de tal índole.

- f) Realitzar treballs particulars dins de la jornada laboral, així com emprar per a us propi materials de l'Empresa sense la deguda autorització.
- g) L'embriaguesa no habitual o situació anàloga derivada del consum de productes psicòtroops o similars, posada de manifest durant el treball.
- h) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi greu perjudici per a l'Empresa.
- i) La reincidència en la comissió de dos o més faltes lleus de la mateixa naturalesa, o de tres o més de diferent naturalesa, sempre que tingui lloc dins d'un període de dos mesos a comptar des de la comissió de la primera i hi hagi hagut advertència escrita o sanció sobre les mateixes.
- j) La desatenció i manca de respecte o de correcció en el tracte amb els seus companys o amb el públic.
- k) Els descuits en la conservació dels locals, materials o documents de l'Empresa que produeixin danys en els mateixos.

3.3. Faltes molt greus. Totes aquelles que impliquin conductes que perjudiquin amb gran importància quantitativa la activitat, i/o suposin infracció de lleis, reglaments o convenis; entre les que s'hauran de considerar les següents:

- a) El furt o robatori tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altre persona dins de les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- b) La simulació, de malaltia o accident. La mateixa qualificació s'aplicarà als supòsits d'al·legació de causa no existent per a l'obtenció de permís.
- c) La manca d'assistència a la feina de tres dies dintre d'un període d'un mes, sense la deguda autorització que ho justifiqui.
- d) L'abandonament de la feina sense causa justificada, quan com a conseqüència del mateix es causi un perjudici molt greu per l'empresa.
- e) L'embriaguesa habitual o toxicomania posada de manifest durant la jornada laboral, sense perjudici del previst sobre això en el capítol relatiu a la Seguretat i Salut en el treball. S'entendrà que l'embriaguesa és habitual quan hagi hagut prèviament dos advertiments escrits pel mateix motiu.
- f) Actes d'assajament sexual. Considerant-se de especial gravetat els dirigits a persones subordinades amb abús de posició privilegiada.
- g) Actes abusius en l'exercici de les funcions de comandament. El que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de la Direcció de l'empresa, bé directament o bé a través de la representació legal dels treballadors. De tota manera, es considerarà com acte abusiu l'actuació de un superior que suposi infracció de precepte legal amb perjudici notori i directe per el treballador i per l'empresa.
- h) La desobediència de les ordres dels superiors així com. l'incompliment de les normes específiques de l'Empresa, que impliquin transgressió manifesta de disciplina o d'elles es derivi greu perjudici per l'empresa.
- i) La reincidència en la comissió de faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que tinguin lloc en un període de sis mesos des de la comissió de la primera i hagués mediat sanció sobre les mateixes.

4.1 Procediment sancionador:

La facultat d'imposar sancions correspon a la Direcció de l'empresa, que la exercirà en la manera que s'estableix en el present Conveni i conforme a lo disposat en el Estatut dels treballadors.

4.2. Esta dins de la competència de la representació dels treballadors a l'Empresa fer denuncia i/o proposta a la direcció de la mateixa sobre fets o actuacions, especialment aquelles conductes que puguin implicar actes abusius en l'exercici de les funcions de comandament, susceptibles de ser qualificats com a falta, els conseqüents efectes.

4.3. En els supòsits de sancions per faltes greus o molt greus, sempre que la naturalesa i circumstàncies dels fets ho permeti i no s'esgotin els terminis legals de prescripció, el treballador/a disposarà de tres dies hàbils per contestar a la

Dimarts, 12 de febrer de 2013

comunicació realitzada per l'Empresa vers els fets que s'imputen. Transcorregut aquest període, l'Empresa comunicarà, en el seu cas, la sanció imposada.

Lo indicat en l'apartat anterior serà d'acompliment obligatori, fent-lo, conseqüentment, compatible amb el previst en matèria de prescripció.

Les faltes greus i molt greus, requeriran comunicació escrita de l'empresa al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

El treballador, per la seva part, haurà de signar el corresponent "He rebut", podent anar en el seu defecte a qualsevol altre manera acreditativa de recepció per el treballador de la comunicació de l'empresa.

4.4. La imposició de sancions per faltes greus o molt greus, serà notificada als representants dels treballadors a l'empresa.

4.5. Tractant-se de sancions per faltes greus o molt greus a treballadors afiliats a un sindical, i constant-li formalment aquesta circumstància a l'empresa, s'haurà de donar audiència prèvia al delegat sindical corresponent de l'empresa.

4.6. En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus a membres del Comitè d'Empresa, delegats de personal o delegats sindicals, serà obligatori obrir un expedient contradictori en el que seran escoltats, a més de l'interessat, el Comitè d'Empresa i/o altres delegats de personal i/o sindicals.

La comunicació de obertura d'aquest expedient comportarà l'inici del termini de deu dies hàbils per l'audiència prèvia, incloent-hi la data, els fets en que es fonamenta i la infracció normativa que se li imputa.

Durant aquest tràmit es podran articular les al·legacions i proves oportunes i aportar tot el que d'acord amb el dret convingui. Es podrà ampliar fins a vint dies si així s'instés per l'interessat.

Finalitzat l'expedient contradictori si s'escau, es procedirà a la imposició de la sanció, o a la anul·lació de la mateixa, entenent-se durant la tramitació del mateix suspesos els terminis de prescripció de la falta.

4.7. El treballador/a podrà impugnar la sanció que li hagi estat imposada mitjançant demanda/denúncia davant la Jurisdicció competent, en els terminis regulats per la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

5. Prescripció.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per les faltes lleus als 10 dies, per las faltes greus als 20 dies i per les molt greus als 60 dies, a contar de la data en que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i sempre, als 6 mesos d'haver-les comès.

6. Sancions.

Les sancions màximes que puguin imposar-se a cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa seran les següents:

a) Per faltes lleus.

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a dos dies.

b) Per faltes greus.

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina de tres a vint dies.

c) Per faltes molt greus.

- Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
- Inhabilitació temporal per a l'ascens per un període de fins a tres anys.
- Acomiadament disciplinari.
- Trasllet dins del mateix centre de treball.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

7. Cancel·lació.

Les faltes que hagin generat sanció quedaran cancel·lades als efectes següents, al complir-se els terminis següents:

- Les lleus als sis mesos.
- Les greus als dotze mesos.
- Les molt greus als divuit mesos.

La cancel·lació podrà operar, si s'escau, amb terminis més reduïts a petició de l'interessat /a i en funció de les circumstàncies concurrents.

Actuacions en cas de assetjament moral o abús d'autoritat.

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 l'HUSC que han considerat la prevenció de l'assetjament o de l'abús 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 acompanyades 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 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 descendent: 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 dona 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:

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

Dimarts, 12 de febrer de 2013

- 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.
- Avaluar 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 escarni i estendre rumors malèvols 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 anterioritat.
- 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 organitzacional.

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.

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 venjatiu 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 diverses persones sense que els que ho presenciïn 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.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

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 ansiós en una primera fase i depressiu posteriorment degut al sentiment d' indefensió 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 dels 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 psicossomàtics 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 acompanyar 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:

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

Dimarts, 12 de febrer de 2013

3. Marc legal: Si diverses sentències estan començant a considerar-lo accident laboral sembla lògic que les empreses no es puguin sostreure 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'estrès 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'ambigüitat 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'estrès.

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 jeràrquic 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 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.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Accions:

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

ANNEX VII

1. Model de carrera professional.

S'entén per carrera professional aquella que ve establerta en la Llei 44/2003 de 21 de novembre d'ordenació de les professions sanitàries, quedant exclosos d'aquest model retributiu els /les professionals no inclosos expressament en l'esmentada normativa.

La base del desenvolupament de carrera professional es basa en els elements següents:

Els principis bàsics del model de carrera professional es basen en: voluntarietat, evaluabilidad, revisió contínua i participació.

El model de carrera professional es basa en l'existència de tres nivells (A, B i C). Durant la vigència del conveni les parts analitzaran la implantació d'un quart nivell en el futur.

Al model de carrera professional podrà accedir a aquest qualsevol treballador / treballadora que compleixi amb els requisits exigits.

2. Requisits.

A. Per a personal mèdic / titulat superior.

Nivell A:

- Estar en possessió del títol de metge especialista.
- Acreditar 10 anys d'experiència professional en un hospital com a metge especialista.
- Acreditar 4 anys de permanència efectiva en un centre de l'empresa com a metge especialista.
- Superar l'avaluació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

Nivell B:

- Estar en possessió del títol de metge especialista.
- Acreditar 15 anys d'experiència professional en un hospital com a metge especialista.
- Superar l'avaluació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

Nivell C:

- Estar en possessió del títol de metge especialista.
- Acreditar 20 anys d'experiència professional en un hospital com a metge especialista.
- Superar l'avaluació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

Els imports a percebre per a cadascun dels tres nivells de carrera professional durant la vigència del Conveni (import per a jornada completa) són els següents i absorbeixen els actuals plus vinculats a la promoció professional:

- a) Nivell A: 210 EUR / bruts X 12 mensualitats.
- b) Nivell B: 260 EUR/ bruts X 12 mensualitats.
- c) Nivell C: 310 EUR / bruts X 12 mensualitats.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

B. Personal DUE:

Nivell A:

- Estar en possessió del títol de Diplomats Universitaris Sanitaris o equivalent.
- Acreditar 8 anys d'experiència professional en un hospital i/o centre de atenció primària en aquest grup professional.
- Acreditar 4 anys de permanència efectiva en un centre de l'empresa en aquest grup professional o 2 anys de permanència si s'acrediten 10 anys d'experiència en el sector.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50 % de la jornada màxima anual determinada en Conveni.
- És consolidable.

Nivell B:

- Estar en possessió del títol de Diplomats Universitaris o equivalent.
- Acreditar 12 anys d'experiència professional en un hospital i/o centre de atenció primària en aquest grup professional.
- Superar l'avaluació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

Nivell C:

- Estar en possessió del títol de Diplomats Universitaris o equivalent.
- Acreditar 16 anys d'experiència professional en un hospital i/o centre de atenció primària en aquest grup professional.
- Superar l'avaluació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada en Conveni.

En tots els supòsits s'entendrà com un dels requisits el tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada en Conveni excloent-se d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per a atenció d'un fill menor, disminuït físic, psíquic o sensorial.

Els imports a percebre per a cadascun dels tres nivells de carrera professional durant la vigència del Conveni (import per a jornada completa) són els següents:

- Nivell A: 113 EUR / bruts X 12 mensualitats.
- Nivell B: 180 EUR/ bruts X 12 mensualitats.
- Nivell C: 289 EUR / bruts X 12 mensualitats.

Els efectes econòmics del nivell C que surtin de la primera convocatòria que es realitzi seran els del mes següent a la signatura del present Conveni Col·lectiu. L'empresa reconeix com a primera convocatòria de l'avaluació del nivell C la que en aquest moment està en tramitació amb els efectes econòmics indicats anteriorment. S'accepta validar el nivell C de carrera ja avaluat.

Aquestes taules salarials impliquen l'eliminació de anomenat "peatge" (absorció d'una part del plus de vinculació) respecte al conveni anterior i entren en aplicació respecte als nivells A, B i C (en la part d'eliminació d'aquesta absorció) a partir del mes següent a la signatura del present Conveni Col·lectiu mantenint-se fins aquesta data les taules del conveni anterior (amb l'absorció de part del plus de vinculació).

Característiques.

- Voluntarietat: El treballador /a participarà voluntàriament en el sistema tant a l'accés com en els canvis de nivell sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.

- Avaluació: L'avaluació tindrà en compte necessàriament:

Aptituds (Experiència i competències).

Compromís i implicació en l'activitat.

Motivació i Formació, docència i Investigació.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

- Permanència: L'assignació a un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell, tenint-se que fer una reevaluació de la mateixa per part de la Comissió cada 3 anys. No obstant, al pujar de nivell es consolidarà el nivell anterior.

- S'establirà una Comissió avaluadora de caràcter paritari nomenada per la Direcció i pels sindicats signants.

Aquesta comissió procurarà funcionar sota el principi del consens si bé en cas d'empat decidirà la Direcció del centre, la qual vindrà obligada a motivar per escrit la decisió adoptada.

Els membres de la Comissió hauran de guardar confidencialitat sobre els comentaris i valoracions que es puguin realitzar els diferents membres de la Comissió sobre les persones avaluades.

Els membres designats pels sindicats signants hauran de tenir la mateixa categoria professional que el/avaluat.

Cada Comissió es dotarà del seu Reglament de funcionament intern.

Desplegament del sistema de carrera professional.

Atenent a la situació econòmica de l'empresa així com a la complexitat operativa d'aquest sistema d'incentivació professional, el desenvolupament es realitzarà de la manera següent:

1. Cap persona podrà accedir directament a un nivell superior sense haver passat prèviament pels nivells inferiors.
2. Per passar d'un nivell a un altre serà necessari un període de prestació efectiva de serveis de quatre anys en el nivell anterior.

Elements de valoració.

Dins del mes immediatament posteriors a la signatura del conveni es constituirà una Comissió Paritària de vuit membres. Quatre d'ells designats per la Direcció de l'empresa i quatre pels sindicats signants a fi de revisar els ítems a avaluar en cadascun dels nivells. Els membres designats pels sindicats signants hauran de tenir la mateixa categoria professional que els/les avaluats.

Aquesta comissió procurarà funcionar sota el principi del consens si bé en cas d'empat decidirà la Direcció del centre, la qual vindrà obligada a motivar per escrit la decisió adoptada.

Desplegament del nivell D de carrera.

A partir de l'1 de gener del 2014 les parts es reuniran obligatòriament per valorar la possibilitat, atenent les circumstàncies econòmiques, de desplegar un quart nivell de carrera fixant els imports i condicions.

Convocatòries:

Cada any es convocaran dos processos d'accés al nivell de carrera (un per semestre).

ANNEX VIII MODEL D'INCENTIVACIÓ GRUPS 3 A 7

Àmbit d'aplicació.

El sistema de Desenvolupament professional i Incentivació està orientat a la promoció professional i econòmica dels/es treballadors/es que ostentin categories professionals no recollides en la Llei 44/2003.

Queden, per tant, expressament exclosos d'aquest sistema les professions a què es refereix la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, per tenir un sistema propi de carrera professional.

Bases de desenvolupament i incentivació professional:

Voluntariat: El professional participarà voluntàriament en el sistema, sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Avaluació: Els criteris seran establerts per la Comissió d'Avaluació creada al efecte.

Permanència: L'assignació a un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell, tenint-se que fer una reavaluació de la mateixa per part de la Comissió cada 3 anys.

Desenvolupament individual: El model de desenvolupament i incentivació professional implica un reconeixement individual del desenvolupament professional de cada persona de forma que no està vinculat al lloc de treball en concret.

Aquest sistema té com a objectiu el reconeixement del valor afegit i la implicació de cada persona individualment considerada, partint del pressupost que tota persona compleix els requisits mínims i imprescindibles del seu lloc de treball. El que és objecte d'avaluació és la progressió de les competències de cada persona partint d'uns requisits mínims i imprescindibles.

El model de desenvolupament i incentivació professional es basa en l'existència d'un nivell no consolidable que absorbeix els imports del nivell anterior.

Requisits.

Nivell A:

- Acreditar 8 anys d'experiència en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni en la categoria professional.
- Tenir la titulació acadèmica necessària per desenvolupar les funcions pròpies del lloc de treball. Queden excloses d'aquesta obligació les persones majors de 50 anys. La Comissió Paritària d'avaluació podrà excloure d'aquest requisit de forma motivada en situacions excepcionals.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada per Conveni.
- És consolidable.

Nivell B:

- Acreditar 16 anys d'experiència en l'empresa en la categoria professional.
- Tenir la titulació acadèmica necessària para desenvolupar les funcions pròpies del lloc de treball.
- Acreditar una formació vinculada al lloc de treball de 100 hores.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de a jornada màxima anual del conveni.
- Superar l'avaluació.

Comissió d'Avaluació.

En cada centre es crearà una comissió paritària formada per quatre membres de la Direcció/ Gerència del centre i quatre membres dels sindicats signants.

La Comissió procurarà funcionar mitjançant consens però en cas d'empat decidirà la Direcció/Gerència del centre si bé vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Els membres de la Comissió hauran de guardar confidencialitat sobre els comentaris i valoracions que es puguin realitzar els diferents membres de la Comissió sobre les persones avaluades.

Retribució.

Nivell A: L'import del plus serà de 35 EUR.

Nivell B: L'import del plus serà de 45 EUR. És incompatible amb la percepció del primer nivell d'incentivació. La percepció del nivell B absorbeix els imports del nivell A.

Els efectes econòmics del nivell B seran, per la primera convocatòria que es realitzi, amb efectes del mes següent a la signatura del present Conveni Col·lectiu.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Desplegament del nivell C.

A partir de l'1 de gener del 2014 les parts es reuniran obligatòriament per valorar la possibilitat, atenent les circumstàncies econòmiques, de desplegar un tercer nivell de SIPDP fixant els imports i condicions.

Convocatòries:

Cada any es convocaran dos processos d'accés al nivell de SIPDP (un per semestre).

ANNEX 1

TAULA SALARIAL

CODI	Categoria	Sou mes	Sou anyal
1.050	Cap d'infermeria	1.771,80	24.805,18
1.100	Adjunt/a cap d'infermeria	1.771,80	24.805,18
1.140	Supervisor/a consult. *	1.739,37	24.351,14
1.150	Supervisor/a *	1.771,80	24.805,18
1.350	Llevador/a	1.805,76	25.280,70
1.400	Fisioterapeuta	1.792,00	25.088,02
1.470	Assistent/a social	1.703,66	23.851,20
1.550	Infermer/a-ATS	1.771,80	24.805,18
2.100	Monitor/a	1.424,06	19.936,77
2.200	Tècnic/a especialista	1.414,69	19.805,72
2.550	Auxiliar d'infermeria **	1.176,65	16.473,14
2.560	Aux. inf. func. tec. **	1.176,65	16.473,14
2.600	Auxiliar sanitari/ària **	1.140,88	15.972,33
5.000	Cap de cuina *	1.293,28	18.105,96
5.010	Cuiner/a	1.293,28	18.105,96
5.080	Cambrer/a	1.130,69	15.829,67
5.090	Encarregat/da	1.175,56	16.457,84
5.100	Cap de taller *	1.307,71	18.307,97
5.110	Oficial/a I d'ofici	1.221,07	17.094,91
5.120	Oficial/a II d'ofici	1.148,30	16.076,16
5.130	Oficial/a III d'ofici	1.117,93	15.650,98
5.200	Telefonista	1.117,93	15.650,98
6.200	Auxiliar bugaderia	1.062,93	14.881,00
6.250	Netejador/a	1.062,93	14.881,00
6.300	Ajudant/a de cuina	1.074,62	15.044,61
6.420	Oficis varis	1.148,30	16.076,16
6.500	Ajudant/a d'ofici	1.060,15	14.842,16
6.800	Conserge	1.162,37	16.273,18
6.840	Ordenança	1.118,73	15.662,15
6.880	Vigilant/a	1.118,73	15.662,15
7.080	Cap de secció *	1.455,05	20.370,64
7.140	Cap de negociat	1.440,80	20.171,23
7.210	Oficial/a I administratiu/IVA	1.292,38	18.093,37
7.220	Oficial/a II administratiu/IVA	1.270,36	17.785,03
7.360	Auxiliar administratiu/IVA	1.248,33	17.476,59
7.410	Bibliotecari/ària	1.437,50	20.125,01

* PLUS AL CÀRREC (x 14)

Supervisor/a consultoris	427,33
Supervisor/a	435,73
Cap de secció	482,39
Cap de cuina	433,96
Cap de taller	362,20

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 12 de febrer de 2013

** COMPLEMENT DESTINACIÓ (x 12)	
Aux. inf. func. tec.	108,49
Auxiliar d'infermeria (***)	108,49
Auxiliar sanitari/ària (***)	141,96

PLUS DIUMENGE Metge, Enferm. i asimil.	5,09 EUR/hora
PLUS DIUMENGE Resta de personal	2,94 EUR/hora

(***) Auxiliars d'Infermeria i Auxiliars Sanitaris que desenvolupin les seves tasques a Quiròfans, Laboratori, Radioelectrologia, Fisioteràpia, Quimioteràpia, Prematurs, Pediatria i UCI.

ANNEX 2

JERARQUITZATS (jornada anual completa)

Codi	Categoria Professional	Sou minin Conveni	Compl. Docència	Gratif. Extrasal.	Total Mensual	Total Anyal
50	Cap departament	2.724,70	272,71	151,34	3.148,75	44.082,55
100	Cap de servei	2.724,70	252,49	-	2.977,19	41.680,68
150	Cap secció/clínic	2.329,23	202,46	-	2.531,68	35.443,58
200	Adjunt/a	2.069,07	165,61	-	2.234,67	31.285,42
250	Ajudant/a	1.355,43	132,94	-	1.488,37	20.837,12
350	Becari/ària	885,22	-	-	885,22	12.393,11
400	En formació	1.493,79	-	-	1.493,79	20.913,01

NO JERARQUITZATS

Categoria Professional	Salari segons dedicació fins 12 h.	Salari segons dedicació fins 18 h.	Salari segons dedicació fins 24 h.	Salari segons dedicació fins 36 h.	Salari segons dedicació més de 36 h.
Titular i farmàcia	1.136,75	1.181,85	1.310,15	1.379,53	1.401,71

ANNEX 3

PLUS VINCULACIÓ

Antiguitat	Import anyal	Import mensual
1 any i 1 dia	205,79	14,70
2 anys i 1 dia	274,57	19,61
3 anys i 1 dia	343,16	24,51
4 anys i 1 dia	408,69	29,19
5 anys i 1 dia	471,33	33,67
6 anys i 1 dia	531,26	37,95
7 anys i 1 dia	587,94	42,00
8 anys i 1 dia	641,56	45,83
9 anys i 1 dia	692,46	49,46
10 anys i 1 dia	740,30	52,88
11 anys i 1 dia	785,25	56,09
12 anys i 1 dia	826,77	59,05
13 anys i 1 dia	868,47	62,03
14 anys i 1 dia	909,99	65,00
15 anys i 1 dia	951,51	67,96
16 anys i 1 dia	993,21	70,94
17 anys i 1 dia	1.034,72	73,91
18 anys i 1 dia	1.076,42	76,89
19 anys i 1 dia	1.117,94	79,85
20 anys i 1 dia	1.159,46	82,82
21 anys i 1 dia	1.201,16	85,80
22 anys i 1 dia	1.242,68	88,76
23 anys i 1 dia	1.284,38	91,74

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Antiguitat	Import anyal	Import mensual
24 anys i 1 dia	1.325,90	94,71
25 anys i 1 dia	1.367,60	97,69
26 anys i 1 dia	1.409,12	100,65
27 anys i 1 dia	1.450,64	103,62
28 anys i 1 dia	1.492,15	106,58
29 anys i 1 dia	1.533,85	109,56
30 anys i 1 dia	1.575,55	112,54
31 anys i 1 dia	1.617,07	115,51
32 anys i 1 dia	1.658,59	118,47
33 anys i 1 dia	1.700,29	121,45
34 anys i 1 dia	1.741,81	124,41
35 anys i 1 dia	1.783,51	127,39
36 anys i 1 dia	1.825,03	130,36
37 anys i 1 dia	1.866,55	133,32
38 anys i 1 dia	1.908,25	136,30
39 anys i 1 dia	1.951,03	139,36
40 anys i 1 dia	1.994,71	142,48

ANNEX 4 PREU HORES EXTRES

Codi	Categories	fins 10 a.	11 - 20a.	21 - 30 a.	> 30 a.
1.050	Cap d'infermeria	22,15	22,66	23,03	23,39
1.100	Adjunt/a cap d'infermeria	22,15	22,66	23,03	23,39
1.140	Supervisor/a consult.	21,75	22,26	22,63	22,99
1.150	Supervisor/a	22,15	22,66	23,03	23,39
1.350	Llevador/a	22,57	23,08	23,44	23,81
1.400	Fisioterapeuta	22,40	22,91	23,27	23,64
1.470	Assistent/a social	21,31	21,82	22,19	22,55
1.550	Infermer/a - ATS	22,15	22,66	23,03	23,39
2.100	Monitor/a	17,87	18,38	18,74	19,11
2.200	Tècnic/a especialista	17,75	18,26	18,63	18,99
2.550	Auxiliar d'infermeria	14,82	15,33	15,70	16,06
2.560	Aux. inf. func. tec.	14,82	15,33	15,70	16,06
2.600	Auxiliar sanitari/ària	14,38	14,89	15,25	15,62
5.000	Cap de cuina	16,25	16,76	17,13	17,50
5.010	Cuiner/a	16,25	16,76	17,13	17,50
5.080	Cambrer/a	14,25	14,76	15,13	15,50
5.090	Encarregat/da	14,80	15,31	15,68	16,05
5.100	Cap de taller	16,43	16,94	17,31	17,68
5.110	Oficial/a I d'ofici	15,37	15,88	16,24	16,61
5.120	Oficial/a II d'ofici	14,47	14,98	15,35	15,71
5.130	Oficial/a III d'ofici	14,09	14,60	14,97	15,34
5.200	Telefonista	14,09	14,60	14,97	15,34
6.200	Auxiliar bugaderia	13,42	13,93	14,29	14,66
6.250	Netejador/a	13,42	13,93	14,29	14,66
6.300	Ajudant/a de cuina	13,56	14,07	14,44	14,81
6.420	Oficis varis	14,47	14,98	15,35	15,71
6.500	Ajudant/a d'ofici	13,38	13,89	14,26	14,63
6.800	Conserge	14,64	15,15	15,52	15,89
6.840	Ordenança	14,10	14,61	14,98	15,35
6.880	Vigilant/a	14,10	14,61	14,98	15,35
7.080	Cap de secció	18,25	18,76	19,12	19,49
7.140	Cap de negociat	18,07	18,58	18,95	19,32
7.210	Oficial/a I administratiu/IVA	16,24	16,75	17,12	17,49
7.220	Oficial/a II administratiu/IVA	15,97	16,48	16,85	17,22
7.360	Auxiliar administratiu/IVA	15,70	16,21	16,58	16,95
7.410	Bibliotecari/ària	18,03	18,54	18,91	19,28

CVE-Núm. de registre: 062013000128

Dimarts, 12 de febrer de 2013

ANNEX 5
PLUS COORDINACIÓ

Categoria	Import mensual (x 14)
Infermers/es	142,94
Llevadors/es	142,94
Encarregats/des	117,43
Auxiliar sanitari/ària (matí)	117,43
Auxiliar d'infermeria	86,79
Auxiliar sanitari/ària (tarda)	86,79
Cambres/es	86,79
Administratiu/IVA laboratori	86,79

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLÍNICA DE SABADELL, SL (CENTRO DE TRABAJO DEL HOSPITAL UNIVERSITARI SAGRAT COR) PARA LOS AÑOS 2012-2015

Capítulo I. Disposiciones generales.

Sección 1ª. Ámbitos.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio colectivo tiene por objetivo regular las condiciones laborales concertadas entre la empresa Clínica de Sabadell, SL (en adelante Clínica de Sabadell) y el personal de su plantilla que presta servicios en el centro de trabajo del Hospital Universitari Sagrat Cor (en adelante HUSC), a pesar de los cambios de titularidad que se puedan producir en esta empresa.

Quedan excluidos de su ámbito:

- Los/las trabajadores/as de la empresa afectados por otros convenios.
- El personal directivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas que contiene el presente Convenio colectivo son de aplicación al personal referido en el artículo anterior y que presta sus servicios en el HUSC, a pesar de los cambios de titularidad que se puedan producir en este Centro.

Sección 2ª. Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 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 lo que finalizará el día 31 de diciembre del año 2015. Los efectos económicos, en lo no especificado, serán los del mes siguiente a la firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 4. Duración.

La duración de este Convenio será de cuatro años a contar desde su entrada en vigor. Como consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. Prórroga.

El presente Convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos anuales cuando finalice su vigencia, siempre que no sea objeto de denuncia para ser revisado.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Artículo 6. Revisión.

La denuncia para la revisión del presente Convenio deberá ser formulada por cualquiera de las partes que la proponga antes de tres meses de su vencimiento lo que obliga a las partes a constituir la Comisión Negociadora del futuro convenio, antes de un mes desde la fecha de denuncia. Hasta un año después de su vigencia (por lo tanto hasta el 31 de diciembre 2016) continuarán vigentes todas las cláusulas del Convenio.

Sección 3ª. Prelación de normas, absorción, compensación, vinculación a la totalidad y garantía personal.

Artículo 7. Prelación de normas.

Las normas que regularán las relaciones entre el personal y la entidad serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este Convenio Colectivo de trabajo.

Con carácter supletorio, y en aquello no previsto en este Convenio, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones de carácter general.

Artículo 8. Absorción y compensación.

8.1. Las condiciones económicas y de trabajo que se pacten en este Convenio sustituirán las existentes en el momento de su entrada en vigor, las cuales quedarán absorbidas y compensadas sea cual sea su origen y naturaleza.

8.2. En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen una variación económica o de trabajo, sólo tendrán eficacia práctica y serán de aplicación cuando, consideradas en conjunto y en cómputo anual, superen 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.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 10. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual –bien de jornada o económicas -sean más beneficiosas que las establecidas en este Convenio, las cuales se mantendrán estrictamente "ad personam".

Sección 4ª. Comisión paritaria y mecanismos de resolución de conflictos.

Artículo 11. Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, integrada por la empresa y los sindicatos firmantes, 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 al 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.
- 5) Resolver 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 aquello establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, y en la negociación para la no aplicación del régimen salarial establecido en este Convenio a que se refiere el artículo 82.3 de la misma norma legal las partes acuerdan someter a la Comisión paritaria de este convenio las discrepancias.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

6) Analizar y poder hacer propuestas con anterioridad al inicio de cualquier procedimiento de reestructuración colectivo (ERE). La empresa se obliga a llevar a la Comisión Paritaria la propuesta de ERE antes de iniciar el procedimiento legal del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Ésta 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.

Esta Comisión estará integrada por un vocal titular y por un suplente designados por cada uno de los sindicatos firmantes del convenio más la representación de la empresa. El domicilio de la Comisión Paritaria será la calle Viladomat, número 288 de Barcelona.

Artículo 12. Adhesión al TLC.

Las partes firmantes de este convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse así como los de carácter individual no excluidos expresamente de la competencia de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Sección 1ª. Condiciones de trabajo.

Artículo 13. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, por lo que hace a las normas que contiene el presente Convenio y con las limitaciones establecidas por las leyes, con especial referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio del deber de información y/o negociación que tiene hacia el Comité de Empresa o, en su caso, hacia los delegados de personal y sindicales.

La Dirección está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo que se precise, sin otras limitaciones que las exigidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para exigir la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional respetando los acuerdos de la comisión de régimen interno de acceso. Cuando el cambio comporte una modificación substancial de las condiciones de trabajo, se ajustará al que disponga el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se integraran en uno de los siete grupos profesionales que señalamos a continuación:

- Grupo 1. Personal asistencial titulado de grado superior.
- Grupo 2. Personal asistencial titulado de grado medio.
- Grupo 3. Personal asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica.
- Grupo 4. Personal para-asistencial titulado de grado superior.
- Grupo 5. Personal para-asistencial titularidad de grado medio.
- Grupo 6. Personal para-asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica.

6.1 Función administrativa.

6.2 Función oficios y servicios diversos.

Grupo 7. Personal asistencial y para-asistencial sin titulación y/o formación.

En el momento que entren en plena aplicación las nuevas titulaciones de la reforma universitaria los grupos serán los siguientes:

- Grupo 1. Personal asistencial titulado de grado en medicina.
- Grupo 2. Personal asistencial titulado de grado en enfermería.
- Grupo 3. Personal asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica.
- Grupo 4. Personal para-asistencial titulado de grado superior.
- Grupo 5. Personal para-asistencial titulado de grado medio.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Grupo 6. Personal para-asistencial con titulación y/o formación profesional o técnica.

6.1 Función administrativa.

6.2 Función oficio y servicios diversos.

Grupo 7. Personal asistencial y para-asistencial sin titulación y/o formación.

La adscripción del personal a cualquiera de los grupos profesionales anteriores se indicará en los recibos de salarios.

El contenido funcional de los diferentes puestos de trabajo y la integración de las categorías actuales a estos grupos será establecido por la Comisión paritaria antes del primer trimestre del 2013.

Artículo 15. Jornada.

15.1. La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1721 horas de trabajo efectivo para los turnos de día y de 1630 para los turnos de noche.

15.2. Los trabajadores que presten servicio para la empresa en el día de la firma del convenio bajo cualquier relación contractual fija, en atención al hecho que la firma de este convenio ha comportado una variación esencial en la estructura de su salario al vincular una parte de su retribución a la obtención de resultados en un concepto salarial variable y dado que han renunciado a determinados beneficios sociales, mantendrán, con carácter ad personam, una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.705 horas de trabajo en el turno de día y de 1.614 horas de trabajo efectivo en el turno de noche. La empresa entregará a los afectados un escrito reconociendo este derecho ad personam antes del 28 de febrero de 2013.

Los trabajadores que presten servicios para la empresa en el día de la firma del convenio bajo cualquier relación contractual temporal, en atención a los mismos motivos, también mantendrán, hasta la finalización de su contrato temporal con carácter ad personam, una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.705 horas de trabajo efectivo en el turno de día y de 1.614 horas de trabajo efectivo en el turno de noche. Finalizado el contrato temporal actual, si con posterioridad vuelven a prestar servicios para la empresa, lo harán con la regulación de jornada general del artículo 15.1.

Cualquier reducción de la jornada regulada en el punto 15.1 se aplicará proporcionalmente respecto a la jornada del punto 15.2.

15.3. La empresa podrá distribuir irregularmente hasta el 5% de la jornada anual preavisando al trabajador/a con una antelación mínima de cinco días excepto necesidades del servicio en que el preaviso será con 24 horas siempre respetando los descansos legales.

En el caso de que por aplicación de la distribución irregular de la jornada se tuviera que prestar servicio en domingo o festivo se tendrá derecho a la percepción de lo anexos 1 por estos días.

La empresa intentará que la distribución irregular afecte a todos los trabajadores por igual dentro del mismo Departamento respetando los derechos de la conciliación familiar.

Se informará a la Comisión Paritaria semestralmente de la evolución de la aplicación de la distribución irregular de la jornada en la empresa y se analizará en el sí de ésta la forma de solventar los conflictos concretos que la aplicación de la jornada irregular pueda generar dentro de la empresa.

La distribución irregular del 5% de la jornada no se aplicará a los trabajadores en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos o conciliación de la vida familiar.

Si la empresa tiene necesidad de flexibilidad se dará prioridad al trabajador que voluntariamente quiera hacer la cobertura y en defecto de voluntarios se procurará que la afectación sea rotatoria.

No se efectuará la flexibilidad horaria que suponga la imposibilidad del trabajador a disfrutar de unas vacaciones o permiso confirmado excepto pacto en contra.

También excepto pacto en contra se garantiza el disfrute de los fines de semana alternos.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

El 5% de la jornada irregular se hará de forma proporcional en dos semestres (2'5% por semestre) no acumulables.

15.4. El calendario laboral se negociará anualmente con el Comité de Empresa antes del 31 de diciembre del año anterior teniendo en cuenta la organización del trabajo y la naturaleza asistencial de la empresa, garantizando la realización y disfrute de los fines de semana alternos completos. En el marco de la negociación del calendario laboral la parte social podrá presentar alternativas a la distribución de la jornada irregular que tenga implantada la empresa.

15.5. Los días festivos se deberán disfrutar, en cualquier caso, antes del 31 de enero del año siguiente. Transcurrido este período, los días festivos que no se hayan podido disfrutar, por necesidades del servicio, se compensarán mediante un descanso compensatorio antes de un mes o, con la retribución a razón del precio hora extraordinaria pactado en el Anexo 4 del presente Convenio. La elección se realizará de común acuerdo y en caso de que no se llegue a un acuerdo elegirá la empresa.

15.6. Los domingos y los 14 festivos oficiales efectivamente trabajados serán remunerados en los términos establecidos en el Anexo que se regulará en precio hora. Los días festivos considerados recuperables por la Generalidad de Cataluña no meritán plus festivo.

La noche del 24 y día 25 de diciembre turno de mañana y tarde y la noche del 31 de diciembre y el día 1 de enero turno de mañana y tarde, el plus festivo se incrementa en un 100%.

15.7. Existirá una tolerancia de cinco minutos a la hora de entrar y salir de la empresa.

Artículo 16. Cambios de turno.

Los/las empleados/das que por conveniencia propia necesiten permutar su turno en cualquier día laboral de lunes a domingo con otro empleado/da que acceda voluntariamente a efectuar este cambio, deberán solicitarlo por escrito, con 48 horas de antelación como mínimo, a su jefe respectivo, quien deberá autorizarlo.

Se procurará atender estas permutas siempre que las necesidades asistenciales del centro queden suficientemente atendidas.

De todas las permutas que se autoricen quedará constancia en la hoja de planificación del servicio.

Artículo 17. Interrupción por descanso.

17.1. Los/las empleados/des que efectúen jornada de trabajo continuada superior a ocho horas disfrutarán de un descanso intermedio de cuarenta y cinco minutos que formará parte de la jornada. Para el personal que realice una continuada inferior a ocho horas y superior a cinco horas, el descanso intermedio será de veinte minutos y formará parte, asimismo, de la jornada.

17.2. El descanso entre jornadas laborales será de 12 horas y el descanso intersemanal de 36 horas.

Artículo 18. Vacaciones.

18.1. La duración de las vacaciones del personal será de un mes natural, si se hacen coincidiendo con el mismo, o de 30 días naturales si no coincide con éste. A más a más, se tendrá derecho a disfrutar -en todos los casos- de un día más de vacaciones que se adicionará a los anteriores. Este día se podrá programar a continuación de los otros o separadamente en atención a las necesidades organizativas y Asistenciales del Centro.

18.1.1. La empresa publicará durante el primer trimestre de cada año los turnos de vacaciones, que se extenderán durante los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive. No obstante, los/las trabajadores/as podrán hacer vacaciones en cualquier mes del año, fuera del período establecido en este punto.

18.1.2. El personal efectuará su opción por los turnos de vacaciones que prefiera en los quince días siguientes a la promulgación del plan, y la empresa procurará atender las peticiones de forma compatible con las exigencias de la organización, y lo comunicará a los/las trabajadores/as por escrito antes del 31 de mayo.

Los criterios de preferencia para el disfrute de las vacaciones escogidos en cada departamento, servicio y/o turno serán el de la antigüedad.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

18.1.3. Si no se disfrutan los 30 días de vacaciones anuales de manera seguida, éstas se deberán estructurar en período mínimo de 14 días seguidos y el resto en períodos no inferiores a una semana, excepto el día adicional del artículo 18.1.

18.1.4. Cuando la empresa solicite a un/a empleado/da que realice las vacaciones fuera del período de vacaciones, y el empleado/da lo acepte, las vacaciones tendrán una duración de treinta y cuatro días naturales.

18.2. 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, al ser el devengo de las vacaciones por año natural.

18.3. Durante los períodos de prueba reglamentarios nunca se podrán hacer vacaciones. Los días que proporcionalmente correspondan se disfrutarán después del período de prueba o se abonarán si el trabajador no supera el período de prueba.

Artículo 19. Días de trabajo y días de descanso.

De acuerdo con lo pactado en este convenio se garantiza a todos/das los/las trabajadores/ras los días mínimos de descanso siguientes:

A) No computables a efectos de jornada efectivamente trabajada:

- 30 días naturales de vacaciones o un mes (artículo 18,1).
- El descanso intersemanal acumulable en períodos de 15 días que se disfrutarán de acuerdo con los artículos 15.4 y 17.2.
- 14 días festivos intersemanales según calendario de fiestas oficiales que, de no poder disfrutarse tendrán descanso substitutorio.

B) Computables con jornada efectivamente trabajada:

- 1 día añadido por Nadal (Art. 20.1.l).
- 3 días de asuntos propios (Art. 20.1.g).
- 1 día de vacaciones de verano (Art. 18.1).

Todos los descansos podrán ser acumulables en los términos y supuestos que legalmente proceda.

Artículo 20. Permisos retribuidos y ausencias por causa de incapacidad temporal.

20.1. Permisos retribuidos: el personal afectado por este Convenio podrá solicitar y disfrutar de permisos retribuidos en los casos que se citan a continuación. En las ausencias por permisos y otras causas, los/las empleados/das deberán tramitar una solicitud o un aviso, por el conducto reglamentario, y con la máxima antelación posible, exponiendo la causa que motiva la solicitud o la ausencia, excepto en los supuestos de emergencia o imposibilidad. La empresa podrá exigir en todo momento la presentación o demostración justificadora de la causa motivadora 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 hubiera un segundo motivo mientras se disfruta del permiso, el inicio de segundo pondrá fin al primero.

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

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

b) Por nacimiento de un hijo: hasta tres días naturales y seguidos, que se deberán disfrutar en los siete días, inmediatamente posteriores al parto. Por nacimiento de un nieto: un día.

c) Por muerte, o accidente, intervención quirúrgica o enfermedad justificada, de familiares hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad: dos días naturales y consecutivos al ingreso, durante o a el alta hospitalaria, si el hecho que motiva se produce en el mismo municipio donde reside el trabajador o en los municipios confrontados. Tres días naturales y seguidos cuando ocurra fuera de los municipios referidos pero en la provincia donde reside el trabajador.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Cuatro días naturales y seguidos, si ocurre en las provincias colindantes a la provincia donde reside el/la trabajador/a, y cinco días naturales y seguidos, si ocurre fuera de las provincias antes mencionadas. El parto se entiende como ingreso hospitalario.

Si la muerte es fuera del estado español se amplía a 7 días naturales consecutivos.

- Los casos de CMA (Cirugía Mayor Ambulatoria) darán derecho a dos días naturales y consecutivos.

- Los casos de CMA (Cirugía Menor Ambulatoria) sólo darán derecho a un día de permiso.

- Los casos de pruebas complementarias cruentas darán derecho a un día de permiso pero limitado a un solo acompañante, en el caso de que concurren por un mismo sujeto más de un trabajador de la empresa.

- Una vez finalizado este permiso, el/la solicitante deberá acreditar la gravedad del estado del familiar causante del derecho a disfrutar de este permiso, mediante un documento facultativo suficiente.

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

e) 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 duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, Así como a una preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Los trabajadores del turno noche disfrutarán de la noche anterior para el examen al día siguiente.

g) Asuntos propios: los/las trabajadores/as dispondrán de tres días retribuidos al año, para asuntos propios, sin justificar.

h) Ponencias en congresos: durante el tiempo indispensable, a quien presente ponencia en un congreso relacionado con su actividad.

i) Los/las trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para la ocupación, vinculado a la actividad de la empresa, acumulables por un período de 5 años en las condiciones previstas en la Ley.

j) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.

k) Por lactancia: los/las trabajadores/as, 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. Por propia voluntad y con la misma finalidad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. En las jornadas de 10 o más horas, esta reducción de jornada será de una hora. Por decisión del/la trabajador/a se podrá acumular esta reducción de jornada en períodos semanales.

En caso de nacimiento de hijo prematuro o que necesite hospitalización a continuación del parto se estará al que disponga la legislación vigente.

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

Por guarda legal: aquellas personas que por motivos de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 8 años o a algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional de su salario entre, como mínimo, de 1/8 y como máximo 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 desempeñe actividad retribuida.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Esta reducción de jornada podrá ser acumulable a petición del trabajador. La Empresa podrá denegar la concesión de esta acumulación cuando el 25% de los/las trabajadores/as del mismo departamento, servicio y/o turno, se encuentren en situación de esta reducción o si las necesidades del servicio no lo permiten.

l) Un día, considerado por Navidad, que se disfrutará según las necesidades organizativas de cada centro (Art. 19.d) pero, en cualquier caso, antes del 31 de enero del año siguiente.

m) Un día de vacaciones de verano según el redactado del artículo 18.1 del presente convenio.

Artículo 21. Licencias.

21.1. Los/las trabajadores/as que acrediten un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una licencia sin retribución por año natural por un período que no será inferior a quince días ni superior a los 9 meses, preavisando con una antelación mínima de 15 días. La solicitud deberá hacerse necesariamente por escrito, especificando las causas que la motivan. La empresa deberá responder por escrito. En el caso de una segunda licencia, ésta no podrá dedicarse a trabajar en una actividad sanitaria.

21.2. La licencia se entenderá siempre sin derecho a retribución alguna. El tiempo de duración no se computará a efecto del cálculo de la antigüedad, ni del período de vacaciones del año correspondiente ni tampoco por los cálculos de los complementos salariales de vencimiento periódico superior a un mes.

21.3. Al final de la licencia el/la empleado/da se reincorporará automáticamente y le serán respetadas las condiciones que regían con anterioridad al momento de iniciar la licencia. En lo que hace referencia al lugar de trabajo en el que se incorporará, la empresa conservará las facultades de movilidad funcional que le concede el Estatuto de los Trabajadores, sin que estas facultades resulten ampliadas como consecuencia del permiso concedido.

La empresa podrá denegar la concesión de esta licencia cuando el 25 % de los trabajadores/as del mismo departamento, servicio y/o turno, se encuentren en situación de esta licencia.

Artículo 22.

Sin que el compromiso actual altere los derechos, obligaciones y deberes que la ley concede e impone a las partes, se acuerda específicamente, que se podrán denegar los permisos sin sueldo en los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, cuando se pretendan utilizar para trabajar en la competencia, o cuando a consecuencia de las vacaciones anuales estén disfrutando permisos y licencias más del 55% de los/as trabajadores/as de la misma categoría, turno y/o sección.

Artículo 23. Excedencias voluntarias y otros permisos.

23.1. El/la trabajador/a con una antigüedad en la empresa no inferior a un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a 3 meses prorrogable hasta un máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir, como mínimo, un nuevo período de un año de servicio efectivo en la empresa.

La excedencia deberá ser solicitada por el/la trabajador/a con una antelación mínima de 30 días.

Si al final del período de excedencia el/la trabajador/a desea reincorporarse al trabajo o solicitar la prórroga en su caso, deberá comunicarlo a la empresa como mínimo 30 días antes de la fecha de finalización de la excedencia; el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría a partir del vencimiento del plazo de la concesión.

Si el/la trabajador/a no solicita el reintegro o la prórroga en el plazo indicado, se producirá su baja definitiva en la empresa.

Si la vacante producida es de grupo inferior al suyo, podrá optar entre ocuparla con el salario asignado a ésta o esperar que se produzca una vacante en su categoría.

Se entiende que la excedencia siempre será concedida sin derecho a percibir ningún tipo de retribución de la empresa mientras dure y que no podrá ser utilizada por prestar servicios en una empresa similar o que implique competencia, salvo que se dé autorización expresa y por escrito para hacerlo.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

23.2. 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 preadopción aunque sean provisionales, a partir de la fecha del parto o, en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos nacimientos y/o adopciones y/o acogidas 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 aquellos casos en que ambos trabajen en la Institución.

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

23.3. Los/las trabajadores/as que se encuentren en la situación referida en el apartado anterior estarán sometidos a aquello que establece el apartado 3. del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

23.4. Los/las trabajadores/as dispondrán de una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo de hasta 10 días al año, para la realización de estudios siempre que éstos sean oficiales y reglados. Esta excedencia no interrumpe la relación laboral con la empresa.

23.5. Los trabajadores que deban realizar una formación especializada (MIR, DIR, PIR...) podrán disponer de una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo durante el tiempo de duración de la especialidad.

Artículo 24. Uniformidad.

24.1. La empresa deberá facilitar a sus trabajadores/as el equipo de trabajo necesario, y también los uniformes y complementos habituales que, en cualquier caso, consistirá en cuatro pares de calcetines al año y un par de calzado adecuado cuando se necesite, así como los uniformes que se precisen.

24.2. El mantenimiento del equipo y el lavado o planchado de la ropa de trabajo irá a cargo de la empresa y se dispensará en todos los casos, como mínimo, dos veces por semana.

24.3. Los equipos y uniformes se renovarán periódicamente y según exija su estado de deterioro.

24.4. Todos los/las trabajadores/as, en el centro de trabajo, estarán obligados a llevar su uniforme habitual, completo, y también los distintivos y identificaciones que el centro haya establecido.

Artículo 25. Garantías en caso de detención.

Los/las trabajadores/as que sean privados de libertad, durante el tiempo que sea, en el supuesto de sobreseimiento, sentencia firme o libertad sin imputación de responsabilidades tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata.

Artículo 26. Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

La empresa se compromete a promover políticas de prevención de riesgos y salud laborales, atendiendo lo que establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo.

Estas políticas de prevención de riesgos y salud laborales han de impregnar toda la organización y estructura de la empresa y de los centros afectados por este convenio 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.

Artículo 27. Controles de salud laboral.

27.1. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá la posibilidad de someterse a las revisiones médicas necesarias por cuenta de la empresa, en función de sus riesgos laborales y, como mínimo, una revisión por año.

27.2. La organización de las revisiones médicas será facultativa de la empresa y 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 puesto de trabajo en cada centro.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

27.3. En aquellos departamentos en que así lo requiera la normativa de aplicación se practicarán los controles, con carácter obligatorio, que establece la misma, como hasta ahora la fijada por el Consejo de Seguridad Nuclear.

27.4. En los servicios de cocina y alimentación se practicarán las exploraciones oportunas para los/las manipuladores/as de alimentos.

Artículo 28. Medicina preventiva.

La empresa quiere promover entre sus trabajadores/as aquellos aspectos de prevención de la salud que, aunque no sean estrictamente secundarios a su función laboral, estén mayoritariamente reconocidos como útiles para la prevención de enfermedades.

28.1. En este sentido, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales gestionará y facilitará la consulta y seguimiento de las patologías de aquellos/as trabajadores/as que así lo deseen hacia las unidades de tratamiento que consideren más oportunas.

28.2. A fin de valorar las posibles enfermedades que un/a trabajador/a pueda padecer, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrán proponer al trabajador/a las revisiones médicas suplementarias que se crean oportunas.

28.3. Las empleadas de la empresa tendrán derecho a que se les practique una revisión ginecológica con frecuencia semestral y podrán optar, así mismo, a que con frecuencia anual la revisión se complete con la prueba de citología y la revisión médica suplementaria correspondiente.

Artículo 29. Delegados/das de prevención.

Para la designación de los Delegados/das de Prevención se basará en lo que establece la normativa vigente. Al mismo tiempo a cada Comité de Seguridad y Salud, como máximo uno de los Delegado/das de Prevención que corresponden, podrá estar exento del requisito de ser miembro del Comité de Empresa, siempre que aporte y acredite cualificación en cualquier materia que objeto de tratamiento por parte de los Comités de Seguridad y Salud (mínimo 30 horas).

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo de este Delegado/da de Prevención, el correspondiente a su participación en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud al que pertenezca, así como el de su participación en cualquier otra, convocada por la Dirección de su centro de trabajo, en materia de prevención de riesgos laborales, así como el tiempo que pueda destinar a las visitas previstas en las letras a) y c) del apartado 2 del artículo 36 de la Ley 31/95 LPRL. A pesar de ello, por situaciones excepcionales podrá pedir a la Dirección del centro autorización para disponer del tiempo indispensable para la realización de trabajos específicamente relacionados con la prevención de riesgos laborales y/o porque cualquier miembro del comité de empresa le ceda el citado tiempo.

Debido a que este Delegado/da de Prevención no ostenta la condición de Representante de los Trabajadores, no le será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, a excepción de los apartados c) y d) del mismo, y sin perjuicio de aquello que establece el artículo 54 del TRET.

Sección 2ª. Contratación, ingresos, ceses y promociones.

Artículo 30. Contratación.

En materia de contratación las partes utilizarán los contratos legalmente establecidos en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 31. Contrato a tiempo parcial.

31.1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al año inferior a la jornada ordinaria anual a tiempo completo, establecida en el presente Convenio.

Esta modalidad contractual se regirá por las normas legales y, entre ellas, por las reglas siguientes:

a) Los/las trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

b) La empresa velará por el acceso efectivo de trabajadores/as a tiempo parcial a la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad profesional en iguales condiciones que los/las trabajadores/as a tiempo completo.

c) Con la finalidad de hacer posible la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido se establece que todos aquellos trabajadores/as que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularan solicitud a la empresa.

La empresa, durante el año natural siguiente, cuando exista una vacante a tiempo completo que comporte la necesidad de una nueva contratación, la ofrecerá a aquel trabajador/a que dentro de los solicitantes sea del mismo grupo profesional y reúna el perfil, las aptitudes y requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación, y lleve –como mínimo- un año de antigüedad en la empresa. Se entenderá por vacante aquel puesto de trabajo que haya estado definido por la empresa como un puesto de carácter estable y que no esté efectivamente cubierto.

d) La empresa valorará la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, siempre que el/la trabajador/a lo solicite por escrito y los motivos de esta conversión sean familiares o formativos.

31.2. Por lo que respecta a las horas complementarias se aplicará la normativa vigente.

31.3. Las horas complementarias podrán llegar hasta un máximo del 60% de la jornada contratada.

Artículo 32. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Esta modalidad contractual se podrá utilizar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o trabajos extraordinarios así lo requieran aunque se trate de la actividad normal de la empresa. En el contrato se especificará la causa concreta que justifique la temporalidad.

La duración máxima de estos contratos será de de 12 meses en un período de referencia de 18 meses.

Artículo 33. Contrato de relevo.

De acuerdo con lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa laboral vigente, se podrá efectuar esta contratación para sustituir a cualquier trabajador/a que concierte con la empresa una reducción de su jornada y de su salario, cuando reúna las condiciones generales requeridas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social. La empresa intentará favorecer, en la medida de sus posibilidades, la aplicación de esta fórmula contractual.

Artículo 34. Períodos de prueba.

El período de prueba que se pacta en este Convenio colectivo para ingresar en la empresa es:

- a) Tres meses para los titulados/das de grado superior.
- b) Tres meses para los titulados/das de grado medio.
- c) Un mes para el personal de ciclo formativo superior.
- d) Quince días para el resto del personal.

Durante el período de prueba, que se entenderá como concertado, si no hay pacto en contra, cualquiera de las dos partes podrá rescindir el contrato, por escrito y sin expresión de causa, sin que la rescisión de derecho a ninguna reclamación o indemnización. Pasado este período, el personal pasará a figurar definitivamente en la plantilla de la empresa o cesará en el servicio.

El personal en período de prueba tendrá derecho a la retribución y otros beneficios correspondientes a su categoría, y la duración de este período se contará a todos los efectos una vez ingresado como fijo en plantilla.

Artículo 35. Preaviso de cese.

35.1. El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá facilitar los siguientes plazos de preaviso de cese, que se comunicarán por escrito:

- a) Personal técnico de grado superior, medio y administrativo: un mes.
- b) Resto de personal: quince días.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

35.2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días en que se haya dejado de preavisar.

Artículo 36. Promociones.

36.1. Las vacantes producidas en el centro serán cubiertas preferentemente por personal fijo del mismo centro; si no se pueden cubrir con el personal propio se podrá recurrir a la contratación. En cualquier caso las vacantes se cubrirán en un plazo máximo de seis meses.

36.2. Queda excluida de esta preferencia la provisión de puestos de dirección, de mandos y de coordinación y responsabilidad.

36.3. La empresa comunicará al Comité de empresa por escrito y obligatoriamente, la existencia de vacantes.

36.4. Los/las candidatos/as a ocupar plazas vacantes se someterán a las pruebas de suficiencia y de aptitud establecidas por el tribunal que designe en cada caso la dirección de la empresa. Formarán parte de este tribunal dos miembros elegidos por el comité de empresa; estos miembros deberán tener una cualificación profesional de la misma especialidad que la plaza a proveer, y ser del grupo profesional igual o superior a la de la plaza vacante.

36.5. En cada prueba se fijarán las valoraciones por número de puntos y se precisarán los mínimos exigibles y los máximos alcanzables en las áreas siguientes:

- Expediente académico (si la plaza requiere una titulación profesional).
- Experiencia profesional o empresarial.
- Conocimientos teóricos y prácticos.
- Características de la personalidad.

36.6. Las plazas serán adjudicadas al empleado/da o empleados/das que obtengan más puntuación.

36.7. Cada provisión de vacantes tendrá su propia provisión de pruebas de suficiencia y aptitud, y no se tendrán en cuenta las puntuaciones que haya podido obtener un candidato/a en pruebas anteriores, ni se constituirán escalas de candidatos/as en expectativa de destinación con aquellos que no hayan obtenido suficiente puntuación para acceder a la plaza vacante.

36.8. Si ningún candidato/a obtiene la puntuación mínima exigible, la empresa podrá cubrir la plaza vacante contratando personal ajeno a la plantilla.

36.9. Quedan exentos de esta normativa y de estos trámites las modificaciones del estatuto laboral que sólo consistan en traslados que no impliquen variación del grupo profesional o de las condiciones contractualmente pactadas.

36.10. Ambas partes respetarán los acuerdos de la comisión de cambios.

Artículo 37. Provisión transitoria para suplencias, substituciones u otras causas.

I. Plazas de grado medio y superior.

37.1. Cualquier trabajador/a con aptitud y experiencia necesaria para realizar las funciones encargadas, a más a más del correspondiente grupo profesional, podrá acceder a cubrir transitoriamente la plaza. Esta preferencia será por antigüedad y con carácter rotatorio.

Para la contratación de personal externo para estas coberturas transitorias, será condición necesaria que no haya personal disponible según el párrafo anterior.

37.2. La ocupación de estas plazas por personal titular dará derecho a percibir la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo durante el tiempo que ocupe la plaza, pero no dará ninguna preferencia para ocupar una vacante definitiva para la provisión de la cual se deberá atender a lo que establece el artículo anterior.

37.3. Al finalizar el período o la circunstancia que haya motivado la ocupación de la plaza de grupo superior por un/a trabajador/a de un grupo inferior, éste volverá automáticamente a su puesto de trabajo, en el turno que tenía antes de ocupar sitio de trabajo superior y con la misma retribución que percibía anteriormente en su puesto de trabajo originario.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

II. Otras plazas.

37.4. Cualquier trabajador/a con la aptitud y experiencia necesaria para realizar las tareas encargadas, a más de la correspondiente al grupo profesional, podrá solicitar acceder, asimismo, a cubrir transitoriamente plazas de los grupos 3 y ss con las mismas condiciones establecidas en este artículo. La empresa establecerá, entre las solicitudes, un orden de prelación para el cubrimiento de las vacantes.

36.5. Ambas partes respetarán los acuerdos de la comisión de cambios.

Capítulo III. Condiciones retributivas.

Artículo 38. Revisión salarial y otras revisiones.

Con efectos 1 de enero del 2014 las partes se reunirán en el marco de la Comisión Paritaria y si la empresa Clínica de Sabadell, SLU (Centro HUSC) tiene resultados positivos después de impuestos (incluye el equilibrio presupuestario) se analizarán las retribuciones del presente convenio colectivo.

Sección 1ª. Salario base del convenio.

Artículo 39. Salario base del Convenio y Plus al cargo.

El salario base de este Convenio para cada año, será el que indiquen para cada grupo los anexos 1, 1 bis, 1 bis-A y 2.

El plus al cargo tendrá los importes y por los grupos que se especifican en el anexo 1. Este importe sólo se percibirá mientras se ejerza en el cargo correspondiente.

Sección 2ª. Complementos personales del salario.

Artículo 40. Plus de vinculación.

40.1. Los argumentos por tiempo de servicio quedarán constituidos por un plus de vinculación de las características que los regulen en la tabla del Anexo 3.

40.2. Para la determinación de la antigüedad se contará todo el tiempo que el/la empleado/da haya estado vinculado a la entidad, con independencia de las categorías y los puestos que haya ocupado. A estos efectos no se valorarán los periodos en que el/la empleado/a haya estado en excedencia o aquellos en que el contrato haya estado en suspenso.

40.3. El plus de vinculación se pagará mensualmente y también en ocasión de las gratificaciones de junio y de Navidad. A este efecto, el importe anual del complemento referido, que se consigna en el Anexo 3, se dividirá por 14.

Sección 3ª. Complementos de puestos de trabajo.

Artículo 41. Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad consistirá, para cada categoría y en el supuesto de jornada completa nocturna, en la aplicación de un 25 % sobre el salario base vigente en cada momento.

En el caso de que la jornada laboral no se trabaje íntegramente en período nocturno, entendiéndose como período nocturno el comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana, el plus se pagará proporcionalmente a las horas trabajadas durante el periodo referido.

El complemento de destino se mantendrá ad personam a los trabajadores que presten servicios en la empresa en el momento de la firma del convenio y que realicen las tareas determinadas en el anexo. Las nuevas incorporaciones no percibirán este complemento.

Artículo 42. Plus de coordinación.

Se establece este plus por los valores y para las categorías que es reflejan en el Anexo 5.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Sección 4ª. Complementos de cantidad y cualidad de trabajo.

Artículo 43. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se pagarán a valor alzado que por cada categoría y tramo de antigüedad previstos, se detallan en el Anexo 4 de este Convenio, según vigente.

Sección 5ª. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

44.1. Se pagarán dos gratificaciones extraordinarias, una el mes de junio y la otra por Navidad que consisten en una mensualidad de salario mínimo del Convenio y el plus de vinculación y plus al cargo.

44.2. El personal que no haya prestado servicios en la totalidad de los 12 meses de meritación percibirá las gratificaciones referidas proporcionalmente a los días efectivamente trabajados. A este efecto, la gratificación de Navidad se meritará de enero a diciembre, y la de junio de julio a junio.

Sección 6ª. Indemnizaciones y anticipos.

Artículo 45. Plus de transporte.

Con carácter expreso de indemnización se pagará a todos los/las empleados/das un plus para compensar los gastos de desplazamiento que tengan que realizar para acudir al trabajo en medios públicos de transporte, por importe de 20,45 EUR por jornada continuada y de 40,90 EUR por jornada partida.

Artículo 46. Dietas.

Se pagarán dietas al que acredite derecho a percibir las, con los importes diarios siguientes: 20,15 EUR dieta completa y 10,07 EUR media dieta. Queda entendido que la percepción de la dieta completa tendrá lugar cuando se pernocte y se cene fuera del domicilio.

Sección 7ª. Mejoras sociales.

Artículo 47. Incapacidad temporal.

47.1. La empresa complementará las prestaciones que el personal perciba de la Seguridad Social, a partir del 4º día en las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente no laboral o enfermedad común y a partir del 1º día en las situaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta la cantidad necesaria para que perciba el valor neto en mano, que representa la suma del salario mínimo del Convenio más los complementos personales y de puesto de trabajo, deducidos los descuentos legales. Durante los 3 primeros días en las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente no laboral o enfermedad común se abonará el 75% de este importe.

47.2. Este complemento se percibirá hasta un máximo de 12 meses.

Artículo 48. Premio de permanencia.

48.1. Se establece como premio de permanencia para todos los/as trabajadores/as que extingan su contrato con la empresa de forma voluntaria, o como consecuencia de jubilación 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 en que el trabajador notifique su voluntad extintiva.

Artículo 49. Premio de vinculación a la empresa.

49.1. Se establece como premio de vinculación a la empresa para todos/as los/las trabajadores/as que acrediten 25 años de prestación efectiva de servicios a la empresa una cantidad fija que se percibirá de una sola vez, al mes siguiente de llegar a esta fecha, equivalente a un mes de salario base y plus de vinculación.

49.2. Se establece como premio de vinculación a la empresa para todos/as los/las trabajadores/as que acrediten 45 años de prestación efectiva de servicios en la empresa una cantidad fija que es percibirá de una sola vez, al mes siguiente de llegar a esta fecha, equivalente a un mes de salario base y plus de vinculación.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Artículo 50. Ayudas para estudios.

50.1. La empresa subvencionará los estudios que efectúen los/las empleados/das para adquirir una formación técnica o profesional siempre que se trate de estudios vinculados a la actividad de la empresa o que puedan permitir su promoción en la empresa.

50.2. El importe de la subvención consistirá en el pago del importe de la matrícula, con los condicionamientos que se detallan a continuación:

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

- Para cursos de carreras de grado medio y sus especialidades, el importe de la matrícula, con un límite máximo que no podrá pasar de 300,51 EUR, aunque el importe de matrícula sea superior.

- Para cursos especiales y/o asistencia a Congresos, por valor de diversos cursos hasta un máximo de 150,25 EUR anuales.

50.3. Para tener derecho a la subvención serán requisitos: justificar la matrícula correspondiente; presentarse a las pruebas de evaluación de un mínimo del 90 % de los créditos del curso y aprobar como mínimo, el 75 % de los mismos.

Artículo 51. Subvención por asistencia a guardería de hijos de empleados.

51.1. Todos los/las empleados/das de la empresa con hijos de edad comprendida entre los tres meses y los seis años que asistan a guarderías infantiles y escuelas de educación infantil y/o primaria recibirán de la empresa una subvención económica por un importe mensual de 17,42 EUR por hijo, hasta un máximo de once mensualidades al año. Esta subvención se elevará hasta 34,84 EUR por hijo, con el mismo límite de once mensualidades al año en el supuesto que el empleado/da solicitante concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- Que sea viudo o viuda; que sea madre o padre soltero/a;

- Que esté legalmente separado o divorciado de su cónyuge y que acredite tener a su cargo la custodia de sus hijos, o que los procedimientos referidos se encuentren en trámite y el Juzgado haya dictado medidas provisionales otorgándole la custodia de los hijos;

- Que el cónyuge del empleado se encuentre en situación de paro y mientras esté en esta situación.

51.2. La empresa, de acuerdo con el comité de empresa, estudiará la posibilidad de creación de una guardería en el centro de trabajo que esté en el ámbito de este convenio. Llegado el caso, los empleados que utilicen este servicio dejarán de percibir la subvención económica del apartado 1 de este artículo. Estos trabajadores que no utilicen el servicio de guardería propio de la empresa o que, por razones de edad, ya no puedan llevar a los hijos a la guardería, recibirán la subvención en los términos del artículo 54.1.

51.3. En todos los supuestos la empresa exigirá la aportación de los documentos acreditativos de las permanencias a la guardería y/o escuela de infantil o primaria de los hijos menores, y también de las circunstancias personales que justifiquen la concesión del subsidio de importe superior, y se reserva la facultad de practicar las investigaciones y comprobaciones conducentes a constatar la realidad de la situación que se subvenciona.

51.4. El personal con hijos disminuidos físicos o psíquicos según los baremos establecidos por l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials percibirá una ayuda mensual de 108,11 EUR, todo ello a razón de la educación y la atención especial que necesite.

Artículo 52. Almuerzo y cena.

52.1. Los/las empleados/das que efectúen turnos de un mínimo de diez horas seguidas, tendrán derecho a almuerzo o cena a cargo de la empresa.

52.2. La empresa proporcionará a su cargo el almuerzo o la cena del personal que a requerimiento de la empresa realice una jornada que, no siendo la habitual del resto de los trabajadores/as, coincidan con la hora de una comida principal.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Artículo 53. Desayuno y merienda.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a desayunar o merendar en el servicio de hostelería existente en cada establecimiento, pagando el precio exclusivo de coste, sin incremento alguno.

Se considerará precio de coste el que resulte de los precios de los alimentos integrantes de la colocación i de los costes del servicio a su valor estricto.

Los incrementos sucesivos que experimente el coste del desayuno o de la merienda serán comunicados por la Dirección al Comité de empresa para su conocimiento.

Capítulo IV. Derechos de representación y garantías sindicales.

Artículo 54. Garantías sindicales y ejercicio del derecho de representación, información y reunión.

54.1. En esta materia el Convenio se ajustará al que dispone el Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras y adicciones del presente capítulo.

54.2. Se establece la posibilidad de que el crédito horario a favor de los miembros del Comité se puedan acumular mensualmente en uno o diversos miembros, sin que ello no comporte nunca la total liberación del trabajador.

54.3. Los/las delegados/das de las centrales sindicales en las cuales no coincida la condición de representantes del Comité dispondrán de idénticas garantías que los miembros del Comité de empresa. La condición de delegados/das de centrales sindicales deberá ser acreditada documentalmente. No obstante, en lo que concierne al crédito horario para los delegados/das de las diversas centrales sindicales, sólo se aceptará la concesión del crédito referido en favor de un delegado cualquiera por central.

54.4. Los accidentes que puedan sufrir los miembros del Comité de empresa durante el tiempo destinado a las tareas propias de su cargo tendrán la consideración de accidente de trabajo.

Artículo 55. Comisión Mixta de Formación.

Se constituirá en el HUSC una Comisión Mixta integrada, de manera paritaria, por seis miembros, en representación de la dirección del centro, y seis por parte designados por los sindicatos firmantes. Entre los miembros de la representación social se procurará que, como mínimo uno, sea delegado de prevención y, por tanto, miembro del Comité de Seguridad y Salud del centro.

Las funciones de estas comisiones serán:

- Detectar las necesidades de formación.
- Sugerir y promover acciones o programas formativos.
- Realizar el desarrollo de los planes de formación establecidos y la evaluación de su cualidad.
- Participar en la valoración y seguimiento de los puestos de trabajo.
- Definir anualmente el importe y las condiciones de las ayudas para la obtención de títulos reglados.
- Fijar anualmente el importe y las condiciones de las ayudas a congresos con ponencias.

La primera reunión de la Comisión Mixta se realizará en el mes siguiente a la firma del convenio de cara a abordar las ayudas del año 2013.

Capítulo V. Movilidad geográfica.

Artículo 56. Movilidad geográfica.

56.1. Traslados voluntarios.

56.1.1. El personal que pertenezca a la empresa podrá solicitar, mediante un escrito motivado, el cambio a cualquier otro centro de la empresa. Para el personal médico y los titulados/as de grado en medicina se seguirán las normas establecidas ante el comité de credenciales. Este cambio comportará que éste pase a percibir el salario y condiciones laborales del centro al que pase a prestar servicios aunque conservando, a todos los efectos salariales, la antigüedad en el grupo.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

56.1.2. Casos excepcionales. Al margen de la normativa antes referida, se podrá conceder traslados con carácter excepcional y preferente a aquellos trabajadores que lo soliciten por:

Problema familiar grave.

Motivos graves de salud.

El/la trabajador/a que desee acogerse a esta modalidad de traslado deberá justificar documentalmente los motivos.

56.2. Traslados forzosos.

En cuanto a los traslados forzosos, el presente Convenio se ajustará al que disponga el Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades siguientes:

Si el traslado es por un período superior a un año, el/la trabajador/a afectado tendrá derecho a ser resarcido de los gastos acreditados que el traslado le produzca, más el importe de dos mensualidades.

A petición del trabajador/a, la empresa hará constar el carácter forzoso del traslado delante los organismos competentes en materia de adjudicación de viviendas de protección oficial y de las plazas escolares en centros públicos.

El traslado forzoso comportará el derecho a percibir la totalidad del salario, el mismo grupo profesional y todos los otros derechos que el/la trabajador/a tenga reconocidos en su contrato (incluida la jornada del artículo 15.2 en su caso). También comportará el mantenimiento del convenio de la empresa de origen.

Todos los/las trabajadores/as trasladados tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en la localidad de origen, por orden de más antigüedad dentro de su grupo profesional.

56.3. Traslado a otras empresas del Grupo de la provincia de Barcelona.

El traslado a otras empresas del Grupo en la provincia de Barcelona, que requerirá siempre la conformidad del trabajador, comportará que éste pase a percibir el salario i condiciones laborales del centro al que pase a prestar servicios conservando, a todos los efectos salariales, la antigüedad en el grupo.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

Artículo 57. Reglamento disciplinario.

En cuanto al régimen disciplinario de aplicación a los/las trabajadores/as referidos en el artículo 1 de este convenio, se establecerá aquello que se recoge en el actual Reglamento Disciplinario interno que se incorpora como Anexo VI de este Convenio.

Capítulo VII. Jubilación.

Artículo 58. Jubilación.

Siempre que la legislación lo permita 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 excepcionar, por acuerdo de una comisión paritaria, en el caso de falta de profesionales en el servicio.

La aplicación de este artículo se hará, cuando la legislación lo permita, respecto a los trabajadores que en la fecha de la firma de convenio ya tengan 65 años de edad.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Este convenio sustituye en su totalidad a cualquier regulación convencional, acuerdo o pacto de empresa anterior que queden sin efecto desde la entrada en vigor del convenio. Expresamente se hace constar que quedan sin efecto los

Dimarts, 12 de febrer de 2013

derechos de asistencia gratuita para los trabajadores (incluyendo expresamente al personal facultativo afectado por el convenio extraestatutario de empresa actualmente vigente) que se conocen como "cuota 0" a partir del día siguiente a la firma del convenio siempre que se haya ofertado por la empresa una póliza de asistencia que será voluntaria y que afectará a los trabajadores y a sus familiares.

Disposición final tercera.

Retribución variable en función de los objetivos (dpo).

Se crea un concepto retributivo con el nombre de "Complemento Plus por objetivos" (DPO) que tendrá las siguientes características y que entrará en aplicación el 1 de enero de 2013:

- Incluye a todos los grupos profesionales y personas afectadas por el presente Convenio.
- Es voluntario.
- El 75% de su importe está condicionado a alcanzar unos objetivos, una parte de los cuales (no superior al 30%) deberían estar vinculados al resultado de explotación del centro. El 25% restante es fijo para cada grupo profesional.
- Es condición para su abono la obtención de un resultado de explotación positivo después de impuestos (que incluye expresamente el caso de déficit cero después de impuestos) por parte de Clínica de Sabadell, SLU (centro HUSC).
- No es consolidable y retribuye la consecución de objetivos previamente fijados (excepto el 25% fijo a que se ha hecho referencia).
- La retribución reconocida en un ejercicio no presupone ningún derecho para ejercicios posteriores.
- Se deberá acreditar el cumplimiento de un mínimo para tener derecho a la percepción (40%) a partir del cual se puede percibir proporcionalmente la retribución variable individual prevista.
- Los objetivos serán individuales, de servicio o unidad y de centro en la ponderación y porcentaje que se establezca.
- Entre los objetivos individuales se incluirá la realización efectiva de un porcentaje de jornada.
- Los objetivos serán fijados por la Dirección, respetando los criterios establecidos en el convenio y previa consulta al responsable de cada unidad asistencial y a los profesionales afectados en el primer mes del año teniendo en cuenta su adscripción al grupo profesional en que presta servicios informando a la Comisión paritaria.
- Los objetivos se medirán mediante indicadores determinados previamente y que permitan medir los aspectos cuantitativos y cualitativos que se determinen.

Los importes correspondientes al 2013 de la DPO para cada grupo profesional se determinarán antes del 31 de enero del 2013 en el marco de la Comisión paritaria del convenio. La asignación del importe global se hará de forma proporcional a las aportaciones de cada grupo.

- El abono de las DPO se realizará una vez finalizado el proceso de auditorias (como máximo en junio/julio del año siguiente).

Disposición final cuarta.

En el caso de que un porcentaje superior al 85% de la actividad y los ingresos del HUSC fueran exclusivamente provenientes del CatSalut ambas partes acuerdan poder adherirse al Convenio de la XHUP (o convenio que lo sustituya) siempre que lo solicite la representación legal de los trabajadores.

Anexo VI. Régimen disciplinario.

Reglamento disciplinario.

En cuanto al régimen disciplinario de aplicación a los/las trabajadores/as referidos en el artículo 1 de este convenio, se establecerá aquello que recoja el actual Reglamento Disciplinario interno que se incorpora como Anexo en este convenio.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

1. Se considera falta cualquier acto u omisión que represente una infracción o incumplimiento de deberes laborales de todo lo establecido en el presente Capítulo o de las disposiciones legales vigentes.

2. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación social de los trabajadores, de acuerdo, con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que se ajusten.

- Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones estén establecidas y determinadas en base a la Ley Estatuto de los Trabajadores.

- Principio "Non bis idem": Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que se pueda imponer sanciones que reduzcan vacaciones, descansos o multas de hecho.

- Principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que ha de existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que se deba imponer y la exigencia de imparcialidad.

- Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la Empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme lo que establece la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Principio de audiencia previa en la manera que más adelante se regula, con armonía con Convenio 158 de la OIT.

3. Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia en leve grave o muy grave.

3.1. Serán consideradas faltas leves todas las que comportan falta de diligencia debida o descuidos excusables, no causen un perjuicio cuantificable en el ámbito de esta ordenación, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificada de más de 10 minutos dentro del período de un mes.

b) El abandono del puesto de trabajo sin motivo, siempre que el mismo no cause perjuicio grave para la Empresa.

c) La no notificación previa de las razones de ausencia del trabajo, salvo un caso de fuerza mayor. La comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) Falta de asistencia al trabajo de un día dentro del mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público.

f) Los descuidos en la conservación de locales, materiales o documentos de la Empresa que produzcan daños en los mismos.

g) Fumar dentro de todo el recinto hospitalario, así como en los espacios al aire libre o cubierto, comprendidos en su recinto y de acuerdo con lo establecido en la Ley 42/2010, de 30 de diciembre de 2010. Se considerará una falta grave si la conducta se repite tres veces.

3.2. Se considerarán faltas graves todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina y supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad de más de diez minutos injustificados en el período de un mes.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin la debida autorización o motivo que lo justifique.

c) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente o notoria falta de respeto hacia otros trabajadores o con el público, así como la actitud notoria hacia otros trabajadores o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

d) La falta de higiene personal, cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa o produzca quejas justificadas y reiteradas de los compañeros. Asimismo la falta de normas de higiene personal que pueda presentar un riesgo para los pacientes. Será necesario que haya habido a tal efecto, advertimiento previo.

e) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma de lugar a un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa. Esta conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuese de tal índole.

f) Realizar trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.

g) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

i) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o de tres o más de diferente naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de un periodo de dos meses a contar desde la comisión de la primera y haya habido advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

j) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público.

k) Los descuidos en la conservación de los locales, materiales o documentos de la Empresa que produzcan daños en los mismos.

3.3. Faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa la actividad, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar las siguientes.

a) El hurto o robatorio tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

b) La simulación, de enfermedad o accidente. La misma calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

c) La falta de asistencia al trabajo de tres días en el periodo de un mes, sin la debida autorización que lo justifique.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se cause un perjuicio muy grave para la Empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto sobre esto en el capítulo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando haya habido previamente dos advertimientos escritos por el mismo motivo.

f) Actos de acoso sexual. Considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

g) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Empresa, bien directamente o bien a través de la representación legal de los trabajadores. De toda manera, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el trabajador y para la Empresa.

h) La desobediencia de las órdenes de los superiores así como el incumplimiento de las normas específicas de la Empresa, que impliquen trasgresión manifiesta de disciplina o que de ellas se derive un grave perjuicio para la empresa.

i) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza, siempre que tengan lugar en un periodo de seis meses desde la comisión de la primera y haya mediado sanción sobre las mismas.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

4.1 Procedimiento sancionador:

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá en la manera que se establece en el presente Convenio y conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

4.2. Está dentro de la competencia de la representación de los trabajadores a la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, especialmente aquellas conductas que puedan implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser cualificadas como falta, los consecuentes efectos.

4.3. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los términos legales de prescripción, el trabajador/a dispondrá de tres días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la Empresa en relación a los hechos que se imputan. Transcurrido este período, la Empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

Lo indicado en el apartado anterior será de cumplimiento obligatorio, haciéndolo, consecuentemente, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la Empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, deberá firmar el correspondiente "Recibido", pudiendo ir en su defecto a cualquier otro modo acreditativo de recepción para el trabajador de la comunicación de la Empresa.

4.4. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, será notificada a los representantes de los trabajadores a la Empresa.

4.5. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente de la Empresa.

4.6. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio abrir un expediente contradictorio en el que serán escuchados, a más del interesado, el Comité de Empresa y/o otros delegados de personal y/o sindicatos.

La comunicación de apertura de este expediente comportará el inicio del plazo de diez días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en se fomenta y la infracción normativa que se le imputa.

Durante este trámite se podrán articular las alegaciones y pruebas oportunas y aportar todo lo que de acuerdo con el derecho convenga. Se podrá ampliar hasta veinte días si así se instase por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio si es preciso, se procederá a la imposición de la sanción, o a la anulación de la misma, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

4.7. El trabajador/a podrá impugnar la sanción que le haya sido impuesta mediante demanda/denuncia ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los 10 días, por las faltas graves a los 20 días y por las muy graves a los 60 días, a contar desde la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y siempre, a los 6 meses de haberse cometido.

6. Sanciones.

Las sanciones máximas que puedan imponerse en cada caso, atendiendo la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación verbal.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
- Despido disciplinario.
- Traslado dentro del mismo centro de trabajo.

7. Cancelación.

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas a los efectos siguientes, al cumplirse los términos siguientes:

- Las leves a los seis meses.
- Las graves a los doce meses.
- Las muy graves a los dieciocho meses.

La cancelación podrá operar, si es preciso, con términos más reducidos a petición del interesado/a y en función de las circunstancias concurrentes.

Actuaciones en caso de acoso moral o abuso de autoridad.

Presentación:

La justificación de una guía de actuaciones sobre el fenómeno de acoso en el trabajo o abuso de autoridad, viene determinada por la necesidad de cuidar del clima laboral, por el principio ético de estar al lado de las víctimas, y para evitar posibles consecuencias legales, dadas las graves implicaciones para la salud que pueda tener. Así ha sido considerado por los órganos de gobierno del HUSC que han considerado la prevención de acoso o de abuso moral como objetivo institucional.

Este protocolo o guía de actuaciones se debe enmarcar dentro de la voluntad de las partes de Prevención de la Seguridad y Salud.

Definición:

Se entiende por acoso en el trabajo a un conjunto de acciones dentro del ámbito laboral acompañadas de un estilo de relación desconsiderado destinado a la humillación de uno o varios trabajadores con el propósito de producir desgaste emocional y de hacer disminuir su autoestima e inducir a cometer errores. Entre estas acciones está la falta de respeto continuado, la circulación malévola de rumores, la emisión de órdenes contradictorias y la marginación. Estas actuaciones pueden tener diferentes motivaciones:

- Puede efectuarse de forma expresa por "hacer la vida imposible" al trabajador y provocar que abandone la empresa.
- Puede tener una motivación más perversa, por envidia, venganza o despecho.
- Puede ser una forma de demostrar el poder mediante su ejercicio arbitrario.
- Puede ser una proyección psicológica de la agresividad y el malestar existente en un grupo de trabajo hacia una persona, que es usada 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

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se puede encontrar la base legal para actuar contra este tipo de prácticas.

Tipología de las acciones de acoso:

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 a Heinz Leyman, pionero en la investigación del fenómeno, las acciones se pueden agrupar de la siguiente manera. Se aportan algunos ejemplos del tipo de acciones:

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

- El superior restringe al trabajador las posibilidades de hablar con otras personas.
- Tratar a la persona objeto de acoso como si no existiera, como si fuera 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:

- Sacar funciones sin justificación.
- Evaluar el rendimiento injustamente y con 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 manifiestamente superior a la 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 atendiendo que diversas situaciones, si bien no se pueden considerar propiamente como acoso, están emparentadas y pueden ser antecedentes, y fuente muy importante de tensión y malestar a nivel personal y organizacional.

Entre éstas existen una serie 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 control o autonomía en el trabajo, que puede ser origen de malestar psíquico y físico.
- Desgaste profesional o burnout, que es un síndrome que reúne síntomas psicofisiológicos como el agotamiento junto a 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 existentes en un puesto de trabajo.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Evolució:

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

1. **Conflicto:** los conflictos en las empresa y más específicamente en los hospitales son frecuentes y pueden considerarse sanos, en tanto en cuanto son signo de dinamismo institucional. Sin embargo, los conflictos en el ámbito laboral se pueden cronificar 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 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 varias sin que los que lo precisen 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 complicarse 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, todo aislando a la persona, que es vista como fuente de problemas. A menudo el responsable se encuentra en una situación dilema, ya que no sabe a quien 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 ansiedad 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. Se asocia incluso a riesgo de suicidio.

Algunos de los síntomas más habituales son:

- Angustia y miedo especialmente en el puesto de trabajo.
- Insomnio y pesadillas.
- Pensamiento totalmente focalizado en la vivencia laboral.
- Crisis de agresividad y de miedo.
- Dificultades de concentración y memoria.
- Apatía y falta de motivación.
- Problemas psicósomáticos 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 que punto se puede consentir una situación de maltrato; esto crea angustia y turbulencia emocional.

Detección:

Debe hacerse una entrevista en profundidad para valorar la posibilidad de existencia de acoso, que se puede acompañar de la utilización de herramientas psicométricas específicas para evaluar su existencia como el LIPT (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 un primer cribado es el de LIPT de van Dick i Wagner:

	VERDADERO	FALSO
1. Mi jefe me trata como si fuera invisible		
2. Mi jefe me critica a menudo y sin razón		
3. Mis compañeros difunden rumores sobre mí		
4. Me suelen excluir de actividades sociales		

Dimarts, 12 de febrer de 2013

A continuació es precisa obrir un procés de diagnòstic ampli del àmbit de treball que contempli les diferents visions.

Prevençió:

Tal i com se ha dit en la justificació del protocol, des de l'àmbit de la empresa es recomana disposar d'un marc de prevenció i d'intervenció en matèria d'acoso. Això ve determinat per diverses raons:

1. **Mejora del clima laboral:** les situacions d'acoso minen el clima laboral enrajant les relacions de treball més allá de la pròpia situació conflictiva. Aquest deterioro acaba afectant a la qualitat del treball.
2. **Imperatiu ètic:** se està obrint camí a la necessitat de disposar d'un còdigo ètic en les empreses actuals que actuïn com a salvaguarda d'abusos, i guï les actuacions i conductes dels directius i el rest de treballadors. En aquest sentit el tracte just i la consideració (fairness en la literatura anglosaxona) és la virtut bàsica i imprescindible que se ha de garantir en les diverses actuacions i relacions.
3. **Marco legal:** Si diverses sentències estan començant a considerar-lo accident laboral sembla lògic que les empreses no se puguin sustraer de fer front de forma decidida a la prevenció d'acoso, i aplicar-se el principi de tolerància zero.
4. Aquestes raons i principis han de poder estar garantides a través d'una política de prevenció i intervenció per no quedar en paper mojà. Seria ingenu pensar que una declaració d'intencions sea capaç per si sola d'evitar l'acoso. La pròpia complexitat del fenomen exige una sèrie d'actuacions articulades i coordinades en les que intervingan diversos agents de la empresa.

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

1. **Prevençió primària:**

Com és ben sabut en tot trastorn amb factors psicosocials implicats es precisa intentar controlar les causes primàries promouent comportaments adequats i creant un hàbitat saludable. La millora de la satisfacció professional, la minimització de l'estrès i del desgast professional a través del cuidat del treball en equip, la millora de competències i el control del ritme de treball, la minimització de l'ambigüedat i el conflicte de rol són peces clau per evitar el malestar individual i de les equips de treball. Aquest malestar és el caldo de cultiu del fenomen de projecció psicològica en una víctima propiciatòria, que precisament és l'essència de l'acoso. La gestió adequada de les 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 un altre costat, el propi directiu pot ser la font principal de conductes d'acoso, dels quals ni el mateix és plenament conscient. La red directiva hauria de ser capaç de poder fer-ho saber i buscar ajuda si és necessari.

Accions:

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

2. **Prevençió secundària:**

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

Aquí el paper clau el té el responsable d'àmbit. Quan en aquest nivell no obté la persona afectada una adequada gestió de se problema, hauria de poder accedir de forma confidencial - i això vol dir que no tinga que entrar el càrrec immediat - a un nivell jeràrquic superior. Les altres instàncies que se solen utilitzar en aquestes situacions són els delegats sindicals, els responsables de Recursos Humans, i Salut Laboral. Se considera que els professionals de Salut Laboral, per el rol que exerceixen i se formació, són els que estan en millor disposició per objectivar i gestionar possibles situacions d'acoso.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Acciones:

- Información profundizada en 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 hay una denuncia o los delegados sindicales de prevención son conocedores de una situación manifiesta.

3. Prevención terciaria:

Se puede asimilar al tratamiento psicológico de la persona afectada y que presenta una sintomatología psicopatológica. Su objetivo es la rehabilitación que a menudo comporta un tratamiento continuado. Paralelamente conviene poder atender el equipo de trabajo teniendo en cuenta que se suele producir una afectación emocional a nivel grupal y hacer 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 VII

1. Modelo de carrera profesional.

Se entiende por carrera profesional aquella que viene establecida en la Ley 44/2003 de 21 de noviembre de ordenación de las profesiones sanitarias, quedando excluidos de este modelo retributivo los /las profesionales no incluidos expresamente en la referida normativa.

La base del desarrollo de carrera profesional se basa en los elementos siguientes:

- Los principios básicos del modelo de carrera profesional se basan en: voluntariedad, evaluabilidad, revisión continua y participación.
- El modelo de carrera profesional se basa en la existencia de tres niveles (A, B i C). Durante la vigencia del convenio las partes analizarán la implantación de un cuarto nivel en el futuro.
- Al modelo de carrera profesional podrá acceder a éste cualquier trabajador/trabajadora que cumpla con los requisitos exigidos.

2. Requisitos.

A) Para personal médico / titulado superior.

Nivel A:

- Estar en posesión del título de médico especialista.
- Acreditar 10 años de experiencia profesional en un hospital como médico especialista.
- Acreditar 4 años de permanencia efectiva en un centro de la empresa como médico.
- Superar la evaluación.
- Tener una dedicación igual o superior al 75% de la jornada máxima anual determinada en Convenio.

Nivel B:

- Estar en posesión del título de médico especialista.
- Acreditar 15 años de experiencia profesional en un hospital como médico especialista.
- Superar la evaluación.
- Tener una dedicación igual o superior al 75% de la jornada máxima anual determinada en Convenio.

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Nivel C:

- Estar en posesión del título de médico especialista.
- Acreditar 20 años de experiencia profesional en un hospital como médico especialista.
- Superar la evaluación.
- Tener una dedicación igual o superior al 75% de la jornada máxima anual determinada en Convenio.

Los importes a percibir por cada uno de los tres niveles de carrera profesional durante la vigencia Convenio (importe por jornada completa) son los siguientes y absorben los actuales pluses vinculados a la promoción profesional:

- a) Nivel A: 210 EUR / brutos X 12 mensualidades.
- b) Nivel B: 260 EUR/ brutos X 12 mensualidades.
- c) Nivel C: 310 EUR / brutos X 12 mensualidades.

B) Personal DUE:

Nivel A:

- Estar en posesión del título de Diplomado Universitario Sanitario o equivalente.
- Acreditar 8 años de experiencia profesional en un hospital y/o centro de atención primaria en este grupo profesional.
- Acreditar 4 años de permanencia efectiva en un centro de la empresa en este grupo profesional o 2 años de permanencia si se acreditan 10 años de experiencia en el sector.
- Tener una dedicación igual o superior al 50 % de la jornada máxima anual determinada en Convenio.
- Es consolidable.

Nivel B:

- Estar en posesión del título de Diplomado Universitario o equivalente.
- Acreditar 12 años de experiencia profesional en un hospital y/o centro de atención primaria en este grupo profesional.
- Superar la evaluación.
- Tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada en Convenio.

Nivel C:

- Estar en posesión del título de Diplomado Universitario o equivalente.
- Acreditar 16 años de experiencia profesional en un hospital y/o centro de atención primaria en este grupo profesional.
- Superar la evaluación.
- Tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada en Convenio.

En todos los supuestos se entenderá como uno de los requisitos el tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada en Convenio excluyéndose de este supuesto la reducción de la jornada por lactancia o la reducción de jornada para la atención de un hijo menor, disminuido físico, psíquico o sensorial.

Los importes a percibir para cada uno de los tres niveles de carrera profesional durante la vigencia del Convenio (importe para jornada completa) son los siguientes:

- a) Nivel A: 113 EUR / brutos X 12 mensualidades.
- b) Nivel B: 180 EUR/ brutos X 12 mensualidades.
- c) Nivel C: 289 EUR / brutos X 12 mensualidades.

Los efectos económicos del nivel C que salgan de la primera convocatoria que se realice serán los del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo. La empresa reconoce como primera convocatoria de la evaluación del nivel C la que en estos momentos está en tramitación con los efectos económicos indicados anteriormente. Se acepta validar el nivel C de carrera ya evaluado.

Estas tablas salariales implican la eliminación del mencionado "peaje" (absorción de una parte del plus de vinculación) respecto al convenio anterior y entran en aplicación respecto a los niveles A, B y C (en la parte de eliminación de esta

Dimarts, 12 de febrer de 2013

absorció) a partir del mes següent a la firma del present Conveni Col·lectiu mantenint-se fins a aquesta data les taules del conveni anterior (con la absorció de part del plus de vinculació).

Característiques:

- Voluntariedat: El treballador /a participarà voluntàriament en el sistema tant en el accés com en els canvis de nivell sense que en cap cas tinga caràcter obligatori.

- Avaluació: La avaluació tindrà en compte necessàriament:

Aptituds (Experiència i competències).

Compromís e implicació en la activitat.

Motivació i Formació, docència i Investigació.

- Permanència: La assignació a un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell, tenint-se que fer una revaluació de la mateixa per part de la Comissió cada 3 anys. No obstant, al pujar de nivell se consolidarà el nivell anterior.

- Se establirà una Comissió avaluadora de caràcter paritari nomenada per la Direcció i per els sindicats firmants.

Aquesta comissió procurarà funcionar sota el principi de consens si bé en cas d'empat decidirà la Direcció del centre, la qual vendrà obligada a motivar per escrit la decisió adoptada.

Els membres de la Comissió hauran de guardar confidencialitat sobre els comentaris i valoracions que puguin realitzar els diferents membres de la Comissió sobre les persones avaluades.

Els membres designats per els sindicats firmants hauran de tenir la mateixa categoria professional que ell/la avaluat/a.

Cada Comissió se dotarà de su Reglament de funcionament intern.

Despleigament del sistema de carrera professional:

Atenint a la situació econòmica de l'empresa així com a la complexitat operativa d'aquest sistema d'incentivació professional, el desenvolupament se realitzarà de la manera següent:

1. Ninguna persona podrà accedir directament a un nivell superior sense haver passat prèviament per els nivells inferiors.

2. Per passar d'un nivell a un altre serà necessari un període de prestació efectiva de serveis de quatre anys en el nivell anterior.

Elements de valoració:

Dintre del mes immediatament posterior a la firma del conveni se constituirà una Comissió Paritaria de vuit membres. Quatre d'ells designats per la Direcció de l'empresa i quatre per els sindicats firmants a fi de revisar els ítems a avaluar en cada un dels nivells. Els membres designats per els sindicats firmants hauran de tenir la mateixa categoria professional que els/las avaluats/as.

Aquesta comissió procurarà funcionar sota el principi del consens si bé en cas d'empat decidirà la Direcció del centre, la qual vendrà obligada a motivar per escrit la decisió adoptada.

Desarrol·lament del nivell D de carrera:

A partir del 1 de gener del 2014 les parts se reuniran obligatòriament per valorar la possibilitat, atenint a les circumstàncies econòmiques, de desplegar un quart nivell de carrera fixant els importes i condicions.

Convocatòries:

Cada any se convocaran dos processos d'accés al nivell de carrera (un per semestre).

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Anexo VIII

Modelo de incentivación grupos 3 a 7.

Ámbito de aplicación:

El sistema de Desarrollo profesional e Incentivación está orientado a la promoción profesional y económica de los/as trabajadores/as que ostenten categorías profesionales no recogidas en la Ley 44/2003.

Quedan, por tanto, expresamente excluidos de este sistema de profesiones a que se refiere la Ley 44/2003 de 21 de noviembre de ordenación de las profesiones sanitarias, por tener un sistema propio de carrera profesional.

Bases de desarrollo e incentivación profesional:

Voluntariedad: El profesional participará voluntariamente en el sistema, sin que en ningún caso tenga carácter obligatorio.

Evaluación: Los criterios serán establecidos por la Comisión de Evaluación creada al efecto.

Permanencia: La asignación a un determinado nivel en la valoración no significa la permanencia definitiva en este nivel, teniéndose que hacer reevaluación de la misma por parte de la Comisión cada 3 años.

Desarrollo individual: El modelo de desarrollo e incentivación implica un reconocimiento individual del desarrollo profesional de cada persona de forma que no está vinculado al puesto de trabajo en concreto.

Este sistema tiene como objetivo el reconocimiento del valor añadido y la implicación de cada persona individualmente considerada, partiendo del presupuesto que toda persona cumple los requisitos mínimos e imprescindibles de su puesto de trabajo. El que es objeto de evaluación es la progresión de las competencias de cada persona partiendo de unos requisitos mínimos e imprescindibles.

El modelo de desarrollo e incentivación profesional se basa en la existencia de un nivel no consolidable que absorbe los importes del nivel anterior.

Requisitos:

Nivel A.

- Acreditar 8 años de experiencia en el ámbito de aplicación de este convenio en la categoría profesional.
- Tener la titulación académica necesaria para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo. Quedan excluidas de esta obligación las personas mayores de 50 años. La Comisión Paritaria de evaluación podrá excluir de este requisito de forma motivada en situaciones excepcionales.
- Tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual determinada por Convenio.
- Es consolidable.

Nivel B.

- Acreditar 16 años de experiencia en la empresa en la categoría profesional.
- Tener la titulación académica necesaria para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo.
- Acreditar una formación vinculada al puesto de trabajo de 100 horas.
- Tener una dedicación igual o superior al 50% de la jornada máxima anual del convenio.
- Superar la evaluación.

Comisión de Evaluación:

En cada centro se creará una comisión paritaria formada por cuatro miembros de la Dirección/ Gerencia del centro y cuatro miembros de los sindicatos firmantes.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 12 de febrer de 2013

La Comisión procurará funcionar mediante consenso pero en caso de empate decidirá la Dirección /Gerencia del centro si bien vendrá obligada a razonar por escrito su decisión.

Los miembros de la Comisión deberán guardar confidencialidad sobre los comentarios y valoraciones que puedan realizar los diferentes miembros de la Comisión sobre las personas evaluadas.

Retribución:

Nivel A: El importe del plus será de 35 EUR.

Nivel B: El importe del plus será de 45 EUR. És incompatible con la percepción del primer nivel de incentivación. La percepción del nivel B absorbe los importes del nivel A.

Los efectos económicos del nivel B serán, por la primera convocatoria que se realice, con efectos del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

Despliegue del nivel C:

A partir de l'1 de enero del 2014 las partes se reunirán obligatoriamente para valorar la posibilidad, atendiendo las circunstancias económicas, de desplegar un tercer nivel de SIPDP fijando los importes y condiciones.

Convocatorias:

Cada año se convocarán dos procesos de acceso al nivel de SIPDP (uno por semestre).

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

Código	Categoría	Sueldo mes	Sueldo año
1.050	Cap d'infermeria	1.771,80	24.805,18
1.100	Adjunt/a cap d'infermeria	1.771,80	24.805,18
1.140	Supervisor/a consult. *	1.739,37	24.351,14
1.150	Supervisor/a *	1.771,80	24.805,18
1.350	Llevador/a	1.805,76	25.280,70
1.400	Fisioterapeuta	1.792,00	25.088,02
1.470	Assistent/a social	1.703,66	23.851,20
1.550	Infermer/a-ATS	1.771,80	24.805,18
2.100	Monitor/a	1.424,06	19.936,77
2.200	Tècnic/a especialista	1.414,69	19.805,72
2.550	Auxiliar d'infermeria **	1.176,65	16.473,14
2.560	Aux. inf. func. tec. **	1.176,65	16.473,14
2.600	Auxiliar sanitari/ària **	1.140,88	15.972,33
5.000	Cap de cuina *	1.293,28	18.105,96
5.010	Cuiner/a	1.293,28	18.105,96
5.080	Cambrer/a	1.130,69	15.829,67
5.090	Encarregat/da	1.175,56	16.457,84
5.100	Cap de taller *	1.307,71	18.307,97
5.110	Oficial/a I d'ofici	1.221,07	17.094,91
5.120	Oficial/a II d'ofici	1.148,30	16.076,16
5.130	Oficial/a III d'ofici	1.117,93	15.650,98
5.200	Telefonista	1.117,93	15.650,98
6.200	Auxiliar bugaderia	1.062,93	14.881,00
6.250	Netejador/a	1.062,93	14.881,00
6.300	Ajudant/a de cuina	1.074,62	15.044,61
6.420	Oficis varis	1.148,30	16.076,16
6.500	Ajudant/a d'ofici	1.060,15	14.842,16
6.800	Conserge	1.162,37	16.273,18
6.840	Ordenança	1.118,73	15.662,15
6.880	Vigilant/a	1.118,73	15.662,15
7.080	Cap de secció *	1.455,05	20.370,64
7.140	Cap de negociat	1.440,80	20.171,23

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Código	Categoría	Sueldo mes	Sueldo año
7.210	Oficial/a I administratiu/IVA	1.292,38	18.093,37
7.220	Oficial/a II administratiu/IVA	1.270,36	17.785,03
7.360	Auxiliar administratiu/IVA	1.248,33	17.476,59
7.410	Bibliotecari/ària	1.437,50	20.125,01

* PLUS AL CARGO (x 14)

Supervisor/a consultoris	427,33
Supervisor/a	435,73
Cap de secció	482,39
Cap de cuina	433,96
Cap de taller	362,20

** COMPLEMENTO DESTINO (x 12)

ux. inf. func. tec.	108,49
Auxiliar d'infermeria (***)	108,49
Auxiliar sanitari/ària (***)	141,96

PLUS DOMINGO Médico, Enferm. i asimil.	5,09 EUR/hora
PLUS DOMINGO Resto de personal	2,94 EUR/hora

(***) Auxiliares de Enfermería y Auxiliares Sanitarios que que desarrollen sus funciones en Quirófano, Laboratorio, Radioelectrología, Fisioterapia, Quimioterapia, Prematuros, Pediatría i UCI.

ANEXO 2

JERARQUIZADOS (jornada anual completa)

Código	Categoría Profesional	Sueldo min. convenio	Compl. Docencia	Gratíf. Extrasal.	Total Mensual	Total Anual
50	Cap departament	2.724,70	272,71	151,34	3.148,75	44.082,55
100	Cap de servei	2.724,70	252,49	-	2.977,19	41.680,68
150	Cap secció/clínic	2.329,23	202,46	-	2.531,68	35.443,58
200	Adjunt/a	2.069,07	165,61	-	2.234,67	31.285,42
250	Ajudant/a	1.355,43	132,94	-	1.488,37	20.837,12
350	Becari/ària	885,22	-	-	885,22	12.393,11
400	En formació	1.493,79	-	-	1.493,79	20.913,01

NO JERARQUIZADOS

Categoría Profesional	Salario según dedicación hasta 12 h.	Salario según dedicación hasta 18 h.	Salario según dedicación hasta 24 h.	Salario según dedicación hasta 36 h.	Salario según dedicación hasta más de 36 h.
Titular i farmàcia	1.136,75	1.181,85	1.310,15	1.379,53	1.401,71

ANEXO 3

PLUS VINCULACIÓN

Antigüedad	Importe anual	Importe mensual
1 any i 1 dia	205,79	14,70
2 anys i 1 dia	274,57	19,61
3 anys i 1 dia	343,16	24,51
4 anys i 1 dia	408,69	29,19
5 anys i 1 dia	471,33	33,67
6 anys i 1 dia	531,26	37,95
7 anys i 1 dia	587,94	42,00
8 anys i 1 dia	641,56	45,83
9 anys i 1 dia	692,46	49,46

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Antigüedad	Importe anual	Importe mensual
10 anys i 1 dia	740,30	52,88
11 anys i 1 dia	785,25	56,09
12 anys i 1 dia	826,77	59,05
13 anys i 1 dia	868,47	62,03
14 anys i 1 dia	909,99	65,00
15 anys i 1 dia	951,51	67,96
16 anys i 1 dia	993,21	70,94
17 anys i 1 dia	1.034,72	73,91
18 anys i 1 dia	1.076,42	76,89
19 anys i 1 dia	1.117,94	79,85
20 anys i 1 dia	1.159,46	82,82
21 anys i 1 dia	1.201,16	85,80
22 anys i 1 dia	1.242,68	88,76
23 anys i 1 dia	1.284,38	91,74
24 anys i 1 dia	1.325,90	94,71
25 anys i 1 dia	1.367,60	97,69
26 anys i 1 dia	1.409,12	100,65
27 anys i 1 dia	1.450,64	103,62
28 anys i 1 dia	1.492,15	106,58
29 anys i 1 dia	1.533,85	109,56
30 anys i 1 dia	1.575,55	112,54
31 anys i 1 dia	1.617,07	115,51
32 anys i 1 dia	1.658,59	118,47
33 anys i 1 dia	1.700,29	121,45
34 anys i 1 dia	1.741,81	124,41
35 anys i 1 dia	1.783,51	127,39
36 anys i 1 dia	1.825,03	130,36
37 anys i 1 dia	1.866,55	133,32
38 anys i 1 dia	1.908,25	136,30
39 anys i 1 dia	1.951,03	139,36
40 anys i 1 dia	1.994,71	142,48

ANEXO 4
PRECIO HORAS EXTRAS

Código	Categorías	hasta 10 a.	11 - 20a.	21 - 30 a.	> 30 a.
1.050	Cap d'infermeria	22,15	22,66	23,03	23,39
1.100	Adjunt/a cap d'infermeria	22,15	22,66	23,03	23,39
1.140	Supervisor/a consult.	21,75	22,26	22,63	22,99
1.150	Supervisor/a	22,15	22,66	23,03	23,39
1.350	Llevador/a	22,57	23,08	23,44	23,81
1.400	Fisioterapeuta	22,40	22,91	23,27	23,64
1.470	Assistent/a social	21,31	21,82	22,19	22,55
1.550	Infermer/a - ATS	22,15	22,66	23,03	23,39
2.100	Monitor/a	17,87	18,38	18,74	19,11
2.200	Tècnic/a especialista	17,75	18,26	18,63	18,99
2.550	Auxiliar d'infermeria	14,82	15,33	15,70	16,06
2.560	Aux. inf. func. tec.	14,82	15,33	15,70	16,06
2.600	Auxiliar sanitari/ària	14,38	14,89	15,25	15,62
5.000	Cap de cuina	16,25	16,76	17,13	17,50
5.010	Cuiner/a	16,25	16,76	17,13	17,50
5.080	Cambrer/a	14,25	14,76	15,13	15,50
5.090	Encarregat/da	14,80	15,31	15,68	16,05
5.100	Cap de taller	16,43	16,94	17,31	17,68
5.110	Oficial/a I d'ofici	15,37	15,88	16,24	16,61
5.120	Oficial/a II d'ofici	14,47	14,98	15,35	15,71
5.130	Oficial/a III d'ofici	14,09	14,60	14,97	15,34
5.200	Telefonista	14,09	14,60	14,97	15,34
6.200	Auxiliar bugaderia	13,42	13,93	14,29	14,66

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 12 de febrer de 2013

Código	Categorías	hasta 10 a.	11 - 20a.	21 - 30 a.	> 30 a.
6.250	Netejador/a	13,42	13,93	14,29	14,66
6.300	Ajudant/a de cuina	13,56	14,07	14,44	14,81
6.420	Oficis varis	14,47	14,98	15,35	15,71
6.500	Ajudant/a d'ofici	13,38	13,89	14,26	14,63
6.800	Conserge	14,64	15,15	15,52	15,89
6.840	Ordenança	14,10	14,61	14,98	15,35
6.880	Vigilant/a	14,10	14,61	14,98	15,35
7.080	Cap de secció	18,25	18,76	19,12	19,49
7.140	Cap de negociat	18,07	18,58	18,95	19,32
7.210	Oficial/a I administratiu/IVA	16,24	16,75	17,12	17,49
7.220	Oficial/a II administratiu/IVA	15,97	16,48	16,85	17,22
7.360	Auxiliar administratiu/IVA	15,70	16,21	16,58	16,95
7.410	Bibliotecari/ària	18,03	18,54	18,91	19,28

ANEXO 5 PLUS COORDINACIÓN

Categoría	Importe mensual (x 14)
Infermers/es	142,94
Llevadors/es	142,94
Encarregats/des	117,43
Auxiliar sanitari/ària (matí)	117,43
Auxiliar d'infermeria	86,79
Auxiliar sanitari/ària (tarda)	86,79
Cambres/es	86,79
Administratiu/IVA laboratori	86,79

Barcelona, 8 de gener de 2013

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia