

Dijous, 19 de març de 2015

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

RESOLUCIÓ de 6 de març de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital Clínic i Provincial de Barcelona (Associació Professional Metges) per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 08004540011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital Clínic i Provincial de Barcelona (Associació Professional Metges), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de desembre de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Hospital Clínic i Provincial de Barcelona (Associació Professional Metges) per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 08004540011993) 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*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA HOSPITAL CLÍNIC I PROVINCIAL DE BARCELONA (ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL METGES), PER A L'ANY 2014.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**Article 1. Àmbit d'aplicació.**

1. L'objectiu del present Conveni és regular les relacions laborals entre l'Hospital Clínic i Provincial de Barcelona i el personal al seu servei que tingui la consideració de treballador de l'estament mèdic i estigui afiliat a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics.

2. Tenen la consideració d'estament mèdic els metges, els biòlegs, bioquímics, els farmacèutics, els físics, els psicòlegs, els químics i altres llicenciats en ciències de la salut, els quals per raó de la titulació universitària esmentada tenen un contracte laboral vigent amb l'hospital per exercir serveis professionals dins de l'àmbit clínic assistencial, de docència i investigació d'aquest.

3. A l'efecte de la interpretació del present Conveni, es fa constar que en tots els articles en què s'esmenta el personal mèdic es fa referència exclusivament als afiliats a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics.

Article 2. Vigència i durada.

1. El Conveni entra en vigor l'1 de gener de 2014, excepte les qüestions que tenen fixada una altra data d'efectivitat.

2. El Conveni finalitza el 31 de desembre de 2014.

3. Mentre no s'aconsegueixi un acord per al Conveni de 2015 i anys successius, el Conveni vigent que ara es signa es continuarà aplicant, en règim d'ultraactivitat, fins el 31 de desembre de 2015, llevat que s'aconseguís un acord abans d'aquesta data. Un cop finalitzat aquest període, en cas de no haver assolit un acord per al nou Conveni col·lectiu, ambdues parts es sotmetran a un procediment d'arbitratge o mediació en el decurs del qual es continuarà aplicant el Conveni col·lectiu actual. En cas de mediació, s'acudirà a l'Organisme que les parts designin i, en defecte de pacte, al Tribunal Laboral de Catalunya. Per sotmetre la qüestió a arbitratge serà necessari subscriure prèviament una clàusula expressa de submissió.

Dijous, 19 de març de 2015

Article 3. Revisió i pròrroga.

Ambdues parts poden sol·licitar la revisió de tot aquest Conveni col·lectiu o d'una part al seu venciment, però per a això és necessari que el denunciïn amb 3 mesos d'antelació a aquesta data.

A partir del moment de la denúncia del present Conveni, mentre no es pacti el següent, les parts poden pactar increments a compte d'aquest.

Article 4. Absorció i compensació.

Les millores que estableix aquest Conveni compensen les de qualsevol tipus que actualment tenen els treballadors que afecta.

Igualment tenen caràcter compensable i absorbible respecte a les millores econòmiques que es puguin establir en el futur per disposicions legals, les quals només tindran eficàcia i seran d'aplicació si considerades en conjunt i en còmput anual superen les d'aquest Conveni.

Article 5. Garantia ad personam.

Cap treballador regit pel present Conveni no pot percebre, per efecte de la seva aplicació, una retribució inferior en conjunt que la que tenia fins a la seva aplicació.

Article 6. Prelació de normes.

Els pactes del present Conveni regulen les relacions entre l'hospital i el personal mèdic. En allò que no es preveu, cal atènyer-se al que estableixen l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DE LA FEINA.

Article 7. Facultats i responsabilitats de l'hospital.

1. L'organització i el control de la feina en totes i cadascuna de les unitats de l'hospital són facultat dels òrgans rectors de l'hospital exclusivament, exercida a través dels directius i dels caps corresponents.
2. Els caps són responsables de dirigir l'activitat de les unitats operatives, sens perjudici de la responsabilitat individual de cadascun dels treballadors.
3. L'empresa ha de proporcionar els elements humans i tècnics imprescindibles per assegurar una assistència correcta.

Article 8. Plantilla i classificació professional.

1. La classificació professional del personal de l'estament mèdic de l'Hospital Clínic sotmès a l'àmbit d'aplicació del present conveni s'estableix en un únic grup professional que s'estructura en els següents tres subgrups.

La pertinença a aquest grup no implica necessàriament una diversitat de funcions, ja que el personal que s'hi troba adscrit realitza indistintament i de manera polivalent les tasques pròpies de la seva titulació i/o especialitat.

Subgrup 1. Personal inclòs en el sistema de promoció professional.

Per pertànyer a aquest subgrup cal estar en possessió del títol de llicenciat o de grau en medicina, psicologia, farmàcia, física, química, biologia, bioquímica o qualsevol altre que pugui ser d'interès per a l'hospital, i estar contractat per a exercir els seus serveis dins de l'àmbit assistencial. A més els llicenciats o graus en medicina cal que estiguin en possessió de l'especialitat corresponent (formació MIR o equivalent).

Dins d'aquest subgrup s'estableixen 5 Nivells professionals que s'assignen d'acord amb el sistema de promoció professional que s'esposa a l'article 14 i que es corresponen amb les antigues categories professionals:

- Nivell 1: Consultor Sènior.
- Nivell 2: Consultor 2.
- Nivell 3: Consultor 1.
- Nivell 4: Especialista Sènior.

Dijous, 19 de març de 2015

Nivell 5: Especialista.

Subgrup 2. Personal de suport exclòs del sistema de promoció professional.

Per pertànyer a aquest subgrup cal estar en possessió del títol de llicenciat en medicina, psicologia, farmàcia, física, química, biologia, bioquímica o qualsevol altre que pugui ser d'interès per a l'hospital. Les funcions d'aquest subgrup professional son de suport, complementàries o auxiliars a les tasques assistencials o de substitució provisional del personal del subgrup 1.

Dins d'aquest subgrup s'estableixen 4 Nivells professionals segons que es desenvolupin les següents funcions:

Nivell 1: Metge Assistencial d'urgències.

Nivell 2: Especialista Assistencial d'urgències.

Nivell 3: Col·laborador.

Nivell 4: Col·laborador de Guàrdia.

La categoria laboral de col·laborador s'utilitza exclusivament per aquells facultatius expressament contractats per substituir els residents en els casos en què el seu lloc estigui vacant per abandonament o baixa d'un resident amb plaça adjudicada. S'ha d'utilitzar la modalitat de contractació que prevegi la llei al seu moment.

Subgrup 3. Personal en formació.

Són els llicenciats o graus en medicina, psicologia, farmàcia, física, química, biologia, bioquímica o qualsevol altra que pugui ser d'interès per l'hospital que es troben cursant la formació en l'especialitat com a interns residents. Es classifiquen per Nivells segons el curs que es trobin desenvolupant:

Nivell 1: Resident 4t i 5è any.

Nivell 2: Resident 3r any.

Nivell 3: Resident 2t any.

Nivell 4: Resident 1r any.

Article 9. Contractes especials.

Amb la finalitat de complir els serveis públics que l'hospital necessita les parts adapten les seves necessitats a les següents modalitats contractuals que seran d'aplicació únicament als afiliats a la Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics:

1. Contractes per a un servei determinat.

1.1. Per a la realització de projectes.

Atès el caràcter docent i investigador de l'hospital, que no s'exhaureix amb la seva col·laboració en els programes oficials, es regula el contracte especial per a un servei determinat amb les característiques següents:

a) La seva finalitat és la realització per part del treballador d'un projecte d'investigació que cal identificar degudament en el mateix contracte. La seva durada és la necessària per complir el seu objectiu.

b) Pel seu caràcter mixt entre formatiu i de prestació de servei, no està subjecte a la jornada pactada ni es retribueix per unitat de temps, ja que el temps que pot romandre dintre de l'Hospital en temps de jornada ordinària és el que dedica a realitzar el projecte.

c) La part laboral del contracte és la dedicada a efectuar les guàrdies que li siguin indicades, 44 anuals com a mínim. Se li poden exigir fins a un total de 66 anuals, que es paguen per unitat efectivament efectuada, amb els valors segons el tipus de guàrdia que s'especifiquen a l'article 19 del present Conveni.

Per aquesta activitat laboral, al treballador se li assigna la categoria de metge assistencial d'urgències o d'especialista assistencial d'urgències, segons les característiques pròpies de la guàrdia que efectua.

Dijous, 19 de març de 2015

1.2. Per realitzar programes especials.

S'entenen per programes especials els encomanats a l'Hospital per les diverses administracions i també els subvencionats per organismes o entitats públiques o privades.

2. Contractes d'interinitat.

Es poden subscriure contractes d'interinitat per cobrir les necessitats següents:

- a) Canvis de llocs de treball derivats d'embaràs o d'altres circumstàncies similars.
- b) Disminucions de la jornada per tenir cura d'un menor o per altres causes.
- c) Activitat formativa per al personal en plantilla, efectuada totalment o parcialment dins de l'horari laboral.
- d) Impossibilitat de prestar serveis de guàrdia per raons de salut o per gestació que desaconselli la prestació indicada.
- e) Prestació de serveis de guàrdia que no pugui cobrir la plantilla fixa de l'Hospital per raons d'edat i/o disminució de jornada i/o per exempció de guàrdies i/o per qualsevol altres causes emparades en aquest Conveni.

3. Normes comunes.

Als contractes realitzats per cobrir les necessitats indicades en el present article cal aplicar-los les normes següents:

- a) El contracte s'extingeix quan es compleix la seva finalitat o el termini. L'hospital pot rescindir el contracte si el treballador no du a terme les activitats per a les quals va ser contractat.
- b) Per la seva naturalesa especial, no s'aplica als contractes temporals el que disposen als articles 14 (SPP) i 56 (Dret opció acomiadament) del present Conveni i sí que se'ls aplica específicament l'article 28.1 (Excedències).
- c) Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat o adopció no interrompen la durada del contracte.

4. Contracte per l'assistència sanitària en les urgències de medicina, cirurgia, traumatologia i anestesiologia. Donades les especials circumstàncies que concorren en la prestació de la assistència sanitària en les urgències de medicina, cirurgia, traumatologia i anestesiologia i entenen que el sistema de guàrdies vigent en l'hospital no s'ajusta a les necessitats organitzatives d'aquesta especial prestació de serveis, les parts acordaran el contingut d'un contracte exclusiu pels metges especialistes que desenvolupen la seva activitat en les urgències de medicina, cirurgia, traumatologia i anestesiologia que podria significar la introducció d'un sistema de tornos. La distribució rotatòria serà en tornos de matí/i o tarda de la jornada ordinària de treball que s'aplicaria, de forma excepcional, exclusivament als facultatius referenciats en aquest article per a portar a terme durant la totalitat o la major part de la seva jornada ordinària de treball la labor d'atenció immediata a les urgències extrahospitalàries (Urgències de Medicina, Urgències de Cirurgia, Traumatologia i Anestesiologia). L'hospital es compromet a cobrir les absències generades en els llocs de treball que en cada moment desenvolupi aquestes tasques.

Article 10. Càrrecs.

1. Tenen la consideració de càrrec els llocs de treball de cap de servei, cap de secció i cap d'unitat, cap operatiu, Director Mèdic, Director d'Institut i Directores de Recerca i Innovació, Docència i Qualitat i Seguretat Clínica.

2. L'exercici d'un càrrec és independent de la categoria professional que es té i la seva designació i remoció les regula aquest Conveni. No obstant això, per accedir als càrrecs de cap operatiu, cap de secció i cap d'unitat s'exigeix una categoria professional mínima de Consultor 1 i per accedir al càrrec de cap de servei s'exigeix una categoria professional mínima de Consultor 2.

Per accedir al càrrec de Director d'Institut o Director de Recerca i Innovació, Docència o Qualitat i Seguretat Clínica s'exigeix haver assolit prèviament la condició de membres de la plantilla mèdica de l'HCB pel procediment habitual (Comitè de Selecció) i una categoria professional mínima de Consultor 2.

3. El Director Mèdic, Director de Recerca i Innovació, Director de Docència i Director de Qualitat i Seguretat Clínica així com els Directores d'Instituts/ Centres hauran de tenir dedicació exclusiva a l'HCB entenen que és compatible amb el càrrec la plaça universitària, l'activitat a BarnaClínic, les activitats científico-acadèmiques relacionades amb la seva

Dijous, 19 de març de 2015

especialitat i aquelles activitats en el marc d'aliances estratègiques d'interès pel HCB. Caldrà a més que facin una declaració de conflictes d'interessos potencials.

4. Els esmentats càrrecs de cap operatiu, cap de secció, cap d'unitat i cap de servei els proposa el Comitè de Nomenament de Càrrecs per a un període de 4 anys (renovable) o, només en cas de renovació, el temps que resti fins a la seva edat ordinària de jubilació. El mateix Comitè els ha de revisar abans de la conclusió del període, i els pot confirmar o remoure. El procés de revisió es pot efectuar abans del termini establert a proposta de la Direcció Mèdica, si es produeixen circumstàncies objectives que ho aconsellin.

Article 11. Comitè de Nomenament de Càrrecs (excepte Director d'Institut/ Centre).

1. El Comitè de Nomenament de Càrrecs es compon de 7 membres: el Director General de l'Hospital (actua com a president), el Director Mèdic, el Director de Qualitat i Seguretat Clínica (actua com a secretari), el cap jeràrquic del càrrec a nomenar i 3 membres de la plantilla fixa de l'estament mèdic de l'Hospital, escollits 1 per la Junta Facultativa i 2 per sufragi universal de la plantilla fixa de l'estament mèdic entre els que tenen la categoria mínima de consultor 2. Tots els que vulguin formar part d'aquest Comitè, tret del Director General, s'han d'haver acollit al present sistema de promoció professional.

2. Hi ha d'haver tants membres suplents fixos com titulars. Pel que fa als 4 primers es designen per delegació expressa dels seus titulars i pel que fa als 3 restants, 1 és elegit per la Junta Facultativa i els altres 2 pel mateix procediment que els titulars.

3. En cap cas els membres del Comitè no poden formar part de la Junta si es tracta d'avaluar el propi càrrec o el d'un superior jeràrquic. En aquestes ocasions ha d'intervenir el membre suplent. D'altra banda, les persones que comparteixen un càrrec de Cap de Secció o de Cap de Servei o de Cap d'Unitat amb el de Director Mèdic o qualsevol càrrec de direcció no poden ser avaluades mentre dura el seu mandat com a director.

4. Els membres del Comitè elegits per tota la Junta Facultativa no hi poden pertànyer per un període superior a 4 anys. Tampoc no poden ser reelegits fins que transcorrin 4 anys.

5. Quan un càrrec que s'ha de nomenar depèn de més d'un cap jeràrquic, com que el cap jeràrquic no pot tenir més d'1 vot en el Comitè, en el cas que hi hagi diversos superiors jeràrquics amb el mateix nivell, aquests s'han de posar d'acord entre si per designar el seu representant al Comitè.

En els nomenaments de Caps de Secció d'un institut adscrits a un servei de l'Institut, s'entén que el superior jeràrquic del càrrec que s'ha de nomenar és el Director de l'Institut/Centre, el qual pot delegar en el Cap de Servei corresponent.

Així mateix, per als nomenaments de Cap Operatiu i Cap d'Unitat, s'entén com a superior jeràrquic el Director de l'Institut/Centre corresponent, el qual pot delegar en algun dels Caps de Servei de l'Institut/Centre que estimi oportú.

6. El Comitè s'ha de reunir, a instància del seu president, per decidir sobre els casos de nous nomenaments (finalitzat el termini de la convocatòria respectiva) i de revisió dels ja efectuats abans del termini dels 4 anys. Per revocar un càrrec es requereix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim.

7. El representant de la Junta Facultativa en el Comitè de Nomenament de Càrrecs ha de comunicar a la Junta Facultativa les resolucions del Comitè. Aquesta Junta Facultativa pot emetre un informe abans dels 15 dies següents a la resolució del Comitè.

8. Procediments d'elecció d'un càrrec.

Si hi ha un únic candidat es requereix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim per accedir al càrrec. Si després de 3 votacions el candidat no aconsegueix 5 vots com a mínim, el càrrec s'ha de declarar vacant. En aquest cas, a instàncies del Director General, la Direcció Mèdica ha de nomenar un facultatiu de la institució per ocupar el càrrec d'una manera eventual fins a la resolució d'una nova convocatòria (a publicar en els 6 mesos següents) i durant un període no superior a 12 mesos.

Si hi ha més de 2 candidats i en la primera votació cap d'ells aconsegueix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim, s'ha de seleccionar els candidats més votats fins arribar a 2 finalistes. En la votació ulterior entre els 2 candidats es requereix el vot favorable de 5 dels 7 membres de la Comissió com a mínim, els quals han de votar 1 dels 2 candidats. Si cap candidat no obté el vot favorable de 5 membres com a mínim, la Comissió s'ha de reunir en una altra data dins de la setmana següent. En aquesta darrera sessió, si després de 3 votacions cap dels 2 candidats

Dijous, 19 de març de 2015

aconsegueix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim, el càrrec s'ha de declarar vacant. A instàncies del Director General, la Direcció Mèdica ha de nomenar un facultatiu de la institució per ocupar el càrrec d'una manera eventual a la resolució d'una nova convocatòria (a publicar en els 6 mesos següents) i durant un període no superior a 12 mesos.

Article 11 bis. Comitè de Nomenament de Directores d'Institut / Centre.

1. El Comitè de Nomenament de Directores d'Institut/Centre es compon de 11 membres: el Director General de l'Hospital (actua com a president), el Director Mèdic, el Director d'Infermeria, el Director de Recerca i Innovació, el Director de Docència, el Director de Qualitat i Seguretat Clínica (actua com a secretari), el Director Econòmic i de Serveis i Recursos i 4 membres electes escollits 1 per la Junta Facultativa, 2 per sufragi universal de l'estament mèdic i 1 designat pel Comitè de Delegats Mèdics. Tots els membres de l'estament mèdic que vulguin formar part d'aquest Comitè, tret del Director General, s'han d'haver acollit al present sistema de promoció professional.

Els Directores d'Institut / Centre seran elegits i avaluats pel seu nomenament, renovació o cessament pel Comitè de Nomenament de Directores, que presideix el Director General.

2. La proposta de candidat a Director d'Institut/Centre surt del Director General d'acord amb el Director Mèdic i la Comissió de Direcció de l'Institut/Centre ampliada corresponent. Pot existir més d'un candidat a proposta de les parts.

3. El nomenament, la renovació o el cessament del Director d'Institut/Centre, requerirà d'un mínim de 8 vots favorables dels membres del Comitè.

Si hi ha més d'un candidat i en la primera votació cap d'ells aconsegueix el vot favorable de 8 dels 11 membres com a mínim, s'ha de seleccionar el candidat més votats fins arribar a 2 finalistes. En la votació ulterior entre els 2 candidats es requereix el vot favorable de 8 dels 11 membres de la Comissió com a mínim, els quals han de votar 1 dels 2 candidats. Si cap candidat no obté el vot favorable de 8 membres com a mínim, la Comissió s'ha de reunir en una altra data dins de la setmana següent. En aquesta darrera sessió, si després de 3 votacions cap dels 2 candidats aconsegueix el vot favorable de 8 dels 11 membres com a mínim, el càrrec s'ha de declarar vacant. A instàncies del Director General, la Direcció Mèdica ha de nomenar un facultatiu de la institució per ocupar el càrrec d'una manera eventual durant un període no superior a 12 mesos.

4. Els acords del Comitè de Nomenament de Directores han de ser ratificats per la Junta Facultativa. Els Directores d'Institut/Centre nomenats ho seran per un període de 4 anys, renovable.

Article 11 ter. Elecció del Director Mèdic.

1. El Director Mèdic és responsable, juntament amb el Director d'Infermeria, de la gestió clínica diària de l'HCB.

2. El Director Mèdic serà elegit per la Junta Facultativa per un període de 4 anys, renovable en una única ocasió, segons el sistema d'elecció vigent.

3. El candidat a Director Mèdic sortirà a proposta del Director General, el Director Mèdic sortint i el President del Comitè de Delegats Mèdics. Pot existir més d'un candidat.

Article 11 quater. Cessament temporal o definitiu d'un càrrec.

1. Els facultatius que exerceixen un càrrec no poden renunciar temporalment a les responsabilitats pròpies del càrrec i reincorporar-se més endavant en el càrrec, tret dels casos següents:

- a) Si són nomenats Director Mèdic.
- b) Si són nomenats Director de Recerca i Innovació.
- c) Si són nomenats Director de Docència.
- d) Si són nomenats Director de Qualitat i Seguretat Clínica.
- e) Si son nomenats Directores d'Institut/ Centre.
- f) Per motius excepcionals segons el parer de la Direcció Mèdica en un període no superior a 3 mesos.
- g) Per un permís retribuït per ampliar estudis en un període màxim de 6 mesos.

Durant el període de cessament temporal en el càrrec, la Direcció Mèdica ha de nomenar un facultatiu de la institució per ocupar-lo en funcions.

Dijous, 19 de març de 2015

2. En qualsevol cas, tots els càrrecs (inclosos els càrrecs de Cap de Servei, Cap de Secció, Cap Operatiu, Cap d'Unitat, Director Mèdic, Director de Recerca i Innovació, Director de Docència, Director de Qualitat i Seguretat Clínica així com els de Director d'institut/centre), han de finalitzar amb el compliment dels 65 anys d'edat del facultatiu que els exerceixi.

Article 11 quinquies. Coordinadors.

Les unitats de coordinació es generen pel volum de treball, despesa de consums i requeriments complexos d'equipament i tecnologia que requereixen alguns dispositius i poden comptar amb:

a) Coordinador de Grup de Treball: el nomenarà el Comitè de Nomenament de Càrrecs.

b) Coordinador de Dispositius: el nomenarà una comissió del Comitè de Direcció dels Instituts que inclou el Director de l'Institut, el Cap o Caps del(s) Servei(s) implicats i el representant del Comitè de Delegats de l'Institut.

La retribució per aquests Coordinadors serà la mateixa que la part variable del Cap de secció, que resta sotmesa a la consecució d'objectius de gestió, seguint el mateix procediment que s'aplica als Caps de secció.

CAPÍTOL III. INGRESSOS, PROMOCIONS I CESSAMENTS.

Article 12. Ingressos.

1. L'ingrés a l'Hospital Clínic es fa mitjançant les normes establertes o que s'estableixin i un cop realitzats i completats els processos de selecció previstos pel Comitè de selecció en el seu procediment normalitzat degudament aprovat per la Junta facultativa, i sempre complint la normativa legal vigent.

2. A l'efecte del còmput de l'antiguitat, a partir del present conveni, aquesta es meritara d'acord amb els dies d'alta en Seguretat Social a l'hospital amb independència de la durada de la jornada i amb independència de la modalitat contractual temporal o indefinida.

El còmput de l'antiguitat no s'interromprà durant els períodes que es corresponguin amb permisos i llicències o situacions reconegudes en el Conveni col·lectiu o per Llei, excedències derivades de l'acolliment al dret de conciliació de la vida familiar i laboral, suspensions de contracte per maternitat, paternitat, acolliment o adopció com tampoc en els períodes corresponents a baixa per incapacitat temporal derivada de qualsevol contingència. S'exceptuen els períodes corresponents a una excedència voluntària o permisos sense sou.

El treballador que ha cessat de prestar serveis a l'hospital i reingressa de nou té dret a l'antiguitat corresponent als contractes anteriors, excepte que el temps transcorregut entre contractes sigui superior a 90 dies naturals. No podran considerar-se com a interrupció a l'efecte del còmput de 90 dies naturals, els mateixos períodes explicitats en el paràgraf anterior.

L'antiguitat tal com queda estipulada i regulada en els anteriors punts, es computarà i desplegarà plens efectes. En conseqüència, es tindrà en compte pel que fa al sistema de promoció professional (amb les particularitats contingudes a l'article 14), etc. així com respecte a qualsevol altre extrem regulat legal, convencional o contractualment en el qual es faci referència directa o indirecta a l'antiguitat o al temps de prestació de serveis.

Al personal de l'estament mèdic que reingressi a l'hospital després que finalitzi la seva residència a l'HCBC en l'especialitat corresponent cal comptar-li en l'antiguitat el període de residència si s'incorpora a l'hospital mitjançant qualsevol modalitat de contractació.

3. En els casos de convocatòries de llocs de treball la cobertura dels quals no pugui ser ajornada per motius de necessitat urgent, sempre que s'hagi fet pública la convocatòria, es pot fer la cobertura temporal del lloc pel temps que transcorri entre la convocatòria i la resolució d'aquesta. S'entén resolta la convocatòria i per tant extingit el contracte de treball provisional en els supòsits següents:

a) Quan s'adjudica el lloc de treball.

b) Quan la convocatòria es declara deserta pel fet que transcorrin 6 mesos des de la data de la convocatòria sense que s'hagi resolt.

4. Les convocatòries que resultin desertes s'han de convocar de nou, sempre que persisteixi la necessitat que les va originar.

Dijous, 19 de març de 2015

Article 12.bis. Comitè de Selecció.

1. Totes les places de facultatiu de l'hospital amb una durada prevista superior a 6 mesos s'han de triar en el Comitè de Selecció. No ha d'haver una altra opció per a la contractació del personal de l'estament mèdic definit en l'article 1.2 del present Conveni / regit pel present Conveni.

2. El Comitè de Selecció està integrat per deu membres: 7 fixes i 3 variables.

Els membres fixes són: el Director Mèdic, que serà el President, i com a suplent un altre Director; el Degà, que serà el Vicepresident, i com a suplent el vicedegà; el Director de Qualitat i Seguretat Clínica, que serà el Secretari (amb veu però sense vot); tres membres facultatius elegits per sufragi universal i 1 representant del Comitè de Delegats Mèdics. Els llocs electius es renovaran per meitats cada dos anys.

Els membres variables en funció de la posició a cobrir són: el Director de l'Institut o Centre corresponent, i com a suplent un membre de l'Institut d'igual o superior nivell de carrera professional; el Cap de Servei, i com a suplent: un membre de l'Institut d'igual o superior nivell de carrera professional; i l'immediat superior, i com a suplent: un membre de l'Institut d'igual o superior nivell de carrera professional.

Article 13. Període de prova.

1. S'estableix un període de prova de 6 mesos, excepte per als residents, que es regeixen per les normes de la seva convocatòria.

2. Pel que fa al personal que ha estat contractat amb caràcter temporal dins dels 2 últims anys, el temps treballat en la categoria que es contracti compta com a període de prova.

Article 14. Sistema de promoció professional (SPP).

1. Requisits per a les promocions:

Les promocions les acorda el Comitè de Promoció d'acord amb els mèrits personals dels candidats, que han de reunir les condicions següents.

a) Per la promoció d'especialista a especialista sènior cal una antiguitat de 5 anys en l'especialitat i en el treball com a especialista a l'hospital. En el cas que no s'acreditin els 5 anys en la categoria en l'hospital, es podrà tenir en consideració el temps de serveis prestats com a especialista en qualsevol hospital universitari, tan espanyol com estranger, o en un hospital públic de la xarxa sanitària espanyola, sempre i quan el Comitè de Promoció Professional ho consideri adequadament acreditat.

b) Per la promoció d'especialista sènior a consultor 1 cal una antiguitat de 5 anys en la categoria d'especialista sènior.

c) Per la promoció de consultor 1 a consultor 2 cal una antiguitat de 5 anys en la categoria de consultor 1.

d) Per la promoció de consultor 2 a consultor sènior cal una antiguitat de 5 anys en la categoria de consultor-2.

2. Comitè de Promoció:

a) Composició i durada de les funcions dels seus membres:

El Comitè de Promoció es regeix per la seva normativa de funcionament. Presidit pel Director Mèdic de l'hospital està format per 11 membres de la plantilla fixa de l'estament mèdic, la funció dels quals es desenvolupa en un període de 4 anys. Tres membres d'aquest Comitè són designats (membres nats) i els 8 restants són elegits (membres electes).

Són membres nats:

- El Director Mèdic (facultatiu que tingui el càrrec al seu moment).

- Un representant de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics, designat per la seva Junta Directiva pel procediment que la Junta estableixi.

Dijous, 19 de març de 2015

- Un representant del Comitè de Delegats Mèdics, designat pel mateix Comitè pel procediment que aquest estableixi.

Són membres electes:

- Vuit representants dels instituts i centres de l'hospital.

b) Mecanisme d'elecció:

A fi i efecte d'assegurar i mantenir la continuïtat conceptual i funcional del Comitè de Promoció, els membres electes s'han de renovar per meitats cada 2 anys, segons el mecanisme següent:

- S'ha de fer una primera ronda d'eleccions, que s'ha de centralitzar als locals del CDM/APCDM, a fi que els membres de la plantilla de cada institut o centre amb contracte en vigor amb l'HCBC escullin un candidat entre els facultatius del seu institut o centre. Aquest procediment no s'ha de seguir als instituts o centres que ja tinguin un membre al Comitè de Promoció per continuïtat en el càrrec (que ha de ser renovat 2 anys després).

- Una vegada finalitzat el primer procediment, s'ha de fer la segona ronda d'eleccions, en què tots els membres de l'estament mèdic de l'hospital afiliats a l'APCDM han d'eleger els 4 nous membres del Comitè de Promoció entre els elegits en la primera ronda pels instituts o centres. En la segona ronda, cada elector pot votar 4 candidats com a màxim.

- A fi i efecte de disposar de membres suplents, els facultatius no elegits en la segona ronda s'han d'ordenar en una llista d'acord amb el nombre de vots obtinguts. Els membres suplents han de cobrir automàticament les vacants que hi pugui haver en el període inter electoral regular, però només fins a la fi del període per al qual s'elegeix el facultatiu que substitueixen. Els membres suplents també han de substituir els membres electes del Comitè que per la seva situació es puguin presentar com a candidats a la promoció de l'any en curs. La llista de suplents ha de ser renovada cada 2 anys quan hi hagi el període electoral.

3. Efectes de les promocions:

Les promocions s'han de comunicar amb la suficient antelació a la Direcció de Recursos Humans, per fer-les efectives l'1 de gener de l'any a què es refereixi la convocatòria de promoció.

4. Mecanisme de l'SPP.

El número de promocions professionals durant la vigència del present conveni queda establert en un mínim de 40.

Article 15. Cessaments.

1. Els contractes de treball s'han d'extingir d'acord amb les causes que preveuen les lleis i/o els mateixos contractes.

2. Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament estan obligats a fer-ho saber a l'hospital amb una antelació mínima de 30 dies.

3. Havent avisant amb la referida antelació, l'hospital està obligat a liquidar, en finalitzar aquest termini, les parts proporcionals dels conceptes meritats i no percebuts.

4. L'incompliment de l'obligació d'avisar amb l'antelació esmentada dóna dret a l'hospital a descomptar de la liquidació final del treballador una quantia equivalent al salari diari per cada dia de retard en l'avis.

5. En el moment de causar baixa, el treballador ha de tornar a l'hospital els estris que pugui tenir en el seu poder i que siguin propietat de l'hospital. L'abonament de la liquidació queda condicionat a aquest lliurament.

6. En els supòsits de comunicació de cessament voluntari del treballador a partir de 60 anys, se li ha de concedir, a la seva elecció, un període de vacances o la corresponent compensació econòmica segons l'escala següent:

60 anys: 16 mensualitats de salari base o 7 mesos de vacances.

61 anys: 14 mensualitats de salari base o 6 mesos de vacances.

62 anys: 12 mensualitats de salari base o 5 mesos de vacances.

63 anys: 10 mensualitats de salari base o 4 mesos de vacances.

64 anys: 8 mensualitats de salari base o 3 mesos de vacances.

65 a 67 anys: 6 mensualitats de salari base o 2 mesos de vacances.

Dijous, 19 de març de 2015

68 a 70 anys: 3 mensualitats de salari base o 1 mes de vacances.

7. En el cas de cessament, com a conseqüència de declaració definitiva d'invalidesa permanent, total o absoluta, o per defunció, s'ha d'abonar al treballador o als seus hereus una indemnització equivalent a 6.458,22 EUR.

8. En el cas que el cessament es produeixi des de una situació de reducció de jornada per estar entre els 65 i els 70 anys, el salari base es calcularà en funció del que efectivament es percep en el moment d'optar per l'extinció del contracte.

CAPÍTOL IV. JORNADA, HORARI I VACANCES.

Article 16. Jornada.

1. La jornada ordinària de treball és de 40 hores setmanals.
2. La jornada ordinària dels consultors 1, dels consultors 2 i dels consultors sènior és de 35 hores setmanals.
3. Es poden pactar contractes amb jornades inferiors a la que estableix amb caràcter general l'apartat 1 d'aquest article. En aquests supòsits, el salari a percebre és el matemàticament proporcional.

Article 17. Horaris.

1. Les jornades que estableix l'article anterior i també altres de diferents que hi ha es tradueixen en el quadre següent (en què es detallen el repartiment setmanal i l'equivalència en hores efectives anuals):

N: número; D: descripció horària (dies laborables); H: hores per setmana.

N	D	H
1a	DI.-dv. 8 hores/dia de 8 a 16	40
1b	DI.-dv. 8 hores/dia de 9 a 17	40
2a	DI.-dv. 7 hores/dia de 8 a 15	35
2b	DI.-dv. 7 hores/dia de 9 a 16	35

La jornada anual màxima suposa 1.752 hores anuals efectives per als qui efectuen jornades setmanals de 40 hores i de 1.533 hores per als qui efectuen jornades setmanals de 35 hores.

2. El còmput d'hores anuals s'efectua tenint en compte:

- a) L'exclusió de les vacances anuals en la seva traducció a dies hàbils, segons el detall de l'article 18 del present Conveni.
- b) L'exclusió dels dies festius que corresponen per descans setmanal, festiu oficial, Nadal i Setmana Santa i que es detallen a l'article 20 del present Conveni.
- c) La inclusió del temps de descans diari que preveu l'Estatut dels treballadors.

3. Si hi ha una altra jornada i/o un altre horari, el seu repartiment ha de ser proporcional i equivalent.

4. Quan existeixi la necessitat de resoldre situacions excepcionals, apreciades per la majoria de la Comissió Paritària, que requereixi la prestació total o parcial de treball en el torn de tarda, l'hospital podrà introduir aquest torn de forma excepcional i limitada al temps estrictament necessari per resoldre aquesta situació excepcional.

Article 18. Vacances.

1. El personal mèdic que realitza la jornada ordinària de l'article 16.1 i 16.2 té dret a unes vacances anuals de 24 dies laborables.

El personal mèdic que estigui en situació de reducció de jornada diària tindrà dret a les vacances anuals de 24 dies laborables.

Dijous, 19 de març de 2015

A qualsevol altre situació (compactació...) diferent dels anteriors cal aplicar-li el nombre d'hores hàbils matemàticament proporcionals. S'entenen per hores hàbils les que corresponen treballar segons la jornada que es té establerta, prescindint del seu caràcter laborable o oficialment festiu.

2. El còmput de la meritació de les vacances s'obté prenent com a base els dies compresos entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any. Els qui no assoleixin 1 any d'antiguitat a l'empresa tenen un nombre de dies proporcional.

3. El treballador que cessi a l'hospital ha de percebre la compensació en metàl·lic de les vacances meritades que no hagi fet. Si s'ha gaudit de més dies, cal fer la corresponent deducció de la liquidació per cessament.

4. En el còmput de la meritació de les vacances s'inclouen els períodes de baixa per incapacitat temporal així com tots aquells altres que prevegi la normativa general, i en canvi no s'inclouen els períodes d'absències injustificades ni les excedències especials sense sou.

5. Les vacances se suspenen si després que s'han iniciat el treballador es posa malalt.

6. Durant els períodes de prova reglamentaris no es poden fer vacances.

7. De les vacances es pot gaudir en el decurs de tot l'any, fins al 31 de gener de l'any següent, i es poden fraccionar i acumular a altres causes d'absència tantes vegades com ho permeti la planificació de cada servei.

8. El personal mèdic contractat específicament per realitzar guàrdies gaudeix del mateix nombre de dies laborables de vacances que el nombre de dies de guàrdies que tingui garantit en 1 mes. Aquest nombre es pot ampliar fins al màxim exigible si així resulta de la mitjana anual.

Article 19. Guàrdies del personal mèdic.

1. Tenen la consideració de jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) totes aquelles hores que es realitzen fora de la jornada pactada a l'article 16, com a conseqüència de les programacions que es realitzin per a la cobertura d'eventualitats urgents de caràcter assistencial i de manteniment que es puguin presentar.

2. S'estableixen dos tipus de guàrdia:

a) De crida o localització: Són les guàrdies que, en principi, no necessiten de la presència física del professional estant aquest a disposició de l'hospital.

b) De presència (jornada complementària d'atenció continuada): Són les guàrdies que realitzen els treballadors quan són al centre per a la prestació del servei per al qual han estat requerits.

3. El personal mèdic de l'hospital no pot efectuar períodes de guàrdia de més de 24 hores consecutives; tampoc no pot ser obligat a efectuar més de 44 guàrdies al llarg de l'any (a raó de 4 per mes) pel que fa a les categories compreses en el Subgrup 1 de l'article 8 del present Conveni, ni més de 66 (a raó de 6 per mes) pel que fa col·laboradors i personal específicament contractat per efectuar guàrdies.

En cap cas no es pot obligar a efectuar-ne cada mes més de 2 que compreguin períodes horaris en diumenge.

El personal resident s'ajustarà a l'establert pel Reial Decret 1146/2006, de 6 de octubre, que regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut o normativa que el substitueixi.

4. Complerts els 43 anys d'edat, sempre que es tinguin 10 anys d'antiguitat a l'hospital qualsevol metge pot optar per no fer guàrdies o per només fer guàrdies localitzables i ho ha de fer constar per escrit amb una antelació mínima de 6 mesos a la data de compliment de l'edat corresponent. En aquest cas, s'han de tenir en compte les excepcions que estableix la llei.

Així mateix, pot exercir aquesta opció el personal mèdic que ha complert 50 anys, encara que no tingui el requisit d'antiguitat esmentat.

També les treballadores a les quals es desaconselli la prestació de serveis de guàrdia per gestació poden sol·licitar l'exclusió temporal de les guàrdies mentre duri aquesta situació.

Dijous, 19 de març de 2015

5. A l'efecte de donar compliment al contingut d'aquest article, amb l'objectiu específic de fer guàrdies es poden contractar els metges que calguin, els quals no poden fer ús de l'opció a què es refereixen els apartats 3 i 4 i no els serà d'aplicació l'establert en els apartats 10 i 11.

6. Les guàrdies les han de cobrir el metge responsable i/o el metge auxiliar.

El metge responsable és qui, delegat pel Cap del Servei, té la màxima responsabilitat durant les hores de guàrdia, que pot ser de presència física o localitzable, sigui quina sigui la seva categoria.

La retribució dels tipus de guàrdia s'especifica en el requadre, en mòdul horari. Aquesta retribució es calcula de manera que inclogui la part proporcional de pagues extraordinàries i vacances i sempre s'abona per guàrdia treballada efectivament.

S'acorda que es tregui de les retribucions dels facultatius contractats exclusivament per fer serveis de guàrdies la part proporcional a les vacances, ja inclosa en l'import reflectit en la taula d'aquest article. La quantitat resultant de les vacances s'ha de retribuir en el moment que el facultatiu gaudeixi dels seus dies de vacances.

Els facultatius inclosos en el Subgrup 1 de l'article 8 i també del facultatiu contractat per realitzar tasques assistencial d'urgències han de percebre la retribució de metge responsable si presten serveis de guàrdia.

7. Els facultatius que facin guàrdia de representació de la Direcció Mèdica han de percebre la retribució corresponent al preu de la guàrdia de presència física del metge responsable, amb un increment d'un 25% aplicat al valor indicat en la taula.

8. La jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies) queda exclosa de la jornada màxima legal ordinària i, d'acord amb el que estableix l'article 48 de la Llei 55/2003 de 16 de desembre no té, en cap cas, la condició ni el tractament establert per les hores extraordinàries.

9. Quedaran exonerats de l'obligació de realitzar la jornada complementària d'atenció continuada les treballadores en situació de risc per embaràs i els treballadors quina realització els hi sigui contraindicada per raons de salut. En el cas de gestació es pot optar per l'exclusió temporal de les guàrdies a partir de es 20 setmanes de gestació sense necessitat de prescripció mèdica.

10. Els facultatius que acceptin realitzar un número mínim de 26 guàrdies de presència amb un mínim de 5 d'aquestes en dies festius intersetmanals o caps de setmana, percebrà un complement d'atenció continuada de 2.063,50 bruts anuals.

L'equivalent en hores anuals de guàrdia presencial és el següent:

- 21 guàrdies en dies laborables de dilluns a divendres correspon a 336 hores de guàrdia presencial.
- 5 guàrdies en caps de setmana (dissabte o diumenge) o festius intersetmanals equivalent a 120 hores.

El total d'hores d'equivalència en hores anuals de guàrdia és de 456 hores.

11. Els majors de 43 anys que tinguin 10 anys d'antiguitat a l'hospital i que, voluntàriament, acceptin prolongar la seva jornada i realitzin un mínim de 20 guàrdies de presència amb un mínim de 4 d'aquestes en dies festius intersetmanals o caps de setmana, percebran un complement de prolongació de guàrdies de 2.022,05 EUR bruts anuals.

L'equivalent en hores anuals de guàrdia presencial és el següent:

- 16 guàrdies en dies laborables de dilluns a divendres correspon a 256 hores de guàrdia presencial.
- 4 guàrdies en caps de setmana (dissabte o diumenge) o festius intersetmanals equivalent a 96 hores.

El total d'hores d'equivalència en hores anuals de guàrdia és de 352 hores.

Tenen la consideració de guàrdies de cap de setmana les realitzades entre les 8 hores del dissabte i les 8 hores de dilluns. D'igual manera, tenen la consideració de guàrdia de festiu les realitzades entre les 8 hores del dia festiu i les 8 hores de l'endemà.

12. Els complements retributius establerts en els articles 19.10 i 19.11 no són incompatibles i s'abonaran en el mes de febrer de cada any.

Dijous, 19 de març de 2015

VALOR DE L'HORA DE GUÀRDIA.

PL: presència en dia laborable; PF: presència en dia festiu; PDS: presència en dissabte. LL: localitzable en dia laborable; LF: localitzable en dia festiu. LS: localitzable en dissabte

2014	PL	PF	PDS	LL	LF	LS
Metge responsable MEAU	25,14	36,16	27,92	13,32	19,17	14,80

2014	PL	PF	PDS
MIR 1r MAU	12,23	16,95	16,82
MIR 2n	12,23	16,95	16,82
MIR 3r	14,27	19,02	18,87
MIR 4rt	16,92	21,08	20,91
MIR 5è	16,92	21,08	20,91

13. Per la seva especial significació, es consideren jornades especials els de Nadal i Cap d'Any. Les hores de guàrdia que es realitzin entre les 20.00 del dia 24 desembre a les 20.00 del dia 25 de desembre i des de les 20.00 del dia 31 de desembre a les 20.00 del dia 1 de gener, es retribuiran amb un increment del 50% sobre el preu hora que li correspongui en cada cas.

Article 20. Festes i diumenges.

1. El personal de l'estament mèdic pot gaudir de 2 dies festius per Nadal i 2 per Setmana Santa.

Si la seva antiguitat és inferior a l'any natural, gaudeix del nombre de dies proporcional a aquesta, a raó d'1 dia per cada trimestre de treball efectiu.

Dels dies festius a què fa referència el present apartat es gaudeix d'acord amb el programa que estableixi la direcció de cada servei.

2. Es consideren dies festius els que el calendari oficial determini com a festius.

3. Els dies festius als quals es refereix el present article ja s'han tingut en compte a l'hora d'establir la jornada anual que esmenta l'article 16 del present Conveni.

4. Aquest article no és d'aplicació al personal contractat específicament per efectuar guàrdies.

A aquest personal no se li dona cap compensació econòmica pel seu contingut, perquè els dies de treball estan determinats a través del programa de guàrdies i el salari unitari i la jornada estan calculats tenint en compte aquestes circumstàncies.

Article 21. Reducció de jornada per tenir cura de familiar.

1. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 1 i 2 d'aquest article, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. Aquesta reducció s'ha de fer a l'inici o a la fi de la jornada ordinària.

2. Té el mateix dret de tenir cura directament d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per ell mateix per raons d'edat, accident o malaltia i no tingui una activitat retribuïda.

3. La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i de les treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors del mateix Hospital generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció de l'hospital pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'hospital.

Dijous, 19 de març de 2015

CAPÍTOL V. LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I SUSPENSIONS DEL CONTRACTE.

Article 22. Llicències generals.

1. Els treballadors tenen dret a un permís retribuït en els casos següents:

a) Per matrimoni i parella de fet: 15 dies naturals comptadors des de la data del matrimoni o de la constitució de la parella de fet.

b) Per part de l'esposa o de qui conviu amb el treballador com a tal: 3 dies naturals.

c) Per accident greu i/o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o d'una persona que convisqui habitualment amb el treballador: de 2 a 4 dies naturals, segons si la mort o l'accident s'ha esdevingut dintre o fora de la província de Barcelona, a comptar de la data en què succeeix, incloent-hi en tot cas el dia de l'enterrament.

d) Per malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i d'una persona que convisqui habitualment amb el treballador: de 2 a 7 dies naturals, segons les característiques de cada cas.

e) Per intervenció quirúrgica no constitutiva de malaltia greu de qualsevol dels familiars indicats a l'apartat anterior que no precisi repòs domiciliari: 1 dia natural. Si és constitutiva de malaltia greu, cal atènyer-se al que disposa l'apartat anterior. Per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de qualsevol dels familiars indicats en l'apartat anterior: 2 dies naturals. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

f) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps necessari, sense excedir 2 jornades consecutives o 5 al mes, llevat de disposició legal expressa.

g) Per trasllat del domicili habitual: 1 dia natural.

h) Per matrimoni de pares, fills o germans: 1 dia natural (el de la cerimònia).

i) Per fer exàmens en centres d'ensenyament oficial reconeguts pel Ministeri d'Educació, Cultura i Esport: el temps necessari.

j) Per exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que s'han de fer dins la jornada de treball: el temps indispensable.

k) Per adopcions internacionals: el temps que sigui necessari per desplaçar-se al país on es formalitza l'adopció amb un màxim de 2 mesos. Aquest permís serà retribuït únicament en el 50% de les retribucions.

l) En el cas de fills amb discapacitat superior al 33%. Els progenitors tindran dret, conjuntament, a absentar-se del lloc de treball per assistir a les reunions o visites als centres educatius o sanitaris on rebin suport durant el temps en que hagin estat convocats.

m) En cas de naixement d'un fill prematur o que requereixi hospitalització rere el naixement, els progenitors tindran dret a absentar-se 1 hora diària del lloc de treball o a reduir la seva jornada laboral en 2 hores, mentre duri la situació d'hospitalització, amb la reducció salarial corresponent.

2. El treballador ha d'acreditar documentalment davant l'hospital el fet i altres circumstàncies que donin lloc al gaudi de la llicència retribuïda.

3. Les llicències s'han de sol·licitar per escrit a la Direcció de Recursos Humans amb una antelació mínima de 7 dies i s'ha d'especificar la causa de la petició.

S'exceptuen els casos d'urgència, en els quals el treballador ha de comunicar el fet a l'hospital durant les primeres 24 hores, sens perjudici de la seva justificació posterior.

4. Per a la realització i/o organitzar activitats docents en hores de feina, sens perjudici del que s'estableix específicament per a les places vinculades en el Conveni amb la Universitat de Barcelona per a les activitats de pregrau, es requereix l'autorització expressa de la Direcció del Institut, transmesa a la Direcció de Recursos Humans pel sol·licitant amb

Dijous, 19 de març de 2015

anterioritat al seu gaudi. Si es percep una remuneració per aquesta activitat, l'hospital pot deduir del salari del treballador l'import de les hores destinades a aquesta activitat extra laboral.

5. Per causes no previstes en els apartats anteriors es pot gaudir de permisos mèdics, que s'han de sol·licitar a la Direcció de l'hospital i s'han de concedir sempre que les necessitats del servei ho permetin. Aquests permisos no poden superar els 5 a l'any i no es poden concedir en circumstàncies que requereixin la substitució del titular. Excepte en el cas dels treballadors contractats segons l'article 9.4 del present Conveni.

Article 23. Permís per lactància i permís per paternitat.

a) Permís per lactància:

1. Cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i normativa de desenvolupament.
2. Per acord entre treballador i l'hospital, es pot pactar l'acumulació d'aquest temps diari de permís a fi i efecte de gaudir-lo de manera no diària.

Si l'acumulació s'efectua immediatament després de la baixa per maternitat, els dies de permís acumulat no poden excedir les 2 setmanes naturals. La resta de dies s'ha de regularitzar al final del període de lactància.

b) Permís per paternitat:

1. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples de dos dies més per cada fill a partir del segon.

D'acord amb el que estableix la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment, a partir de l'1 de gener de 2011, (en suspensió fins 01/01/2015) en els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples de dos dies més per cada fill a partir del segon.

2. Aquesta suspensió és independent del gaudiment dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

3. En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà solament a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això quan el període de descans regulat en l'article 48.4 del ET sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

4. El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-lo durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada en l'article 48.4 del ET o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

5. La suspensió del contracte que es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'hospital i treballador. El treballador haurà de comunicar a l'hospital amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret.

Article 24. Reserva de lloc de treball per part, acollida o adopció.

1. En el cas de part, la suspensió ha de tenir una durada de 16 setmanes, que s'han de gaudir de manera ininterrompuda; en el cas de part múltiple són ampliables en 3 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el període de suspensió o de la part que quedi, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part.

No obstant això, sens perjudici de les 6 setmanes de descans obligatori per a la mare immediatament posteriors al part, en el cas que el pare i la mare treballin, quan la mare iniciï el període de descans per maternitat pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de manera simultània o

Dijous, 19 de març de 2015

successiva al de la mare, tret que en el moment que es faci efectiu això, la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

2. En els casos d'adopció i acolliment preadoptiu o permanent de menors de fins a 6 anys, la suspensió ha de tenir una durada de 16 setmanes ininterrompudes; en els casos d'adopció i acolliment múltiples són ampliables en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada de la suspensió també ha de ser de 16 setmanes en els casos d'adopció i acolliment de menors d'edat que siguin majors de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

3. En el cas de gaudi simultani de períodes de descans, la suma no pot excedir les 16 setmanes previstes als apartats anteriors o les que correspongui en el cas de part, o adopció o acolliment múltiples.

4. Els períodes a què es refereix aquest article es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre la direcció de l'hospital i els treballadors afectats, en els termes que es determinen reglamentàriament.

5. En el cas d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Article 25. Excedències voluntàries.

1. Els treballadors amb una antiguitat mínima d'1 any en l'hospital tenen dret a passar a la situació d'excedència voluntària per un període mínim de 4 mesos prorrogable any rere any fins a 5 anys.

2. La petició s'ha de formular per escrit, amb una antelació de 30 dies com a mínim a la data en què es pretengui iniciar l'excedència i se n'ha d'especificar la durada i el motiu.

3. El treballador que ha romàs en excedència no en pot tornar a sol·licitar una altra fins que hagin transcorregut 2 anys com a mínim. Sens perjudici d'aquest període necessari, es pot sol·licitar amb anterioritat una nova excedència en casos excepcionals.

4. L'excedent que, al final d'una excedència, s'hagi d'incorporar o hagi de prorrogar-la, ha d'avisar amb 30 dies d'antelació com a mínim. Si no fa la sol·licitud amb aquesta antelació, perdrà aquest dret de reincorporació o de pròrroga.

5. El reingrés està condicionat a la primera vacant que es produeixi en l'especialitat de l'excedent, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit. El personal en excedència té preferència de reingrés abans que qualsevol contracte temporal.

Article 26. Excedència voluntària per naixement o adopció d'un fill i per tenir cura d'un familiar.

1. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat que podrà gaudir-se en forma fraccionada constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de l'hospital generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció pot limitar els seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'hospital.

Dijous, 19 de març de 2015

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, el seu inici dóna fi al que, si s'escau, es gaudeix.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per la Direcció de l'hospital, especialment en cas de la seva reincorporació.

2. La petició s'ha de formular per escrit amb una antelació mínima de 30 dies a la data en què es vulgui iniciar l'excedència i se n'ha d'especificar la durada.

3. El treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball.

4. En cas de naixement d'un fill prematur o que hagi de seguir hospitalització rere el naixement, els progenitors tindran dret a gaudir d'una excedència voluntària especial fins a les 12 setmanes a partir del final de la baixa maternal.

Article 27. Excedències per nomenament d'un càrrec públic.

1. El treballador designat o elegit per ocupar un càrrec públic incompatible amb la prestació normal de serveis a l'hospital ha de passar a la situació d'excedència forçosa independentment de la seva antiguitat, excedència que se li ha de concedir pel temps que duri el seu mandat.

2. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al de cessament en el càrrec i no ha de quedar condicionat a l'existència de vacant.

3. El temps d'excedència forçosa es compta a l'efecte de l'antiguitat.

Article 28. Normes comunes de les excedències.

1. Quan s'ha de produir el reingrés perquè hi ha una vacant (en les excedències voluntàries) o perquè aquell és forçós (si es tracta d'excedències forçoses o per naixement o adopció), l'hospital disposa d'un termini màxim de 30 dies, a comptar del venciment de l'excedència, per fer efectiva la represa de la relació laboral.

2. Al personal que sol·liciti a través d'una ONG una excedència per exercir activitats solidàries se la hi ha de concedir sense condicionar el seu reingrés a l'existència d'una vacant. En aquest cas, no és d'aplicació el que disposen els apartats 3 i 5 de l'article 25.

Article 28 bis. Normes específiques per a les excedències dels facultatius que exerceixen càrrecs en el moment de la sol·licitud.

1. Excedència voluntària: La reincorporació s'ha de fer en les condicions que estableix l'article 25 d'aquest Conveni i implica el manteniment de la categoria professional reconeguda en el moment que es fa la sol·licitud d'excedència, però no del càrrec que s'exerceix en el moment que es concedeix l'excedència.

2. Excedència voluntària per naixement o adopció de fill, per tenir cura d'un familiar i per nomenament d'un càrrec públic: La reincorporació en les condicions que estableixen els articles 26 i 27 implica la reserva del lloc de treball, és a dir, de la seva categoria reconeguda en el moment que es fa la sol·licitud d'excedència i del càrrec que s'exerceix en el moment que es concedeix l'excedència.

Article 29. Excedència especial sense sou.

1. Tot treballador pot sol·licitar a la Direcció una excedència especial sense retribució per un període de temps igual o superior a 1 mes i inferior a 1 any, la concessió del qual és discrecional.

2. La petició s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de 30 dies a la data d'inici del permís i cal concretar-ne la durada i el motiu.

3. No obstant el que disposen els apartats anteriors, si el personal de l'estament mèdic sol·licita una excedència especial no retribuïda inferior a 1 mes, cal sol·licitar-lo amb 15 dies d'antelació.

4. Durant la situació d'aquesta excedència no es percep i no es merita cap mena de retribució; no es compta a l'efecte de l'antiguitat.

Dijous, 19 de març de 2015

5. La reincorporació implica el manteniment de la categoria professional reconeguda en el moment que es fa la sol·licitud de l'excedència però no del càrrec que s'exerceix en el moment que es concedeix. En el període de gaudi del permís, la Direcció Mèdica ha de nomenar un facultatiu de la institució per exercir el càrrec en funcions mentre duri el permís, que sempre és inferior a 1 any.

Finalitzat aquest període, el Comitè corresponent ha de procedir a la convocatòria del càrrec i a l'elecció del candidat. A l'elecció es pot presentar l'antic càrrec com a candidat si decideix reincorporar-se en finalitzar l'excedència.

Article 30. Estada retribuïda per a ampliació d'estudis.

1. El personal de l'estament mèdic de l'HCB esmentat en el Subgrup 1 de l'article 8 del present Conveni, amb una relació laboral amb l'hospital mitjançant un contracte indefinit, pot efectuar una estada de fins a 1 any per ampliar coneixements en institucions sanitàries, espanyoles o estrangeres. L'objectiu d'aquestes estades per a ampliació d'estudis resulta imprescindible per al manteniment i desenvolupament científicotecnològic de l'hospital. A aquest efecte, aquesta estada ha de ser sol·licitada per la Direcció de l'Institut/Centre, d'acord amb el facultatiu, i concedida per la Direcció de l'hospital, amb l'aprovació de la Comissió de Permisos per ampliació d'estudis, premis i ajuts fi de residència. Aquesta Comissió estarà presidida pel Director Mèdic i integrada pel Director de Recerca i Innovació, Director de Docència, Director de Qualitat i Seguretat Clínica (que fa les funcions de secretari), President de la APCDM, President del CDM i Secretari del CDM de l'hospital. La Comissió funcionarà d'acord amb el procediment normalitzat establert i aprovat per la Junta Facultativa.

La Comissió podrà, excepcionalment, i atenent a raons d'oportunitat i estratègia, un cop avaluats i atorgats els permisos esmentats, concedir, en cas que hi hagin mensualitats disponibles, un permís per ampliació d'estudis a personal de l'estament mèdic amb una relació laboral no indefinida, essent d'aplicació les mateixes condicions que pels permisos de l'estament mèdic amb contracte indefinit.

2. El nombre màxim de metges que poden gaudir simultàniament d'aquestes estades és de 6. Excepcionalment, es pot superar la simultaneïtat de 6 metges, però en cap cas la suma total de mensualitats per al conjunt de l'estament no ha de superar les 72 anuals.

En el supòsit que no es gaudeixi del total de 72 mensualitats, la quantitat resultant per diferència en menor despesa, ha de ser aplicada en el proper exercici a incrementar el nombre de mesos màxim.

3. L'hospital ha d'abonar als facultatius que realitzin una estada per a ampliació d'estudis el salari i, si escau, el complement personal d'antiguitat, el complement de retorn d'antiguitat, més un 100% de la quantitat rebuda per tots dos conceptes quan aquesta estada tingui lloc en qualsevol centre que obligui a viure fora del domicili habitual. El complement addicional s'abona en concepte de despeses de transport, manutenció i estada.

4. A l'empara del que disposa l'article 21.4 de l'Estatut dels treballadors, si el facultatiu que ha efectuat l'estada rescindeix unilateralment el contracte amb l'hospital abans d'un nombre de mesos igual al quàdruple dels de durada de l'estada, amb un màxim de 2 anys des de la finalització d'aquesta estada, l'hospital té dret a una indemnització per danys i perjudicis equivalent a l'import satisfet al treballador com a complement addicional indicat en el punt precedent.

En aquest cas, el facultatiu ha de pagar aquesta indemnització en un període inferior a 1 any, per a la qual cosa l'hospital pot exercir, si cal, totes les accions legals que li corresponguin.

A aquest efecte, l'interessat ha de subscriure el document contractual oportú, en què s'indiquen els drets i les obligacions a què està subjecte, segons els paràgrafs anteriors d'aquest article.

En cas que el facultatiu obtingui per mitjà d'ajudes o beques de tercers quantitats econòmiques que li permetin disminuir el cost de l'estada, l'hospital ha de destinar la totalitat de l'ajuda a disminuir el seu cost, i la meitat de l'estalvi així aconseguit passa a incrementar la partida econòmica a què es refereix l'apartat 2 del present article.

5. Anualment s'estableix 1 període hàbil (de l'1 al 28 de febrer) per formular les sol·licituds corresponents per part de les direccions dels instituts/centres a la Direcció Mèdica de l'hospital.

Dijous, 19 de març de 2015

CAPÍTOL VI. RÈGIM SALARIAL.

Article 31. Règim salarial general.

Provisionalment sense contingut.

Article 31. bis Salari base.

1. El salari base del personal regit pel present Conveni és el que s'assenyala per a cada categoria en el requadre del present article, amb els valors mensuals corresponents a la jornada completa sense perjudici dels descomptes salarials i inaplicació d'incrementos que operen per imperatiu de normes legals i que es continuaran aplicant mentre subsisteixin les raons que els van motivar.

2014	Mensual	Anual
Col·laborador	2.019,76	28.276,64
Res. 5è any	1.817,78	25.448,92
Res. 4t any	1.817,78	25.448,92
Res. 3r any	1.722,76	24.118,64
Res. 2n any	1.554,47	21.762,58
Res. 1r any	1.467,50	20.545,00
Especialista	3.466,54	48.531,56
Especialista sènior	3.815,79	53.421,06
Consultor 1	4.001,58	56.022,12
Consultor 2	4.147,41	58.063,74
Consultor sènior	4.581,23	64.137,22

Article 32. Complement personal d'antiguitat (CPA) i complement retorn antiguitat (CRA).

1. El personal que percebia quantitats per l'extingit complement salarial d'antiguitat d'acord amb la normativa precedent ha de continuar percebent-les amb el mateix import que li correspondria (Conveni 1995-1997), congelat el 31 de desembre de 2000, amb la denominació complement personal d'antiguitat (CPA).

2. El complement retorn antiguitat (CRA) s'ha d'abonar de manera proporcional a la jornada setmanal ordinària al personal de plantilla de les categories detallades en el Subgrup 1 de l'article 8 d'aquest Conveni amb un contracte de treball indefinit vigent tot l'any natural.

3. El mòdul de càlcul del CRA és el següent:

a) S'ha d'obtenir la quantitat que resulti de sumar tots els imports que van percebre en concepte de CPA les persones que en el transcurs de l'any anterior van cessar a l'empresa per causa voluntària, jubilació, invalidesa, defunció o excedència voluntària. No es tenen en compte els permisos sense sou, les excedències maternals i les excedències forçoses.

b) S'ha d'obtenir la quantitat que resulti d'aplicar a la suma de tots els imports del CPA vigents el 31 de desembre de l'any en curs el mateix percentatge d'increment que s'apliqui al salari base en aquest any.

c) El total (a+b) s'ha de dividir pel nombre de facultatius que al gener de l'any en curs estiguin percebent el CRA.

d) El quocient resultant s'ha de sumar a la quantitat de CRA establerta l'any anterior.

4. Per a la vigència d'aquest Conveni, els imports mensuals que resulten del CRA són els següents:

2014: 207,42 EUR.

5. El CRA ha de ser actualitzat anualment i aquesta actualització es farà efectiva a partir de la mensualitat de febrer de cada any en curs.

Article 33. Gratificacions extraordinàries.

1. Hi ha 2 gratificacions anuals, que se satisfan el 30 de juny i el 21 de desembre.

Dijous, 19 de març de 2015

2. El seu import és equivalent a 1 mensualitat de 30 dies dels conceptes retributius següents:

- a) Salari base.
- b) Complement personal d'antiguitat, si escau.
- e) Plus de dedicació, si escau.
- f) Complement retorn antiguitat, si escau.
- g) Complement de gestió, si escau.

3. Les gratificacions es meriten en els períodes següents:

- a) La d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny, per 1/180 parts.
- b) La de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre, per 1/180 parts.

4. Els treballadors que ingressen o cessen durant el transcurs del semestre han de percebre la gratificació en proporció als dies treballats durant aquest.

Es compta com a temps treballat efectivament el corresponent a vacances, llicències retribuïdes i dies d'incapacitat temporal en què s'aboni el complement pactat a l'article 40 d'aquest Conveni.

5. Els treballadors que cessin han de percebre la part proporcional de les gratificacions que hagin meritat, d'acord amb el criteri de proporcionalitat matemàtica que estableix el present article.

Article 34. Plus de dedicació.

1. A aquests complement qual poden accedir els facultatius amb la categoria d'especialista, d'especialista sènior, consultor 1, consultor 2 i consultor sènior, sempre que compleixin les condicions següents i prèvia subscripció de la corresponent declaració jurada:

a) No dedicar-se a altres activitats remunerades pròpies de l'exercici de la professió per compte propi o d'altri, llevat de les derivades d'acords subscrits per l'hospital amb altres entitats, especialment les del mateix grup i les derivades del conveni amb la Universitat de Barcelona.

b) Mantenir una jornada ordinària setmanal no inferior a 35 hores efectives de treball excepte en el cas de que s'estigui en la situació de l'article 38 en que es podrà efectuar una jornada inferior i es percebrà l'import del plus de forma proporcional a la jornada efectiva.

c) Mantenir una relació contractual indefinida amb l'hospital.

Excepte en els supòsits previstos en l'apartat a) anterior, qualsevol activitat professional remunerada efectuada durant la jornada de treball requereix l'autorització prèvia de la Direcció.

2. La concessió del plus de dedicació requereix la sol·licitud expressa de l'interessat, la qual ha d'acompanyar amb el programa d'activitats que s'han de desenvolupar dins dels 3 anys següents, el qual ha de ser de marcat interès assistencial, docent i/o d'investigació per a la institució.

3. El plus de dedicació s'ha de concedir automàticament als facultatius amb la categoria de consultor 1, consultor 2 o consultor sènior i també als facultatius que estiguin percebent els extingits conceptes de dedicació exclusiva, dedicació especial, nova dedicació exclusiva i nova dedicació especial, sigui quina sigui la seva categoria. El Comitè d'avaluació del Plus de dedicació (en endavant CEPD) pot proposar canvis en el programa d'activitats que s'han de desenvolupar dins dels 3 anys següents en els casos en què la proposta inicial pugui ser inadequada. Aquests canvis han de ser consensuats amb l'interessat.

Als facultatius amb la categoria d'especialista i especialista sènior que sol·licitin el plus de dedicació, el CEPD els l'ha de concedir una vegada analitzat el programa d'activitats i comprovat el seu interès.

4. El CEPD està compost per 8 membres: la Direcció Mèdica (que el presideix), la direcció d'investigació, la Direcció de Docència i la Direcció de Recursos Humans, o les persones que deleguin, i 4 representants de l'APCDM.

El CEPD ha de desenvolupar la seva normativa interna de funcionament i és competent per dur a terme l'aplicació pràctica d'aquest sistema i la seva adequació als canvis futurs que hi pugui haver a l'hospital.

Dijous, 19 de març de 2015

5. La revisió del plus de dedicació es fa cada 3 anys i depèn de l'avaluació que faci el CEPD segons la seva normativa interna.

6. En els casos en què anteriorment s'hagi denegat el plus de dedicació, el CEPD no el renova. Quan es vulgui optar de nou a aquest després de la renúncia de l'interessat, s'ha d'arbitrar un període de carència d'1 any en què el sol·licitant ha de complir satisfactòriament un nou programa d'activitats establert mitjançant el mateix procediment definit en el punt 3 d'aquest article.

7. El plus de dedicació s'ha d'abonar amb efectes del dia 1 del mes següent al de la seva concessió als especialistes i especialistes sènior o al de la seva sol·licitud als consultor 1, consultor 2 i consultors sènior, segons les quantitats que s'indiquen a continuació, sigui quina sigui la jornada laboral que faci el facultatiu a partir del que s'estableix en l'apartat 2.b) del present article:

2014	Mensual	Anual
Especialista	202,20	2.830,80
Especialista sènior	385,67	5.399,38
Consultor 1	655,69	9.179,66
Consultor 2	655,69	9.179,66
Consultor sènior	771,38	10.799,32

8. Els actuals perceptors dels extingits conceptes de dedicació exclusiva, dedicació especial (inclosos els casos de Caps de Secció i Servei han de mantenir la retribució que percebien per aquests conceptes si aquesta és superior a l'establerta en aquest Conveni per al plus de dedicació; tot això sens perjudici que, en quedar extingits aquells conceptes, s'hagin de sotmetre als mateixos processos de renovació establerts per als nous perceptors del plus de dedicació. Els extingits conceptes de dedicació exclusiva i dedicació especial (antigues) han de mantenir els mateixos imports de les taules del Conveni 1995-1997.

9. Els facultatius que ocupen un lloc de comandament dels denominats càrrecs (article 10) no han de percebre, mentre l'ocupen, el plus de dedicació regulat en el present article.

Article 35. Retribució específica dels Caps de Servei, Secció, Unitat i Cap Operatiu.

35.1. Complement de gestió.

1. Els treballadors que tenen la categoria d'especialista sènior, consultor 1, consultor 2 o consultor sènior i que, amb el nomenament previ corresponent, ocupen un lloc de Cap de Servei, Cap de Secció, Cap d'Unitat, o Cap Operatiu i durant tota la vigència del present Conveni han de percebre, mentre ocupin el càrrec rebran un complement de lloc de treball de la quantia que es detalla:

2014	Mensual	Anual
Cap de Servei	1.180,54	16.527,56
Cap Secció/Operatiu	818,58	11.460,12
Cap d'Unitat	818,58	11.460,12

2. La percepció d'aquest complement no implica en cap cas una disminució dels emoluments que el treballador percebria amb la mateixa prestació de jornada setmanal i sense exercici de càrrec.

3. L'hospital, a través de la direcció, pot pactar amb cada càrrec horaris diferents als que efectuen.

35.2. Retribució variable per direcció per objectius.

Amb la finalitat de comprometre i vincular l'actuació professional dels càrrecs mèdics amb els objectius estratègics de la institució, es va establir, un nou sistema de retribució variable per objectius per als facultatius que ocupin, com a titulars, el càrrec de Cap de Servei, Cap de Secció i/o Cap Operatiu, Cap d'Unitat, nomenats d'acord amb el que es regula en el present Conveni i la relació laboral del qual amb l'hospital sigui indefinida.

Així mateix, tenen opció a la present retribució variable aquells facultatius que, nomenats interinament, ocupin, amb caràcter temporal, un d'aquests càrrecs com a conseqüència que el seu titular hagi estat promocionat a director per un període mínim de 4 anys.

Dijous, 19 de març de 2015

També tenen dret a aquesta retribució els facultatius designats com a coordinadors de grups de treball o de dispositius, malgrat no es considerin càrrecs.

Aquesta retribució variable anual per les persones que desenvolupin aquests càrrecs resta sotmesa a la consecució d'objectius de gestió que han de ser fixats a l'inici de l'any natural d'acord amb els criteris generals de la institució i consensuats pel Director de l'Institut/Centre i el propi càrrec, d'acord amb el document de règim intern sobre DPO de comandaments vigent des de l'any 2008.

Una vegada finalitzat l'any, el director ha de valorar el nivell de consecució dels objectius marcats, del qual ha de dependre la percepció de la retribució variable.

L'import que com a màxim s'ha de percebre per aquest concepte durant la vigència del present Conveni i que correspon al compliment del 100% dels objectius fixats és el següent:

2014	
Cap de servei	5.307,88
Cap de secció	3.033,07
Cap operatiu	3.033,07
Cap unitat	3.033,07
Coord. Grups Treball	3.033,07
Coord. Dispositius	3.033,07

L'import, si n'hi ha, resultant de la valoració anual s'ha de valorar en els primers mesos de l'any natural següent a l'exercici valorat.

La retribució del coordinador de grup de treball i del coordinador de dispositius serà la mateixa que la part variable del Cap de Secció, que resta sotmesa a la consecució d'objectius de gestió, seguin el mateix procediment que s'aplica als Caps de Secció.

35.3. Complement d'especial dedicació (Càrrecs amb dedicació exclusiva amb una dedicació igual o superior a 35 hores setmanals).

Aquests càrrecs que reuneixen la totalitat dels requisits establerts a l'article 34.1 (dedicació exclusiva; Mantenir una jornada ordinària setmanal no inferior a 35 hores efectives de treball; i relació laboral indefinida) percebran una retribució complementària vinculada a objectius específics d'exclusiva que comportin un marcat valor afegit en els 3 grans eixos de la institució: investigació, docència i/o assistència.

La fixació d'aquests objectius específics a l'inici de l'any natural i la posterior valoració de la seva consecució al finalitzar l'exercici correspon al Comitè d'Avaluació del Plus de Dedicació (CEPD) al qual ha d'assistir, en cada cas, el director de l'Institut/Centre corresponent.

Pel compliment d'aquests objectius específics complementaris s'estableixen, per al 2014, les següents quantitats, considerades també com al valor màxim corresponent al 100% de la seva consecució:

2014	
Cap de servei	4.340,02
Cap de secció	2.222,94
Cap operatiu	2.222,94
Cap unitat	2.222,94

L'import, si n'hi ha, resultant de la valoració anual s'ha de percebre en els primers mesos de l'any natural següent a l'exercici valorat.

A efectes clarificadors s'indica que els càrrecs que reuneixen els requisits d'aquests paràgraf percebran la retribució variable (DPO) regulada en el punt 2 i, acumulativament, la retribució variable complementària (especial dedicació) regulada en aquest punt 3 meritant-se la percepció de cadascuna d'aquestes retribucions variables en funció de la seva específica regulació.

Dijous, 19 de març de 2015

Article 35 bis. Retribució específica del Director Mèdic i Directores d'Institut/Centre, Recerca i Innovació, Docència i Qualitat i Seguretat Clínica.

35 bis.1. Complement de gestió.

1. Els treballadors que, amb el nomenament previ corresponent, ocupen el lloc de Director Mèdic o Directores d'Institut/Centre o de Recerca i Innovació, Docència i Qualitat i Seguretat Clínica durant tota la vigència del present Conveni han de percebre, mentre l'ocupen, un complement de lloc de treball de la quantia que es detalla:

2014	Mensual	Anual
Director Mèdic	2.285,72	32.000
Director Institut/Centre	1.642.86	23.000
Director Recerca i Innovació	1.642.86	23.000
Director de Docència	1.642.86	23.000
Director de Qualitat i Seguretat Clínica	1.642.86	23.000

35.bis.2. Retribució variable.

La direcció de l'hospital fixarà una retribució variable per cada un d'aquests directors.

Article 36. Hores extraordinàries.

Només es consideren hores extraordinàries les que s'efectuen fora de la jornada laboral ordinària, de forma excepcional i per motius degudament justificats. A partir de la signatura del present Conveni, les hores esmentades s'abonen d'acord amb el preu de l'hora ordinària.

CAPÍTOL VII. BENEFICIS SOCIAL.

Article 37. Normes generals.

1. Els beneficis que s'estableixen en aquest capítol no tenen el caràcter legal de salari.

2. Aquestes prestacions assistencials no es concedeixen automàticament, sinó que requereixen una petició escrita dels presumptes beneficiaris i l'acreditació documental corresponent. S'han d'abonar a partir del moment de la petició, que no té caràcter retroactiu.

Article 38. Jubilació.

A fi de fomentar la creació d'ocupació, millorar la contractació estable, transformar contractes temporals en definitius i sostenir ocupació, en els termes al·ludits en aquest conveni, els metges que tinguin cobert el període de cotització necessari i la resta de requisits legals per tenir dret a la pensió màxima contributiva per jubilació de la Seguretat Social vigent en cada moment i que no desitgin jubilar-se totalment hauran d'optar, obligatòriament, per jubilar-se parcialment en el percentatge que correspongui per mantenir les 25 hores d'assistència en l'hospital. En aquest cas l'hospital els garantirà la novació dels seus contractes per tal de poder mantenir una relació laboral de 25 hores assistencials amb l'Hospital Clínic amb les retribucions proporcionals que correspongui, excepte el CPA que es percebrà en la seva totalitat. Aquesta opció haurà d'exercitar-se tres mesos abans del compliment de l'edat ordinària de jubilació en un imprès confeccionat a l'efecte, que l'hospital posarà a la disposició dels treballadors a través d'intranet, entenent-se, en cas de silenci que s'opta per la jubilació total.

En qualsevol cas els metges hauran de jubilar-se totalment de forma obligatòria als 70 anys sempre que tinguin cobert, en aquesta data, el període mínim de cotització per tenir dret a una pensió de cotització en la modalitat contributiva i reuneixin la resta de requisits exigibles per la legislació de la Seguretat Social.

Als efectes de velar pels objectius d'aquest article es crea una Comissió de Seguiment formada pels representants de la direcció de l'hospital i de l'associació signant.

El facultatiu jubilat tindrà dret a disposar de la mateixa assistència mèdica que els treballadors en actiu de l'hospital.

Dijous, 19 de març de 2015

Article 39. Complement per incapacitat temporal.

1. L'hospital ha de completar les prestacions per incapacitat temporal de la Seguretat Social, d'acord amb les normes següents:

a) Si la situació d'IT es produeix com a conseqüència de malaltia comuna o d'accident no laboral, cal completar la prestació reglamentària fins assolir el 100% de la suma dels conceptes retributius indicats a l'article 33.2 d'aquest Conveni. En el moment en què els facultatius que efectuen guàrdies es trobin en situació d'IT, en el complement esmentat s'ha de tenir en compte la mitjana mensual percebuda per guàrdies durant els últims 6 mesos. Aquest complement s'ha d'abonar com a màxim 180 dies en cadascun dels anys de durada del Conveni.

b) En els supòsits d'IT derivats de maternitat, accident de treball i malaltia professional el complement s'ha d'abonar mentre duri el procés.

S'assimilen a malaltia professional aquells processos contrets com a conseqüència del treball en l'hospital i que pertanyin al llistat de malalties professionals recollides en el sistema de Seguretat Social, segons normativa vigent.

Article 40. Ajuda per a discapacitats.

1. S'ha de concedir als treballadors que tinguin fills que hagin estat declarats discapacitats físics o psíquics per l'òrgan administratiu corresponent.

2. Consisteix en una ajuda mensual de 250,75 EUR, per les despeses extraordinàries que ocasiona tenir cura d'aquests fills.

3. Aquesta ajuda és compatible amb la de guarderia infantil.

Article 41. Bestreta.

1. El treballador amb una antiguitat mínima a l'hospital d'1 any pot sol·licitar una bestreta de fins a 3 mensualitats completes del seu salari base, que es concedeix discrecionalment.

2. La devolució s'ha d'efectuar en el termini màxim d'1 any, mitjançant el descompte en les nòmines mensuals i en les corresponents a les gratificacions extraordinàries.

3. La bestreta no merita cap mena d'interès.

4. Al personal que cessa en l'hospital i té pendent d'amortitzar una bestreta l'hospital li ha de deduir el saldo de la liquidació de les parts proporcionals de gratificacions i vacances i també dels salaris pendents de cobrament.

Si aquesta liquidació no cobreix l'import pendent de devolució, la bestreta s'entén vençuda, per la qual cosa es pot exigir la suma pendent de reintegrament a partir del mateix dia del seu cessament en l'hospital.

Article 42. Escola Bressol.

L'empresa ha d'abonar a tot el personal que porta els seus fills menors de 6 anys a una guarderia infantil fins 45,20 EUR mensuals per cadascun d'ells, prèvia justificació de la despesa.

Article 43. Assistència hospitalària per a familiars.

Tots els treballadors, tant en actiu, jubilats, o aquells que es trobin en situació d'Incapacitat Permanent, tindran dret a l'assistència sanitària gratuïta a l'Hospital Clínic. Aquest dret s'estendrà als seus familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclusivament. Aquesta assistència no podrà denegar-se en cap cas als qui disposin de la cobertura sanitària de la Seguretat Social, sent necessari, la presentació de la targeta sanitària per als qui resideixin a Catalunya, o el volant de derivació per als qui resideixin fora de Catalunya.

Per als qui no disposin d'aquesta cobertura, l'hospital exigirà amb caràcter previ a l'assistència la conformitat de la mútua, companyia d'assegurances, etc. que asseguri el cobrament de l'assistència rebuda.

Serà imprescindible acreditar documentalment la relació de parentiu fins al segon grau.

Dijous, 19 de març de 2015

Article 44. Menjador d'empresa.

1. El personal regit pel present Conveni té dret a efectuar els seus àpats en el menjador de l'hospital. A aquest efecte, cal abonar els preus establerts per la Direcció, equivalents al 50% del preu contractat amb l'empresa concessionària.
2. El personal que per acord de la direcció de l'hospital presta serveis de guàrdia fora de la seva jornada laboral ordinària per un període superior a 9 hores té dret a un tiquet gratuït per cada àpat que entri en el període esmentat.

Article 45. Premis fi de residència i Ajuts a la Recerca.

1. Els residents de l'hospital regits pel present Conveni durant tota la seva residència, que finalitzen el seu període de residència, poden optar a un Premi Fi de Residència (PFR) d'un any de durada o a un Ajut a la Recerca (AR) de tres anys de durada. L'objectiu de la concessió d'aquest Ajut i Premi és desenvolupar un projecte de recerca, en la major part, en l'HCB o algun dels seus centres participants.
2. Es convocaran anualment 21 Premis Fi de Residència i 3 Ajuts a la Recerca. Aquest nombre podrà ser inferior als convocats i als sol·licitats, si el nivell dels projectes no fos el mínim exigible. Els candidats poden presentar-se a ambdós tipus de projectes (Ajuts i Premis), llevat dels candidats membres d'aquells Serveis que ja tinguin, en el moment de la convocatòria, un Ajut a la Recerca concedit i en actiu. Els candidats d'aquests Serveis només poden presentar-se als Premis Fi de Residència.
3. La valoració final la realitzarà la Comissió Avaluadora dels Premis Fi de Residència i Ajuts a la Recerca, presidida pel Director Mèdic i de la que és secretari el Director de Recerca i Innovació i integrada pel Director de Docència i dos membres de la Comissió de Docència (el membre representant del CDM en la Comissió de Docència i un Tutor de Residents membre de la Comissió de Docència), dos membres de la Comissió de Recerca (el membre representant del CDM en la Comissió de Recerca i un Coordinador de Recerca), el Director de Qualitat i Seguretat Clínica, el President de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics, el President del Comitè de Delegats Mèdics i el Secretari del Comitè de Delegats Mèdics, tots ell amb veu i vot.
4. Els PFR seran avaluats periòdicament. Aquesta avaluació inclourà, com a mínim, les memòries parcial i final, que han de presentar-se en la Direcció de Recerca i Innovació en el decurs dels tres mesos següents a cada semestre vençut. Si aquestes memòries no es reben en aquest termini, es consideren com no presentades i no seran avaluades. Cas que, per adaptar-se a la legislació actual, hi hagi una avaluació més freqüent, s'indicarà oportunament en el moment de fer públic el resultat de la convocatòria. Els PFR seran abonats periòdicament, previ informe favorable de les memòries presentades dins del termini fixat. Cada PFR està dotat d'un import total de 25.448 EUR.
5. Els Ajuts seran avaluats anualment prèvia presentació de la memòria corresponent en el decurs dels tres mesos següents a cada anualitat vençuda. Si aquestes memòries no es reben en aquest termini, es consideren com no presentades i no serà avaluades. Els Ajuts seran abonats mensualment, segons el preu del sou equivalent a un contracte amb la categoria Especialista de 30 hores/setmana, i de 3 anys de durada.
6. El material fungible (única partida que es pot sol·licitar) no pot superar els 5.000 EUR anuals. La Comissió Avaluadora pot ajustar aquesta quantitat en funció de la qualitat i característiques del projecte. Les despeses de material fungible aprovades en el pressupost finalment concedit s'han d'executar necessàriament en el mateix termini que el projecte. Un cop transcorreguts 12 mesos des de la signatura del PFR i Ajut, aquesta partida queda automàticament tancada.

Article 46. Cursos, congressos i publicacions.

1. L'hospital ha d'organitzar cursos gratuïts d'especialització i de formació, d'acord amb les seves possibilitats. L'assistència a congressos i cursos científics organitzats fora de l'hospital està condicionada per les necessitats del servei determinades per la Direcció de l'Institut i el Cap de Servei. La petició del permís necessari al Director de l'Institut o al Cap de Servei o al Cap de Secció, Cap d'Unitat per assistir a aquests actes s'ha de fer, com a mínim, amb una antelació de 15 dies. El nombre de dies laborables anuals en els que es podrà accedir a aquests permisos serà un màxim de 24 dies.
2. Les despeses materials que s'originin per publicar treballs de caràcter científic efectuats pels serveis de l'Hospital Clínic i Provincial de Barcelona són a càrrec de l'hospital.
3. De la mateixa manera, són a càrrec de l'hospital les despeses d'inscripció del primer signant a congressos nacionals i internacionals, en els casos en què aquests siguin presentats com a treball o comunicació fet pels serveis de l'Hospital Clínic i Provincial de Barcelona.

Dijous, 19 de març de 2015

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL.

Article 47. Revisió mèdica.

Cal atènyer-se al que disposi la Llei de prevenció de riscos laborals al seu moment i la normativa legal vigent sobre la matèria.

Article 48. Vestuaris.

Tots els treballadors de l'hospital, durant la jornada laboral i mentre romanen a l'interior de l'establiment, han d'utilitzar el vestuari de treball que a l'efecte se'ls lliura. A aquest efecte, cal proveir-los de 4 unitats completes, els quals s'han de substituir segons el desgast o deteriorament que es produeixi, sempre que es torni el vestuari deteriorat o desgastat. En tot cas, es proveeix cada treballador d'un vestuari nou cada any si el sol·licita. És prohibida la seva utilització fora del recinte hospitalari.

Article 49. Vestidors i lavabos.

Cal posar a disposició del personal de l'hospital vestidors i lavabos, que s'han d'ajustar a les normes legals vigents sobre la matèria.

CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL.

Article 50. Exercici de funcions de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics.

1. Els membres de la Junta Directiva de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics es poden absentar del seu lloc de treball per complir les seves funcions específiques com a membres d'aquesta Associació fins a 40 hores mensuals, acumulables trimestralment, amb la deguda substitució si cal. Així mateix gaudeixen de les garanties i llibertats que als representants sindicals reconeix la legislació vigent.

2. L'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics ha de disposar d'una secretària contractada amb un horari mínim de 30 hores setmanals.

Article 51. Informació per a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics.

A sol·licitud de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics, la Direcció de Recursos Humans ha de facilitar informació dels aspectes següents:

- Situació comptable de l'empresa (coneixement del pressupost, evolució d'aquest i situació financera).
- Qüestions de personal: contractació, cessaments, estructura i mobilitat de la plantilla, cens de llocs de treball, convocatòries, sancions, ascensos i retribucions.
- Plans de reestructuració.
- Sistema d'organització de la feina.
- Mesures de seguretat i higiene.
- Situació institucional de l'hospital.
- Convocatòries per cobrir les places que estiguin vacants.

Article 52. Local per a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics.

L'Hospital Clínic i Provincial de Barcelona ha de facilitar un local adequat perquè l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics pugui realitzar les seves reunions.

Dijous, 19 de març de 2015

Article 53. Reunions i assemblees.

L'Hospital Clínic reconeix el dret de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics a convocar reunions i assemblees i també el dret de reunió dels treballadors de l'estament mèdic, dintre del recinte hospitalari, de la forma que preveu la legislació vigent.

Article 54. Representació.

Es reconeix l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics com l'única representació de tot el personal de l'estament mèdic afiliat a aquesta.

CAPÍTOL X. FALTES I SANCIONS.

Article 55. Faltes i sancions.

a) Faltes.

1. Es considera falta tota acció o omissió que impliqui una transgressió dels deures que estableix aquest Conveni o resulti contrària al que preveuen les disposicions legals aplicables a aquest efecte.

2. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus:

1. D'1 a 3 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència a la feina en 1 mes natural.

2. La mera desatenció o descortesia amb totes les persones amb què es relaciona durant el servei.

3. La manca de pulcritud personal.

4. No cursar quan calgui la baixa per malaltia, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

5. No comunicar a l'hospital el canvi de domicili en el termini màxim de 5 dies després d'haver-se efectuat.

6. La inobservança intranscendent de normes o de mesures reglamentàries.

7. Absentar-se de la feina durant la jornada laboral sense el permís adequat o una causa justificada, sempre que no s'ocasioni un perjudici irreparable.

8. La desobediència tàcita als superiors en qualsevol matèria del servei. Si la desobediència es manifesta verbalment o per escrit ha de ser considerada com a falta greu.

Faltes Greus:

1. La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.

2. No atendre la prestació del servei amb la deguda diligència.

3. La imprudència en la feina pel que fa al que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i salut laborals que no ocasioni seriosos accidents o danys al personal o elements de treball.

4. No acudir a la feina 1 dia sense causa justificada.

5. L'embraguesa sempre que no sigui habitual, cas en què es qualifica com a falta molt greu.

6. La indiscreció, la negligència o la manca d'ètica professional, sempre que no motivin una reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualifiquen com a faltes molt greus.

7. La simulació de malaltia o accident.

8. Falsejar les dades aportades en les declaracions formulades a l'efecte legal per al qual se sol·licita.

Dijous, 19 de març de 2015

Faltes molt greus:

1. Les especificades a l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors.
2. L'abús d'autoritat per part dels caps.

b) Sancions.

1. Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 20 dies.
3. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; acomiadament.

Article 56. Dret d'opció en cas d'acomiadament.

En cas de sentència ferma en què es declari expressament la improcedència de l'acomiadament per raons disciplinàries o a l'empara de l'article 52 c) del ET, l'opció entre el retorn a la feina o la indemnització correspon sempre al treballador.

Article 57. Detenció del treballador.

No es consideren injustificades les faltes al treball que derivin de la detenció del treballador si posteriorment és absolt dels càrrecs que se li han imputat.

CAPÍTOL XI. DISPOSICIONS DIVERSES.

Article 58. Absentisme.

No tenen la consideració d'absentisme que assenyalava l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors les absències justificades, les derivades de malaltia o accident laboral, les que assenyalava la legislació vigent com a malaltia professional i les que com a tal defineix el Comitè de Seguretat i Salut.

Article 59. Comissió Paritària.

Per a la vigència i la interpretació de les normes que conté aquest Conveni es constitueix la Comissió Paritària, formada per 6 vocals: 3 en representació dels treballadors de l'estament mèdic, nomenats per l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics, i 3 en representació de l'hospital, nomenats per la Direcció General. Aquesta Comissió s'ha de reunir a petició de qualsevol de les parts dins dels 15 dies següents al dia que qualsevol de les dues parts faci el requeriment oportú.

Les qüestions que es plantegin a la comissió paritària hauran de ser debatudes en un termini màxim de 15 dies, i adoptar resolució en un termini màxim de 3 setmanes, tret de les qüestions que es plantegin a l'empara dels supòsits previstos a l'apartat 3 de l'article 82 de l'Estatut dels treballadors en que s'estarà al termini previst legalment. La Comissió paritària comunicarà als interessats la Resolució que hagi pogut adoptar o en el seu cas la impossibilitat d'arribar a un consens. Transcorregut el termini màxim previst sense que s'hagi comunicat la corresponent Resolució s'entendrà exhaurit el tràmit.

No es poden sotmetre a la Comissió Paritària nous assumptes fins que hagin transcorregut, com a mínim, 10 dies des de l'última reunió.

Disposició Transitòria:

1. La indemnització prevista en l'article 15.7 del Conveni es troba afectada amb caràcter transitori per la reducció del 5% establerta en norma legal de caràcter estatal.
2. Les retribucions previstes en l'article 19 del Conveni es troben afectades amb caràcter transitori per la reducció del 5% establerta en norma legal de caràcter estatal.
3. Les retribucions previstes en el capítol VI del Conveni es troben afectades amb caràcter transitori per la reducció del 5% establerta en norma legal de caràcter estatal.
4. L'article 38 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria.
5. L'article 39 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria.

Dijous, 19 de març de 2015

6. L'article 42 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria.
7. L'article 44 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria.
8. Els articles 30.2, 45, 46 del present Conveni es troben afectats per l'acord de 21 de juny de 2011 prorrogat per l'acord de 28 de desembre de 2012.

Disposició addicional primera: Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Si qualsevol de les seves clàusules fos declarada nul·la judicialment les parts s'obliguen a negociar el conveni en la seva totalitat.

Disposició addicional segona: Totes les referències que en el conveni s'hagin fet en masculí o femení s'han d'entendre referides a la totalitat del personal amb independència del sexe.

Les parts signants del conveni assumeixen el compromís de treballar de forma conjunta per a potenciar mesures d'acció que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, acordant amb aquesta finalitat:

1. la seva implicació com a professionals en la lluita contra la violència de gènere,
2. col·laborar activament en les mesures que propiciïn la conciliació de la vida familiar, així com proposar quantes mesures estimin que poden contribuir a dita finalitat i,
3. assegurar que la igualtat de gènere estigui incorporada en tots els processos que es regulen en el present conveni.

Disposició addicional tercera: Ambdues parts estudiaran, en el si d'una comissió específica al efecte, la conversió del compromís de vacances de l'article 15.6 en un mecanisme de incentivació dels cessaments voluntaris una vegada assolida determinada antiguitat.

Disposició addicional quarta: Ambdues parts acorden constituir un grup de treball específic per tal de dissenyar un model de direcció per objectius que entraria en vigor en el proper conveni col·lectiu.

Barcelona, 6 de març de 2015
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès