



RESOLUCIÓ de 7 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona per als anys 2016-2022 (codi de conveni núm. 08000712011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de febrer de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona per als anys 2016-2022 (codi de conveni núm. 08000712011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 DEL COL·LEGI OFICIAL DE METGES DE BARCELONA PER ALS ANYS 2016 AL 2022

Capítol I Àmbit i aplicació

Article 1. Àmbit personal.

Aquest Conveni s'aplicarà a les relacions laborals entre el Col·legi Oficial de Metges i les seves societats (Grup Med Corporatiu, Mediconsulting, SA, Medicorasse, corredoria d'assegurances del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, SA, Med One Serveis SL, Meditecnologia, SA), i el personal que hi presta serveis en tots els seus centres de treball i dependències. Queda expressament exclòs de les estipulacions contingudes en aquest Conveni el personal d'alta direcció: director/ores i gerents, així com els caps d'unitat.

Article 2. Àmbit temporal.

El termini de vigència serà des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2022.

En el cas de venciment del Conveni col·lectiu sense denúncia per alguna de les dues parts aquest es prorrogarà per quatre anys addicionals amb les condicions recollides a l'article 17. Transcorreguts aquest últims quatre anys addicionals es prorrogarà per la tàcita reconducció d'any en any.

Aquest Conveni com qualsevol de les seves possibles pròrrogues es podrà denunciar tres mesos abans de la data de finalització de la seva vigència. Ambdues parts es comprometen a fer la primera reunió de negociació com a màxim dos mesos després de la seva denúncia.

La part econòmica del Conveni col·lectiu recollida a l'article 17 del Conveni col·lectiu serà d'aplicació amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2016. La resta del Conveni col·lectiu serà d'aplicació des de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Article 3. Revisió econòmica dels conceptes salarials.

En el cas de pròrroga per la tàcita reconducció, s'incrementaran el sou base, el complement de garanties personals i el complement de prolongació de jornada (creat i regulat en el V Conveni col·lectiu, article 13.a) mentrestant les parts estiguin d'acord amb la fórmula de l'article 17. En el cas de desacord amb l'aplicació d'aquest article 17 es tornarà a tenir com referència de la negociació la quantia percentual de l'IPC de Catalunya determinat pels organismes competents.

Article 4. Comissió Mixta.

Es constituirà una Comissió Mixta per a la interpretació i vigilància de l'aplicació del Conveni present, sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció de treball.

La Comissió Mixta serà paritària amb 12 membres i estarà integrada per 6 membres de la direcció del col·legi i les seves societats i 6 membres de la representació dels treballadors/ores d'acord amb el reglament intern de funcionament aprovat per la part social per la seva activitat.

La Comissió Mixta serà l'única comissió de treball del Conveni col·lectiu. La Comissió Mixta podrà organitzar subcomissions especialitzades de treball per determinades matèries del Conveni però conservant sempre la potestat decisòria final.

Funcionament de la Comissió Mixta.

Les reunions de la Comissió Mixta seran convocades per escrit, a proposta de la meitat dels seus membres, amb una antelació mínima de set dies. En l'escrit de convocatòria s'han de precisar el punts de l'ordre del dia a tractar. El lloc de la reunió serà fixat per l'empresa i la compareixença serà obligatòria per ambdues parts, llevat que abans de la seva celebració per mutu acord es resolguin els punts debatuts.

Requisits per a la constitució de la Comissió Mixta.

El quòrum mínim d'assistència de la Comissió Mixta serà de sis vocals, tres en representació dels treballadors i tres en representació de l'empresa.

Competències.

La Comissió Mixta se li atribueixen específicament el coneixement de les següents qüestions:

- L'acomodació del contingut del Conveni Col·lectiu a les reformes legislatives que es produeixin.
- L'adequació d'incrementos salarials per als anys de vigència del Comitè.
- La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.
- Conciliació dels problemes o qüestions que els siguin sotmeses per les parts.
- Interpretació del Conveni.
- Resolució de discrepàncies i conflictes

Com tràmit previ i preceptiu de tota actuació administrativa o judicial, les parts signants d'aquest Conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Mixta tots els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius de caràcter general, que puguin plantejar-se en relació a la interpretació del Conveni i la seva aplicació, per tal que, si fos possible, es resolgui el problema plantejat o, si no fos possible, s'emeti el dictamen oportú.

La Comissió Mixta, un cop rebut l'escrit d'una de les parts disposa d'un termini no superior a 30 dies hàbils per resoldre la qüestió plantejada.

Quan en el si de la Comissió hi hagi un conflicte, les parts es comprometen a sotmetre al procediment de mediació i conciliació al Tribunal Laboral de Catalunya, amb caràcter previ a la via jurisdiccional.

Procediment per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball (art. 82.3 ET).

En el cas que s'adonin en alguna de les empreses de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni qualsevol de las circumstàncies previstes de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors es seguirà el procediment previst a l'article 41.4 del mateix estatut. Si l'empresa afectada no tingués representació social dels treballadors serà d'aplicació l'article 6 d) d'aquest Conveni col·lectiu.

En el cas de discrepància una vegada acabat el període de consultes, es sotmetrà la discrepància a la Comissió Mixta d'aquest Conveni col·lectiu que ha de resoldre en el termini de 7 dies. Si no s'arriba a un acord dins de la Comissió Mixta sobre la possible desvinculació qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de les discrepàncies a la mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol II Drets i garanties dels treballadors/ores

Article 5. Drets dels treballadors/ores.

Tots els treballadors/ores tindran el dret inalienable del màxim respecte a la seva condició.

Tots els treballadors/ores tindran el dret a expressar lliurement les seves opinions personals dins del lloc on exerceixin la seva activitat laboral i sense detriment d'aquesta.

Tots els treballadors/ores, individualment o en grup, podran exposar lliurement les seves opinions sempre que no siguin insultants o atemptatòries contra la dignitat de les persones. A aquest efecte el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats habilitaran un tauler d'anuncis de lliure accés.

Tots els treballadors/ores tindran dret a la promoció justa del lloc de treball segons criteris establerts a aquest efecte a l'article 21.

A tots els treballadors/ores que passin d'una societat a una altra del Col·legi se'ls reconeixeran tots els drets adquirits, així com la data d'ingrés.

Article 6. Drets del Comitè d'Empresa i dels representants dels treballadors/ores.

El Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores i els membres de la part social de la Comissió Mixta, seran consultats i informats en tot moment de les accions que porti a terme la direcció del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats que afectin a decisions de caràcter col·lectiu, tant d'extinció com de modificació substancial de contractes de treball, sigui del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, o sigui de qualsevol de les seves societats.

D'acord amb les disposicions vigents, el Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores tindran accés al balanç anual del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats, amb l'assessorament i consell d'un tècnic/a comptable que ha de formar part de la plantilla del col·legi i les seves societats, amb l'acceptació d'ambdues parts.

Els membres del Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores sempre es podran reunir lliurement entre ells i realitzar en tot moment consultes individuals amb qualsevol treballador/a de la seva empresa. En cas de reunió del Comitè d'Empresa o de la Comissió Unitària, n'informaran a l'empresa amb un termini de 24 hores d'antelació.

En el cas de que l'empresa afectada per l'ERO no tingués representació social, la part social-treballadora de la Comissió Mixta, serà legitimada durant el procés de l'ERO.

Article 7. Drets d'assemblea.

a) Els treballadors/ores tindran dret a reunir-se en assemblea en els locals del col·legi o de les seves societats per tractar d'assumptes del seu interès.

b) L'assemblea és l'òrgan decisor i els acords que s'hi prenguin, en votació lliure i secreta, seran defensats pel Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores.

c) Les assemblees podran ser convocades per:

c.1. La direcció del col·legi o de les seves societats quan ho creguin oportú, a través del gerent o persona delegada.

c.2. Per la majoria del Comitè d'Empresa o dels representants dels treballadors/ores.

c.3. Pel 15% dels treballadors/ores.

d) Les convocatòries es faran per escrit i es posaran al tauler d'anuncis amb 48 hores d'antelació a la celebració. Simultàniament es comunicarà al personal.

e) Les hores que es podran dedicar a assemblees seran:

e.1. Vint-i-quatre hores anuals en els casos 2 i 3 de l'apartat c).

e.2. Les hores dedicades a les assemblees convocades segons el punt de l'apartat c.1 no seran comptades dins les hores a què es refereix el punt anterior.

e.3 Les hores que es podran dedicar a assemblees en els casos 2 i 3 de l'apartat c) seran d'un màxim de 2 hores per assemblea.

f) Els membres del Comitè d'Empresa podran acumular les hores sindicals entre ells/elles per actes o moments puntuals, després de l'acord previ amb el cap de Recursos Humans i de la comunicació a l'empresa amb antelació.

Article 8. Obligacions del Comitè d'Empresa i dels representants dels treballadors/ores.

a) Sense perjudici de les competències que legalment li corresponen, el Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores vetllaran especialment per:

a.1. Les condicions del treball del col·legi i les seves societats.

a.2. Vetllar per la formació professional dels treballadors/ores.

a.3. La salut laboral en el treball.

a.4. La distribució dels fons socials que el col·legi i les seves societats destinin al seu personal.

a.5. El pagament de les hores extraordinàries, la correcta distribució de tots els plusos existents i els avançaments de nòmina.

a.6. Pel compliment de la correcta definició dels llocs de treball i la seva aplicació que en cap cas pot anar en detriment del treballador/a.

b) El Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores no podran prendre cap decisió que afecti a decisions de caràcter col·lectiu, tant d'extinció com de modificació substancial de contractes de treball, que comprometi els treballadors/ores sense consultar-los prèviament en assemblea.

Capítol III Classificació del personal

Article 9. Classificació del personal.

Entenem per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. El sistema de classificació professional té per objecte facilitar la gestió dels recursos humans en les empreses, així com el desenvolupament professional dels treballadors/ores, considerant que entre ambdues actuacions s'ha d'aconseguir una correspondència positiva.

Els elements que defineixen els grups professionals són el resultat global dels següents factors:

1. Aptituds.

- a) Coneixements: el grau de preparació, teòrica o pràctica, mínimament exigible per desenvolupar el treball.
- b) Iniciativa/autonomia: el grau d'independència que el treballador/a té en la programació i procediments per realitzar un determinat treball.
- c) Capacitat de direcció: el grau d'independència per organitzar, distribuir i controlar els processos de treball a realitzar, així com la supervisió sobre el grup que ho haurà de portar a terme.
- d) Responsabilitat: el grau en què el resultat del procés de treball a realitzar repercuteix tant en l'interior com en l'exterior de l'empresa.
- e) La capacitat de treball en equip.

2. Titulacions.

3. Contingut de la prestació: segons aquesta podem definir la classificació professional, que s'estructura en els grups professionals que a continuació s'especifiquen:

Grup 1: Tècnics/iques.

És el personal que amb la titulació i coneixement necessaris s'encarrega de les tasques de tal caràcter pròpies dins de les empreses incloses a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

El grup de tècnics/iques inclou les següents categories:

- Tècnic III (Superior): És el que disposa de títol universitari de llicenciatura o màster de caràcter reglat i oficial que desenvolupa el seu treball dins l'empresa en virtut de la titulació obtinguda.
- Tècnic II (Mitjà): És el que disposa de títol universitari de diplomatura o grau de caràcter reglat i oficial i que desenvolupa el seu treball dins l'empresa en virtut de la titulació obtinguda.
- Tècnic I (Auxiliar): És el que disposa de la titulació de formació professional o cicles de grau superior i desenvolupa el seu treball dins l'empresa en virtut de la titulació obtinguda.
- Tècnic d'Entrada: Desenvolupa les seves tasques en funció de la seva titulació obtinguda sense tenir acreditada l'experiència suficient. Amb una durada màxima de 3 anys, independentment del seu grau de formació.

Grup 2: Administratius/ives.

Comprèn totes les funcions administratives que corresponen a la gestió de l'empresa, asseguradores, funcions de comptabilitat, règim fiscal, organització, gestió de personal, cobrament, informació, comunicacions, informàtica i d'altres pròpies dins de les empreses incloses a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

El grup d'administratius/ives inclou les categories professionals següents:

–Cap de departament: És el/la que sota les ordres directes de la gerència, dirigeix amb plena responsabilitat cadascun dels departaments coordinant la tasca realitzada per les seccions i serveis que els integren.

–Cap de secció: És qui té a càrrec seu la responsabilitat de la direcció de les tasques d'una Secció determinada sota les ordres directes del cap de departament o categoria assimilada o superior.

–Cap de servei: És qui, sota les ordres del cap de departament o categoria assimilada o superior, té a càrrec seu un servei determinat com a responsable de la seva organització i direcció. Aquest càrrec no té necessàriament responsabilitat de comandament.

–Administratiu III: És qui desenvolupa, amb iniciativa pròpia, treballs que requereixen un estudi dels diferents problemes tècnics i pràctics i els resol.

–Administratiu II: És qui realitza funcions anàlogues a les anteriors però per a les quals siguin suficients coneixements més restringits en matèria administrativa i/o comptable.

–Administratiu I: És qui, amb coneixement tècnic i específic de les funcions que té encomanades, desenvolupa treballs iniciats o estudiats pel personal de categoria superior o que executa amb iniciativa pròpia treballs senzills.

–Auxiliar d'entrada: Amb una durada màxima de 3 anys, independentment del seu grau de formació.

Grup 3: Comercials.

Comprèn les tasques de preparació de visites, contactes amb els clients, recopilació de dades o antecedents i formalització d'operacions convingudes. Així com les relatives a l'estudi de mercat, aplicació de les tècniques de màrqueting, captació de clients i la seva conservació mitjançant l'assessorament i assistència permanent, així com les pròpies del sector financer. La seva missió principal serà la d'incrementar el volum de vendes, primes, comissions o productes o serveis gestionats per l'empresa on sigui contractat el treballador així com la gestió de la cartera i manteniment de clients.

Inclou les categories professionals següents:

–Cap d'equip comercial: És el comercial, que amb comandament, coordina un grup de comercials que té encomanada la comercialització de productes o les vendes en una determinada àrea geogràfica o per una segmentació de clients; i coordina la consecució dels objectius del seu equip comercial d'acord amb la estratègia de l'empresa. Per accedir a aquest càrrec es valorarà l'evolució formativa, la tendència positiva en la consecució de resultats, la seva capacitat per formar un equip de treball i coneixements de mercats i de gestió empresarial: pressupost, balanç i compte de resultats.

–Comercial IV: És el comercial que té encomanada la comercialització de productes o les vendes d'una determinada àrea geogràfica o una segmentació de clients i coordina la consecució dels objectius comercials d'acord amb la estratègia de l'empresa

–Comercial III: És el comercial, que amb una sòlida experiència professional i amb una tendència molt positiva assolint resultats marcats per l'empresa de manera recurrent durant varis anys, té la capacitat de coordinar la seva activitat amb altres departaments o comercials de altres categories.

–Comercial II: És el comercial que té assignada una cartera de clients que visita presencialment o realitza gestions comercials amb ells complint els objectius indicats per l'empresa. Per accedir a aquesta categoria per part de l'empleat s'ha de tenir una evolució continuada positiva per sobre de la mitjana de les vendes de l'equip comercial assignat o equivalent per altres activitats.

–Comercial I: És el comercial que té assignada una cartera de clients que visita presencialment o realitza gestions comercials amb ells complint els objectius indicats per l'empresa amb la formació adients pel desenvolupament de les seves funcions comercials. Com a màxim es podran acumular tres anys en aquesta categoria.

–Comercial d'entrada: És el comercial que realitza tasques de suport a l'equip comercial. Com màxim es podran acumular tres anys amb aquesta categoria.

Grup 4: Subalterns/ernes.

S'encarrega de les tasques de tal caràcter dins de les empreses incloses a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu:

–Manteniment II: És el treballador que amb prou coneixements tècnics i pràctics desenvolupa amb iniciativa pròpia els treballs i tasques del seu ofici i resol problemes tècnics i pràctics.

–Manteniment I: És el treballador que amb prou coneixements tècnics i pràctics realitza tasques pròpies del seu ofici, incloent operacions preliminars, complementàries i auxiliars.

–Manteniment d'entrada: És el treballador que amb coneixements tècnics i pràctics realitza tasques pròpies del seu ofici donant suport al personal de manteniment. Amb una durada màxima de 3 anys.

–Vigilant: És el treballador que té encomanades les funcions de vigilància de locals interiors i mobiliari durant la seva jornada de treball i control de l'entrada de personal aliè i propi d'acord amb els criteris establerts per l'empresa. També s'encarrega del tancament de portes, finestres, persianes, encesa i apagada de l'enllumenat o instal·lacions generals anàlogues de maneig senzill.

–Neteja: És el treballador que té encomanades les següents funcions: neteja d'oficines, terres, escales, vidres, mobiliari i útils d'oficina.

Tots els grups professionals esmentats inclouran dins de les seves funcions les pròpies d'atenció telefònica.

Contractes en pràctiques o formació

L'empresa podrà realitzar la contractació en pràctiques o formació amb la categoria anomenada d'entrada en tots els grups de categories previstos en aquest article d'acord amb la legislació vigent. Com a màxim es podran acumular tres anys en aquesta categoria.

Desenvolupament categories professionals

La Comissió Mixta es reunirà semestralment per estudiar l'evolució professional de tots els empleats afectats per aquest Conveni col·lectiu amb la finalitat de millorar la seva capacitació professional, possibilitats de promoció i la valoració i retenció del talent.

Article 10. Plantilla del col·legi i les seves societats.

El treballador/a que no estigui conforme amb la seva classificació professional podrà efectuar la reclamació corresponent a la direcció de l'empresa, la qual emetrà un informe dins dels 15 dies següents, i n'informarà al Comitè d'Empresa. En cas de desacord el treballador/a podrà demanar la intermediació del Comitè d'Empresa.

Capítol IV Relacions laborals

Article 11. Admissió de personal.

L'ingrés del personal s'efectuarà mitjançant concurs de mèrits segons criteris d'empresa i d'acord amb aquest Conveni, mantenint-se en tot moment la transparència i objectivitat adequada, exigint-se en cada cas els coneixements adequats a la funció que hagi de complir.

En igualtat de condicions tindrà preferència el personal temporal que estigui prestant els seus serveis en el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats quan es convoqui el concurs de mèrits.

En la convocatòria del concurs de mèrits es donarà tràmit d'audiència al Comitè d'Empresa o als representants dels treballadors/ores de l'empresa corresponent.

Article 12. Igualtat d'oportunitats.

Ha d'existir una estricta igualtat d'oportunitats per a tots els treballadors/ores respecte a la seva promoció i de la qual han de ser responsables directes els caps de departament o de secció dels quals depenguin i sota la vigilància del Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores.

Dins els 6 mesos de cada any, s'establiran els criteris bàsics de promoció interna i d'accés als llocs de comandament de comú acord entre els càrrecs directius dels quals depenguin i el Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores. Queda establerta l'estricta igualtat d'oportunitats per accedir a categories tècniques per a tot el personal del COMB i societats.

La Comissió Mixta intervindrà en l'elaboració dels criteris de revisió de les categories a la signatura del Conveni.

Article 12 bis.

La progressió en l'escala de categories professionals es produirà, en part, en base a l'adquisició de formació, i en cas que es produeixi una vacant o es creï un lloc de treball.

Tant les vacants com els nous llocs de treball es comunicaran a la part social de la Comissió Mixta i es penjaran al taulell d'anuncis de cada empresa amb els requisits sol·licitats per a cada lloc de treball, amb anterioritat a la convocatòria externa.

La duració del període de prova serà variable en funció de la naturalesa del lloc de treball a cobrir:

–Grup 1 (tècnics/iques): Període de prova de 6 mesos per als tècnics/iques superiors i de 2 mesos per a la resta de tècnics/iques.

–Grup 2 (administratiu/ives): Període de prova d'1 mes, excepte els caps de secció i servei, que serà de 2 mesos.

–Grup 3 (comercials): Període de prova de 2 mesos.

–Grup 4 (subalterns/ernes): Període de prova d'1 mes.

Capítol V Calendari i jornada

Article 13. Jornada laboral.

a) La jornada de treball efectiva serà de 1.549,5 hores anuals (aproximadament equivalent a un màxim de 35 hores setmanals) o "còmput A", o de 1.772 hores anuals (aproximadament equivalent a un màxim de 40 hores setmanals) o "còmput B", depenent de la lliure elecció per part del treballador/a i d'acord amb el procediment previst en el present article.

Ambdós còmputs fixaran el màxim d'hores anuals a realitzar per les respectives opcions.

Malgrat això, degut a les oscil·lacions que presenten les festivitats d'un any a un altre, tant la mancança com l'excedent d'hores es compensaran d'un any per un altre.

b) Als treballadors/ores de la secció administrativa que venien realitzant un còmput de 1.451,5 hores efectives anuals (aproximadament equivalent a un màxim de 32,5 hores setmanals), se'ls respectarà aquesta jornada a títol individual, mitjançant una carta de garanties personals. Aquests treballadors/ores també tindran la possibilitat d'optar voluntàriament a la jornada del "còmput A" o del "còmput B".

c) Les persones que tinguin la jornada laboral del còmput B (1.772h) prèvia petició fonamentada de l'empleat podran sol·licitar canviar al còmput A (1.549,5) amb la corresponent disminució de sou de la següent manera:

Si la petició té caràcter temporal no es podrà tornar al còmput B) abans del termini de la petició demanada. No es podrà tornar a demanar un altre canvi de jornada fins que no hagin passat 12 mesos des de l'esgotament de l'últim període de reducció.

Si la petició és de caràcter indefinit solament es podrà tornar al còmput B) per petició prèvia de l'empleat.

Les sol·licituds d'aquests canvi podran ésser lliurades a qualsevol de les parts que componen la Comissió Mixta, ja sigui la part social o la part empresa. Aquests canvis per ésser efectius hauran d'ésser aprovats per l'empresa.

d) La Comissió Mixta d'acord amb aquest Conveni i el calendari oficial de festes establirà cada any el calendari laboral.

e) Horaris.

1. Pel que fa a la distribució del compliment de l'horari es respectaran els existents a la signatura del Conveni.

2. L'horari d'estiu del col·legi i les seves societats serà del 15 de juny al 15 de setembre i es respectaran els existents a la signatura del Conveni.

3. L'horari flexible al llarg de tot l'any té un marge d'entrada i sortida de 30 minuts diaris que es recuperarà en còmput mensual.

4. Tot el personal que treballi com a mínim 1 tarda tindrà un període no computable de descans mínim de 30 minuts entre el torn del matí i la tarda.

f) Conciliació vida familiar

L'empresa amb el fi de promoure la conciliació de la vida familiar i laboral facilitarà la seva organització, per tal que aquesta conciliació sigui el més viable possible.

L'última setmana de juny i la primera de setembre, les mares o pares dels nens, que estan cursant primària i infantil, podran fer jornada contínua els dies no lectius d'acord amb el calendari escolar d'acord amb les necessitats del departament.

Per cura de fill menor de 14 mesos, es podrà fer jornada continuada sense disminuir la seva jornada habitual dins de l'horari habitual de l'empresa i dins de les possibilitats del departament o empresa i d'acord amb seva organització.

Es podrà acumular la lactància fins que el nen tingui 12 mesos, comptant els dies resultants de dilluns a divendres. En el cas de no acumulació de la lactància el límit màxim serà de nou mesos d'acord amb legislació vigent. Les propostes de conciliació de vida familiar no són acumulatives.

Article 14. Dissabtes.

Els empleats/ades del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, Mediconsulting, Medicorasse, tindran els dissabtes festius. Med Sasa i Med One d'acord amb les necessitats del sector i dels nostres proveïdors financers adaptaran els seus quadres horaris per a que els dissabtes els empleats no treballin si aquestes necessitats no varien.

Article 15. Vacances.

El personal disposarà de 26 dies laborables de vacances anuals a fer, preferentment, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre; es podran fer les vacances en 2 cops durant l'any, segons el pla rotatiu d'aquells departaments que així ho estableixin.

Article 16. Dies de lliure disposició.

El personal disposarà de 5 dies de lliure disposició a l'any que es gaudiran d'acord amb les necessitats organitzatives de l'empresa o departament amb el degut preavís.

Els treballadors disposaran d'una borsa de fins a 7 hores efectives de treball anuals per als empleats del còmput A i de 8 hores efectives de treball anuals per als empleats del còmput B. En els casos de reducció de jornada, la borsa d'hores serà proporcional a la seva jornada.

La borsa d'hores es podrà fer servir en supòsits mèdics no contemplats en altres articles del Conveni col·lectiu, jurídics (notaries, registres o jutjats) i de conciliació familiar (fills i cònjuge). Aquestes hores seran de caràcter no recuperable i caldrà acreditar-les degudament, no es podran sol·licitar totes de la borsa de un sol cop.

Es fa jornada continuada i s'anticipa en 1 hora la sortida els següents dies: Vigília de Reis, Dijous Sant, Diada de Sant Jordi, Vigília de Sant Joan, Vigília de Nadal, i Vigília d'Any Nou

Capítol VI Retribucions

Article 17. Incrementos salarials.

Els increments de sous i salaris durant la vigència o pròrrogues d'aquest Conveni es faran d'acord amb la següent fórmula,

$$\text{Increment}_{\text{any } X} = 50\% \text{IPC Catalunya}_{\text{any } X} + 50\% \text{Productivitat}_{\text{any } X}$$

Essent la productivitat l'increment dels ingressos recurrents d'explotació de les empreses i entitats recollides a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Entenem per ingressos recurrents d'explotació aquells que es deriven de les quotes col·legials, la facturació, les comissions de les primes d'assegurances i les comissions bancàries que seran revisats conjuntament a la Comissió Mixta, excloent les operacions corporatives (fusions i adquisicions).

Essent l'IPC de Catalunya l'increment dels preus al consum elaborat per l'organisme competent.

L'actualització dels increments corresponents a l'any x es faran abans del mes d'abril de l'any següent (any x+1)

Article 18. Conceptes salarials.

Sou base: és el que amb aquesta denominació s'estableix en l'annex 1 del present Conveni.

Article 19. Complementos retributius.

1. Complement de garanties personals.
2. Complement de lloc de treball.
3. Complement de prolongació de jornada (creat i regulat en el cinquè Conveni, article 13.a)
4. Complement personal.
5. Complement PAC.
6. Complement de productivitat.

Només serà compensable i absorbible el complement PAC

Article 20. Complement de garanties personals.

Els complementos de garanties personals quedaran definits, regulats i garantits mitjançant carta individual. El rebut salarial reflectirà el concepte de "garantia personal".

Article 20 bis. Fons de productivitat.

El fons de productivitat, creat i regulat al VI Conveni col·lectiu, es continuarà dotant exclusivament d'acord amb les cartes de garanties personals mantenint-se els mateixos criteris d'aportació al fons i de repartiment aplicats fins a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 21. Fons de formació i promoció.

Les aportacions de les empreses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu al fons de formació seran com màxim de 90.000 EUR per any de vigència del Conveni.

La quantitat a aportar per cadascuna de les empreses pot variar en funció de la facturació de l'empresa, de les necessitats derivades de l'activitat reguladora del sector i dels estudis de necessitats formatives fets per la pròpia empresa o empreses especialitzades del sector.

Les dues parts acorden que l'empresa gestionarà totes les sol·licituds de la formació que es facin a les empreses on té vigència el VIII Conveni col·lectiu per demanar la corresponent subvenció si la sol·licitud compleix els requisits de la legislació vigent.

La Comissió Mixta continuarà desenvolupant el pla de formació i promoció tenint com base els treballs ja realitzats pels consultors externs i tots els criteris de classificació professional recollits a l'article 9 d'aquest Conveni col·lectiu. A més, es compromet a buscar fórmules per desenvolupar un pla de carrera professional per als treballadors i treballadores del COMB i les seves societats.

S'acorda que es procurarà sempre que la formació es realitzi dins de l'horari laboral. En el cas que no es pogués realitzar, mai s'obligarà ningú a fer-ho fora del seu horari de treball. Només en cas que sigui estrictament necessari i el treballador hi estigui d'acord, es podrà contemplar aquesta possibilitat, previ informe a la Comissió Mixta.

S'acorda que la Comissió Mixta donarà més impuls a l'activitat formativa i serà més proactiva a l'hora d'informar als treballadors i treballadores del COMB i les seves societats de l'oferta de formació que té al seu abast. A més, es faran avaluacions periòdiques per detectar les necessitats formatives de la plantilla i de les empreses i es realitzaran memòries formatives de les activitats que s'han portat a terme.

Article 22. Nombre de mensualitats.

El nombre de mensualitats serà de 12 més 2 d'extraordinàries. Aquestes últimes s'abonaran, per el import d'una mensualitat de salari real, els dies 22 dels mesos de juny i desembre.

Article 23. Hores extraordinàries.

Les hores que excedeixen de les jornades pactades en aquest Conveni es compensaran amb hores o dies festius o bé s'abonaran al preu de 14 EUR pactades de comú acord, prèviament, amb l'empresa.

En cap cas la realització d'hores extraordinàries tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'emergència.

La prestació del treball en hores extraordinàries serà voluntària i no excedirà en nombre de tot allò que es disposa en l'Estatut dels treballadors.

L'abonament de les hores extres realitzades dins la primera quinzena es farà efectiu al mes següent de la seva realització i les fetes la segona quinzena s'abonaran dintre del segon mes. Si el treballador/a opta per la realització de dies festius es farà segons les necessitats del servei.

Els treballs especials que impliquin una dedicació extraordinària, fora de la jornada habitual, seran conceptuats i retribuïts com a hores extraordinàries o gratificacions.

Tindran caràcter excepcional i en cap cas seran fixes en la seva quantia ni periòdiques en el seu meritament. Se n'informarà al Comitè d'Empresa i als representants dels treballadors/ores.

Article 23 bis. Dietes i quilometratge i plus de nocturnitat.

La despesa per compensar el quilometratge dels desplaçaments encomanats per l'empresa per raó de feina serà de 0,39 EUR amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2017.

La despesa per compensar la manutenció dels desplaçaments encomanats per l'empresa quan sigui necessària d'acord amb el reglament intern de l'empresa durant la vigència del Conveni Col·lectiu serà de 10,80 EUR amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2017

Pel que fa al plus de nocturnitat, en tots els supòsits que s'hagi de prestar servei entre les 22 hores i les 6 hores, el salari real vindrà incrementat en un 10% per cada hora.

Article 24. Avançament de nòmines.

De conformitat amb el procediment i les condicions establertes pel Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i societats, per a la concessió d'avançaments reintegrables, es delimitarà anualment la quantia que l'empresa destina a aquesta finalitat, es fixa la seva quantia màxima a 10 mensualitats. S'amortitzarà en un període de 2 anys com a màxim.

Les condicions per a la concessió d'aquest avançament seran les següents:

- a) Tenir un mínim d'1 any i 1 dia d'antiguitat.
- b) El personal amb una antiguitat mínima d'1 any i 1 dia podrà sol·licitar fins al 25% del total de la nòmina.
- c) El personal amb una antiguitat mínima de 2 anys i 1 dia podrà sol·licitar fins al 50% del total de la nòmina.
- d) El personal amb una antiguitat mínima de 3 anys i 1 dia podrà sol·licitar la totalitat de la nòmina dins el màxim esmentat de 10 mensualitats.
- e) Per concedir l'avançament, s'haurà de justificar les necessitats que el motiven.

Com sigui que la partida pressupostària destinada a aquest concepte és limitada, en cas que hi hagi sol·licituds coincidents i no es puguin atendre totes es valorarà la finalitat de l'avançament

i els ingressos de l'empleat per donar preferència en el seu atorgament a uns avançaments sobre altres.

Article 25. Incapacitat transitòria.

Mentre un treballador/a estigui en situació d'incapacitat transitòria (IT), el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i societats complementaran les quantitats que rebi el treballador/a per part de la seguretat social fins el 100% del seu salari com si estigués en actiu.

Capítol VII Permisos, llicències i excedències

Article 26. Permisos i llicències.

A Permisos per assistència a familiars

a.1. Defunció

En els casos de defunció del cònjuge, fills/filles, pares/mares, avis/àvies, germans/anes, nets/netes, sogres, gendres/joves i cunyats/ades, el permís serà de 3 dies hàbils retribuïts i no recuperables dins dels següents 5 dies hàbils a la defunció.

En el cas de que el treballador/a s'hagués de traslladar fora de la seva província de residència podrà gaudir d'un dia de permís addicional consecutiu. També es consideren les parelles de fet acreditades.

a.2. Malaltia greu i hospitalització

En els casos de malaltia greu i hospitalització del cònjuge, fills/filles, pares/mares, el permís serà de 3 dies hàbils retribuïts i no recuperables dins dels 10 dies hàbils a partir del dia de l'ingrés del malalt. En els casos de malaltia greu i hospitalització de germans/nes i sogres, el permís serà de 3 dies hàbils retribuïts i no recuperables dins dels 5 dies hàbils a partir del dia de l'ingrés del malalt.

En cas de que el treballador/a s'hagués de traslladar fora de la seva província de residència podrà gaudir d'un dia de permís addicional consecutiu.

Aquest permís, d'acord amb els criteris organitzatius de l'empresa, es podrà gaudir com una borsa de hores durant el període de dies indicats anteriorment. El còmput de les hores no treballades es farà en relació a la jornada laboral del treballador. Aquesta distribució s'haurà de sol·licitar per escrit i amb la deguda antelació.

a.3. Cirurgia especialitzada sense hospitalització

En el supòsit de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti als familiars que es relacionen en el següent punt i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.

En casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització del cònjuge, fills/filles, pares/mares, el permís serà de 3 dies hàbils retribuïts i no recuperables dins dels 10 dies hàbils a partir del dia de la intervenció.

En els casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització de germans/nes i sogres, el permís serà de 3 dies hàbils retribuïts i no recuperables dins dels 5 dies hàbils a partir del dia de la intervenció.

En cas de que el treballador/a s'hagués de traslladar fora de la seva província de residència podrà gaudir d'un dia de permís addicional consecutiu. Aquest permís, d'acord amb els criteris organitzatius de l'empresa, es podrà gaudir com una borsa de hores durant el període de dies

indicats anteriorment. El còmput de les hores no treballades es farà en relació a la jornada laboral del treballador. Aquesta distribució s'haurà de sol·licitar per escrit i amb la deguda antelació.

a.4 Visita mèdica

El temps indispensable amb el justificant corresponent. Les treballadores embarassades podran absentar-se del lloc de treball per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de l'horari laboral.

a.5. Matrimoni de fills/filles, germans/anes o pares/mares: un dia.

B.- Permisos de caràcter cívic

b.1 Deures inexcusables de caràcter personal: el temps indispensable amb caràcter recuperable.

b.2 Deures inexcusables de caràcter públic: el temps indispensable sense caràcter recuperable.

b.3 Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques d'acord amb la legislació vigent sense caràcter recuperable

b.4.Examen acadèmic oficial i professional: el temps necessari amb caràcter recuperable.

C. Llicències.

C.1 Matrimoni

En cas de matrimoni el permís serà de 20 dies naturals retribuïts.

C.2 Llicència no retribuïda

El treballador/a amb més de 2 anys d'antiguitat tindrà dret a una llicència de fins a 3 mesos consecutius sense retribució, fins a esgotar els 3 mesos.

Aquest dret tan sols es podrà exercir 1 sol cop cada 2 anys excepte en el cas de cura de fills que no hagin començat la primària que es podrà demanar anualment. El permís solament es podrà aplica a un fill.

En el supòsit de malaltia greu de cònjuge o dels fills/filles, no serà necessària l'antiguitat esmentada per tenir dret a aquest llicència, com tampoc el període de 2 anys.

La seva durada estarà condicionada pel manteniment de la situació de gravetat, fins al límit dels 3 mesos abans citat.

D.- Suspensió dels contractes de treball derivats de la maternitat, paternitat, adopció, guardes amb finalitat d'adopció i acolliment.

Els dies de suspensió de contracte en tots aquests supòsits seran els corresponents a la legislació vigent.

E.- Criteris d'interpretació i d'aplicació

La Comissió Mixta d'aquest Conveni col·lectiu farà una activitat orientadora per explicar als treballadors de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu l'extensa legislació vigent en aquesta matèria recollida a l'Estatut dels treballadors i la resta de la normativa vigent per facilitar el gaudiment d'aquests drets per part de tothom.

Es formarà si cal als membres de la Comissió Mixta en aquesta matèria i es simplificaren tant com es pugui els tràmits pel gaudiment d'aquests drets.

Aquestes permisos o llicències recollits en aquest article s'hauran d'acreditar mitjançant el llibre de família o les certificacions dels registres oficials corresponents ja siguin relacions de dret o de fet. També s'hauran d'acreditar els diferents fets que són causa de la llicència o del permís corresponent per petició de l'empresa així com la presència als llocs on és necessària o pertinent la presència del treballador/a. Aquests permisos no podran ser acumulats entre si quan el fet causant sigui el mateix.

En els casos d'afinitat en que hagi dos empleats contractats de la família dins del grup d'empreses, el permís corresponent es repartirà entre els familiars.

Per gaudir del dia addicional pels casos de desplaçament fora de la província ha d'haver-hi un desplaçament real fora de la província del treballador/a.

Article 27. Excedències.

a) Excedència forçosa serà la que vingui imposada al treballador/a com a conseqüència del seu nomenament per a càrrecs públics en virtut de designació oficial i la seva durada vindrà determinada per la situació que l'origina.

b) Excedència voluntària serà la que sigui sol·licitada per l'empleat/ada en virtut de circumstàncies personals i sigui concedida per l'empresa.

El treballador/a amb una antiguitat d'1 any com a mínim tindrà dret a la possibilitat d'excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos ni superior a 5 anys. Aquest dret només podrà exercir-se un altre cop pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

c) Els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per atendre cadascun dels fills/filles a comptar des de la data del seu naixement. En el supòsit que ambdós cònjuges treballassin en el Col·legi de Metges de Barcelona i les seves societats, només 1 d'ells podria exercir aquest dret.

d) Els treballadors/ores que, pel motiu anterior, estiguessin gaudint d'una excedència i que tinguessin un nou fill/a, tindran dret a un nou període d'excedència el qual posarà fi al primer.

e) Amb una anticipació de, al menys, un mes a la finalització del període d'excedència el treballador/a comunicarà per escrit a l'empresa la seva voluntat de reincorporació a la mateixa. En el cas de no verificar-se aquesta comunicació en temps i forma s'entendrà caducat el dret del treballador/a a reingressar a l'empresa. En el cas de reincorporació, l'empresa procedirà a la reincorporació efectiva d'aquest treballador/a amb el grup professional i la categoria que tenia abans del inici de l'excedència entre les vacants existents.

Capítol VIII

Servei de prevenció i salut laboral

Article 28. Vigilància de la salut.

L'empresa contractarà els serveis de salut laboral amb una empresa especialitzada del sector per aplicar i desenvolupar la legislació vigent en aquesta matèria.

Article 29. Comitè de Salut laboral.

a) En l'àmbit d'aplicació de aquest Conveni col·lectiu s'escolliran el Delegat de Seguretat o els Comitès de Salut laboral d'acord amb la legislació vigent.

b) L'assessorament dels Comitès de Salut laboral o dels Delegats de Seguretat anirà a càrrec dels serveis de prevenció i vigilància de la salut contractats per l'empresa que portarà a terme la valoració dels llocs de treball i dels seus riscos d'acord amb la legislació vigent.

Capítol IX Milliores socials i indemnitzacions

Article 30. Pòlisses d'assegurances.

El Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors vetllaran per actualitzar en funció de les plantilles del Col·legi de Metges i les seves societats, la pòlissa col·lectiva d'assegurances de mort i invalidesa per accident, creada per a tots els treballadors/ores. La quantia mínima d'aquesta pòlissa la fixarà la Comissió Mixta del present Conveni.

Article 31. Fons social i Programa de Protecció Social (PPS).

S'estableix amb caràcter assistencial un fons social. La quantia econòmica quedarà especificada segons el reglament del fons, que serà determinada per la direcció de les empreses incloses dins de l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu per cada any.

L'administració del fons la portarà a terme una Comissió constituïda per 2 representants de l'empresa i 2 representants de la Comissió Mixta. La gestió del fons seguirà sempre els criteris marcats a la normativa que a tal fi consensuarà la Comissió Mixta.

La fórmula de dotació del fons social quedarà establerta en el mateix reglament del fons.

Es complementarà l'actuació del Fons Social amb la inclusió dels treballadors i treballadores del Col·legi de Metges de Barcelona i les societats que formen part del VIII Conveni Col·lectiu al Programa de Protecció Social (PPS). Les empreses del grup faran l'aportació pertinent al PPS. La vigència del PPS començarà a partir de la publicació oficial del conveni col·lectiu.

Article 32. Jubilació.

El contracte de treball s'extingirà per acompliment per part del treballador de l'edat legal de jubilació fixada per la normativa de la seguretat social quan el treballador afectat per l'extinció del contracte compleixi amb el requisits exigits per la normativa de la seguretat social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària en la seva modalitat contributiva.

En el cas en que l'empresa comuniqui l'extinció del contracte de treball a un treballador per acompliment dels requisits del paràgraf anterior, l'empresa es vindrà obligada a complir una d'aquestes obligacions per afavorir la qualitat de l'ocupació a les empreses:

- Mantenir el mateix nivell de plantilla indefinida d'últim any durant un any addicional.
- La conversió d'un contracte temporal de l'empresa en indefinit.
- La nova contractació d'un treballador amb algú d'aquests tres requisits: una incapacitat reconeguda pels serveis socials igual o superior al 33%, que figuri dins d'un grup d'exclusió social o que figuri en un col·lectiu que per raons de edat, gènere o provenint d'un sector en reconversió tingui difícil la seva contractació.
- La nova contractació d'una treballadora reconeguda com una víctima de violència de gènere.

Amb la intenció d'afavorir el relleu generacional dins de la plantilla es podrà acordar una jubilació anticipada per part de l'empresa i el treballador. En aquests casos la compensació de l'empresa al treballador no podrà ser inferior a les següents condicions i quantitats,

- Cinc anys abans de l'edat legal de jubilació divuit dies per any treballat amb el topall d'un cent vint per cent del seu sou brut.

- Quatre anys abans de l'edat legal de jubilació quinze dies per any treballat amb el topall d'un cent per cent del seu sou brut.

- Tres anys abans de l'edat legal de jubilació tretze dies per any treballat amb el topall d'un vuitanta per cent del seu sou brut.

- Dos anys abans de l'edat legal de jubilació onze dies per any treballat amb el topall d'un seixanta per cent del seu sou brut.

- Un any abans de l'edat legal de jubilació nou dies per any treballat amb el topall d'un quaranta per cent del seu sou brut.

ANNEX I

Per a totes aquelles qüestions que el present Conveni no resolgui, caldrà remetre'ns a l'Estatut dels treballadors

ANNEX II

Escalat de sous base per categories per a l'any 2016

CATEGORIES	35h SOU ANY	35h SOU MES	40h SOU ANY	40h SOU MES
Grup I: Tècnics/ques				
Tècnic III (Superior)	27.882,85	1.991,63	32.065,00	2.290,36
Tècnic II (Mitjà):	26.119,77	1.865,70	30.037,85	2.145,56
Tècnic I (Auxiliar)	24.235,57	1.731,11	27.871,11	1.990,79
Tècnic d'Entrada	17.397,35	1.242,67	20.006,85	1.429,06
Grup II: Administratius				
Cap Departament	31.651,01	2.260,79	36.398,54	2.599,90
Cap Secció	27.882,85	1.991,63	32.065,00	2.290,36
Cap de Servei	26.119,77	1.865,70	30.037,85	2.145,56
Administratiu III (Oficial 1a)	24.235,57	1.731,11	27.871,11	1.990,79
Administratiu II (Oficial 2a)	22.261,61	1.590,11	25.600,80	1.828,63
Administratiu I (Aux. Admin.)	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Auxiliar d'Entrada	14.982,76	1.070,20	17.230,08	1.230,72
Grup III: Comercials				
Cap Equip Comercial	26.119,77	1.865,70	30.037,85	2.145,56
Comercial IV	24.235,57	1.731,11	27.871,11	1.990,79
Comercial III	22.261,61	1.590,11	25.600,80	1.828,63
Comercial Nivell II	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Comercial Nivell I	16.241,81	1.160,13	18.678,04	1.334,15
Comercial d'Entrada	14.982,76	1.070,20	17.230,08	1.230,72
Grup IV: Subalterns				
Manteniment II	22.261,61	1.590,11	25.600,80	1.828,63
Manteniment I	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Vigilant	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Neteja	17.257,41	1.232,67	19.845,96	1.417,57
Manteniment d'entrada	14.982,76	1.070,20	17.230,08	1.230,72

ANNEX III

Escalat de sous base per categories per a l'any 2017

CATEGORIES	35h SOU ANY	35H SOU MES	40h SOU ANY	40hSOU MES
Grup I: Tècnics/ques				
Tècnic III (Superior)	28.398,68	2.028,48	32.658,21	2.332,73
Tècnic II (Mitjà):	26.602,99	1.900,21	30.593,55	2.185,25
Tècnic I (Auxiliar)	24.683,93	1.763,14	28.386,72	2.027,62
Tècnic d'Entrada	17.719,20	1.265,66	20.376,98	1.455,50
Grup II: Administratius				
Cap Departament	32.236,55	2.302,61	37.071,91	2.647,99
Cap Secció	28.398,68	2.028,48	32.658,21	2.332,73
Cap de Servei	26.602,99	1.900,21	30.593,55	2.185,25
Administratiu III (Oficial 1a)	24.683,93	1.763,14	28.386,72	2.027,62
Administratiu II (Oficial 2a)	22.673,45	1.619,53	26.074,41	1.862,46
Administratiu I (Aux. Admin.)	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98
Auxiliar d'Entrada	15.259,94	1.090,00	17.548,83	1.253,49
Grup III: Comercials				
Cap Equip Comercial	26.602,99	1.900,21	30.593,55	2.185,25
Comercial IV	24.683,93	1.763,14	28.386,72	2.027,62
Comercial III	22.673,45	1.619,53	26.074,41	1.862,46
Comercial Nivell II	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98
Comercial Nivell I	16.542,29	1.181,59	19.023,59	1.358,83
Comercial d'Entrada	15.259,94	1.090,00	17.548,83	1.253,49
Grup IV: Subalterns				
Manteniment II	22.673,45	1.619,53	26.074,41	1.862,46
Manteniment I	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98
Vigilant	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98
Neteja	17.576,68	1.255,48	20.213,11	1.443,79
Manteniment d'entrada	15.259,94	1.090,00	17.548,83	1.253,49

ANNEX IV

Escalat de sous base per categories per a l'any 2018

CATEGORIES	35h SOU ANY	35H SOU MES	40h SOU ANY	40hSOU MES
Grup I: Tècnics/ques				
Tècnic III (Superior)	28.929,74	2.066,41	33.268,91	2.376,35
Tècnic II (Mitjà):	27.100,46	1.935,75	31.165,65	2.226,12
Tècnic I (Auxiliar)	25.145,52	1.796,11	28.917,56	2.065,54
Tècnic d'Entrada	18.050,55	1.289,32	20.758,03	1.482,72
Grup II: Administratius				
Cap Departament	32.839,38	2.345,67	37.765,15	2.697,51
Cap Secció	28.929,74	2.066,41	33.268,91	2.376,35

Cap de Servei	27.100,46	1.935,75	31.165,65	2.226,12
Administratiu III (Oficial 1a)	25.145,52	1.796,11	28.917,56	2.065,54
Administratiu II (Oficial 2a)	23.097,44	1.649,82	26.562,00	1.897,29
Administratiu I (Aux. Admin.)	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Auxiliar d'Entrada	15.545,30	1.110,38	17.876,99	1.276,93
Grup III: Comercials				
Cap Equip Comercial	27.100,46	1.935,75	31.165,65	2.226,12
Comercial IV	25.145,52	1.796,11	28.917,56	2.065,54
Comercial III	23.097,44	1.649,82	26.562,00	1.897,29
Comercial Nivell II	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Comercial Nivell I	16.851,63	1.203,69	19.379,33	1.384,24
Comercial d' Entrada	15.545,30	1.110,38	17.876,99	1.276,93
Grup IV: Subalterns				
Manteniment II	23.097,44	1.649,82	26.562,00	1.897,29
Manteniment I	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Vigilant	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Neteja	17.905,36	1.278,95	20.591,10	1.470,79
Manteniment d'entrada	15.545,30	1.110,38	17.876,99	1.276,93

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COLELGIO OFICIAL DE MEDICOS DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2016 AL 2022

Capítulo I Ámbito y aplicación

Artículo 1. Ámbito personal.

Este Convenio se aplicará a las relaciones laborales entre el Colegio Oficial de Médicos y sus sociedades (Grupo Med Corporativo SA, Mediconsulting, SA, Medicorasse, correduría de seguros del Colegi Oficial de Médicos de Barcelona, SA, Med One Serveis SL, y Meditecnología, SA), y el personal que presta servicios en todos sus centros de trabajo y dependencias. Queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio el personal de alta dirección: director/as y gerentes, así como los jefes de unidad.

Artículo 2.Ámbito temporal.

El plazo de vigencia será desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2022.

En el caso de vencimiento del Convenio colectivo sin denuncia por alguna de las dos partes éste se prorrogará por cuatro años adicionales con las condiciones recogidas en el artículo 17. Transcurridos estos últimos cuatro años adicionales se prorrogará por la tácita reconducción de año en año.

Este Convenio como cualquiera de sus posibles prórrogas se podrá denunciar tres meses antes de la fecha de finalización de su vigencia. Ambas partes se comprometen a hacer la primera reunión de negociación como máximo dos meses después de su denuncia.

La parte económica del Convenio colectivo recogida en el artículo 17 del Convenio colectivo será de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2016. El resto del Convenio

colectivo será de aplicación desde la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Artículo 3. Revisión económica de los conceptos salariales.

En el caso de prórroga por tácita reconducción, incrementarán el sueldo base, el complemento de garantías personales y el complemento de prolongación de jornada (creado y regulado en el V Convenio colectivo, artículo 13.a)) mientras las partes estén de acuerdo con la fórmula del artículo 17. En caso de desacuerdo con la aplicación de este artículo 17 se volverá a tener como referencia de la negociación la cuantía porcentual del IPC de Cataluña determinado por los organismos competentes.

Artículo 4. Comisión Mixta.

a) Se constituirá una Comisión Mixta para la interpretación y vigilancia de la aplicación del Convenio presente, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción de trabajo.

b) La Comisión Mixta será paritaria con 12 miembros y estará integrada por 6 miembros de la dirección del colegio y sus sociedades y 6 miembros de la representación de los trabajadores/as de acuerdo con el reglamento interno de funcionamiento aprobado por la parte social para su actividad.

c) La Comisión Mixta será la única comisión de trabajo del Convenio colectivo. La Comisión Mixta podrá organizar subcomisiones especializadas de trabajo para determinadas materias del Convenio pero conservando siempre la potestad decisoria final.

d) Funcionamiento de la Comisión Mixta.

Las reuniones de la Comisión Mixta serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de siete días. En el escrito de convocatoria se precisarán los puntos del orden del día a tratar. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que antes de su celebración por mutuo acuerdo se resuelvan los puntos debatidos.

e) Requisitos para la constitución de la Comisión Mixta

El quórum mínimo de asistencia de la Comisión Mixta será de seis vocales, tres en representación de los trabajadores y tres en representación de la empresa.

f) Competencias

A la Comisión Mixta se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- La acomodación del contenido del Convenio Colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.
- La adecuación de incrementos salariales para los años de vigencia del Convenio.
- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- Conciliación de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
- Interpretación del Convenio.

g) Resolución de discrepancias y conflictos

Como trámite previo y preceptivo de toda actuación administrativa o judicial, las partes firmantes de este Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta todas las

dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, que puedan plantearse en relación a la interpretación del Convenio y su aplicación, para que, si fuera posible, se resuelva el problema planteado o, si no fuera posible, se emita el dictamen oportuno.

La Comisión Mixta, una vez recibido el escrito de una de las partes dispone de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión planteada.

Cuando en el seno de la Comisión haya un conflicto, las partes se comprometen a someter al procedimiento de mediación y conciliación en el Tribunal Laboral de Cataluña, con carácter previo a la vía jurisdiccional.

h) Procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo (art. 82.3 ET).

En caso de que se den cuenta en alguna de las empresas del ámbito de aplicación de este Convenio cualquiera de las circunstancias previstas del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 41.4 del mismo Estatuto. Si la empresa afectada no tuviera representación social de los trabajadores será de aplicación el artículo 6 d) de este Convenio colectivo.

En el caso de discrepancia una vez terminado el periodo de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Mixta de este Convenio colectivo que debe resolver en el plazo de 7 días. Si no se llega a un acuerdo dentro de la Comisión Mixta sobre la posible desvinculación cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias en la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo II Derechos y garantías de los trabajadores/as

Artículo 5. Derechos de los trabajadores/as.

- a) Todos los trabajadores/as tendrán el derecho inalienable del máximo respeto a su condición.
- b) Todos los trabajadores/as tendrán el derecho a expresar libremente sus opiniones personales dentro del lugar donde ejerzan su actividad laboral y sin menoscabo de la misma.
- c) Todos los trabajadores/as, individualmente o en grupo, podrán exponer libremente sus opiniones siempre que no sean insultantes o atentatorias contra la dignidad de las personas. A tal efecto el Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sus sociedades habilitarán un tablón de anuncios de libre acceso.
- d) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a la promoción justa del puesto de trabajo según criterios establecidos al efecto en el artículo 21.
- e) A todos los trabajadores/as que pasen de una sociedad a otra del colegio les reconocerán todos los derechos adquiridos, así como la fecha de ingreso.

Artículo 6. Derechos del Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as.

- a) El Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as y los miembros de la parte social de la Comisión Mixta, serán consultados e informados en todo momento de las acciones que lleve a cabo la dirección del Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sus sociedades que afecten a decisiones de carácter colectivo, tanto de extinción como de modificación sustancial de contratos de trabajo, sea del Colegio Oficial de Médicos de Barcelona o de cualquiera de sus sociedades.
- b) De acuerdo con las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as tendrán acceso al balance anual del Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sus sociedades, con el asesoramiento y consejo de un técnico/a contable que

debe formar parte de la plantilla del colegio y sus sociedades, con la aceptación de ambas partes.

c) Los miembros del Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as siempre se podrán reunir entre ellos y realizar en todo momento consultas individuales con cualquier trabajador/a de su empresa. En caso de reunión del Comité de Empresa o de la Comisión Unitaria, informarán a la empresa con un plazo de 24 horas de antelación.

d) En el caso de que la empresa afectada por el ERE no tuviera representación social, la parte social-trabajadora de la Comisión Mixta, será legitimada durante el proceso del ERE.

Artículo 7. Derechos de asamblea.

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea en los locales del colegio o de sus sociedades para tratar de asuntos de su interés.

b) La Asamblea es el órgano decisorio y los acuerdos que se tomen, en votación libre y secreta, serán defendidos por el Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as.

c) Las asambleas podrán ser convocadas por:

c.1. La dirección del colegio o de sus sociedades cuando lo crean oportuno, a través del gerente o persona delegada.

c.2. Por la mayoría del Comité de Empresa o de los representantes de los trabajadores/as.

c.3. Por el 15% de los trabajadores/as.

d) Las convocatorias se harán por escrito y se pondrán en el tablón de anuncios con 48 horas de antelación a la celebración. Simultáneamente se comunicará al personal.

e) Las horas que se podrán dedicar a asambleas serán:

e.1. Veintidós horas anuales en los casos 2 y 3 del apartado c).

e.2. Las horas dedicadas a las asambleas convocadas según el punto del apartado c.1 no serán contadas dentro de las horas a que se refiere el punto anterior.

e.3. Las horas que se podrán dedicar a asambleas en los casos 2 y 3 del apartado c) serán de un máximo de 2 horas por asamblea.

f) Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales entre ellos por actos o momentos puntuales, después del acuerdo previo con el jefe de recursos humanos y de la comunicación en la empresa con antelación.

Artículo 8. Obligaciones del Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as.

a) Sin perjuicio de las competencias que legalmente le corresponden, el Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as velarán especialmente por:

a.1. Las condiciones del trabajo del colegio y sus sociedades.

a.2. Velar por la formación profesional de los trabajadores/as.

a.3. La salud laboral en el trabajo.

a.4. La distribución de los fondos sociales que el colegio y sus sociedades destinen a su personal.

a.5. El pago de las horas extraordinarias, la correcta distribución, de todos los pluses existentes y los anticipos de nómina.

a.6. Por el cumplimiento de la correcta definición de los puestos de trabajo y su aplicación que en ningún caso puede ir en detrimento del trabajador/a.

b) El Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as no podrán tomar ninguna decisión que afecte a decisiones de carácter colectivo, tanto de extinción como de modificación sustancial de contratos de trabajo, que comprometa a los trabajadores/as sin consultarlos previamente en asamblea.

Capítulo III Clasificación del personal

Artículo 9. Clasificación del personal.

Entendemos por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. El sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores/as, considerando que entre ambas actuaciones se debe conseguir una correspondencia positiva.

Los elementos que definen los grupos profesionales son el resultado global de los siguientes factores:

1. Aptitudes.

a) Conocimientos: el grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

b) Iniciativa/autonomía: el grado de independencia que el trabajador/a tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado trabajo.

c) Capacidad de dirección: el grado de independencia para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo que lo deberá llevar a cabo.

d) Responsabilidad: el grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

e) La capacidad de trabajo en equipo.

2. Titulaciones.

3. Contenido la prestación: según esta podemos definir la clasificación profesional, que se estructura en los grupos profesionales que a continuación se especifican:

Grupo 1: Técnicos/as.

Es el personal que con la titulación y conocimiento necesarios encarga de las tareas de tal carácter propias dentro de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

El grupo de técnicos / as incluye las siguientes categorías:

- Técnico III (superior): Es el que dispone de título universitario de licenciatura o máster de carácter reglado y oficial que desarrolla su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación obtenida.

- Técnico II (medio): Es el que dispone de título universitario de diplomatura o grado de carácter reglado y oficial y que desarrolla su trabajo en la empresa en virtud de la titulación obtenida.

- Técnico I (auxiliar): Es el que dispone de la titulación de formación profesional o ciclos de grado superior y desarrolla su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación obtenida.

- Técnico de entrada: Desarrolla sus tareas en función de su titulación obtenida sin tener acreditada la experiencia suficiente. Con una duración máxima de 3 años, independientemente de su grado de formación.

Grupo 2: Administrativos/ivas

Comprende todas las funciones administrativas que corresponden a la gestión de la empresa, aseguradoras, funciones de contabilidad, régimen fiscal, organización, gestión de personal, cobro, información, comunicaciones, informática y otras propias dentro de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo.

El grupo de administrativos/as incluye las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de departamento: Es el/la que bajo las órdenes directas de la gerencia, dirige con plena responsabilidad cada uno de los departamentos coordinando la labor realizada por las secciones y servicios que los integran.

- Jefe de sección: Es quien tiene a su cargo la responsabilidad de la dirección de las tareas de una sección determinada bajo las órdenes directas del jefe de departamento o categoría asimilada o superior.

- Jefe de servicio: Es quien, bajo las órdenes del jefe de departamento o categoría asimilada o superior, tiene a su cargo un servicio determinado como responsable de su organización y dirección. Este cargo no tiene necesariamente responsabilidad de mando.

- Administrativo III: Es el que desarrolla, con iniciativa propia, trabajos que requieren un estudio de los diferentes problemas técnicos y prácticos y los resuelve.

- Administrativo II: Es quien realiza funciones análogas a las anteriores pero para las que sean suficientes conocimientos más restringidos en materia administrativa y/o contable.

- Administrativo I: Es el que, con conocimiento técnico y específico de las funciones que tiene encomendadas, desarrolla trabajos iniciados o estudiados por el personal de categoría superior o que ejecuta con iniciativa propia trabajos sencillos.

- Auxiliar de entrada: Con una duración máxima de 3 años, independientemente de su grado de formación.

Grupo 3: Comerciales.

Comprende las tareas de preparación de visitas, contactos con los clientes, recopilación de datos o antecedentes y formalización de operaciones convenidas. Así como las relativas al estudio de mercado, aplicación de las técnicas de marketing, captación de clientes y su conservación mediante el asesoramiento y asistencia permanente, así como las propias del sector financiero. Su misión principal será la de incrementar el volumen de ventas, primas, comisiones o productos o servicios gestionados por la empresa donde sea contratado el trabajador así como la gestión de la cartera y mantenimiento de clientes.

Incluye las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de equipo comercial: Es el comercial, que con mando, coordina un grupo de comerciales que tiene encomendada la comercialización de productos o las ventas en una determinada área geográfica o por una segmentación de clientes; y coordina la consecución de los objetivos de su equipo comercial de acuerdo con la estrategia de la empresa. Para acceder a este cargo se valorará la evolución formativa, la tendencia positiva en la consecución de resultados, su

capacitación para formar un equipo de trabajo y conocimientos de mercados y de gestión empresarial: presupuesto, balance y cuenta de resultados.

- Comercial IV: Es el comercial que tiene encomendada la comercialización de productos o las ventas de una determinada área geográfica o una segmentación de clientes y coordina la consecución de los objetivos comerciales de acuerdo con la estrategia de la empresa

- Comercial III: Es el comercial, que con una sólida experiencia profesional y con una tendencia muy positiva logrando resultados marcados por la empresa de manera recurrente durante varios años, tiene la capacidad de coordinar su actividad con otros departamentos o comerciales de otras categorías .

- Comercial II: Es el comercial que tiene asignada una cartera de clientes que visita presencial o realiza gestiones comerciales con ellos cumpliendo los objetivos indicados por la empresa. Para acceder a esta categoría por parte del empleado debe tener una evolución continuada positiva por encima de la media de las ventas del equipo comercial asignado o equivalente para otras actividades.

- Comercial I: Es el comercial que tiene asignada una cartera de clientes que visita presencial o realiza gestiones comerciales con ellos cumpliendo los objetivos indicados por la empresa con la formación adecuadas para el desarrollo de sus funciones comerciales. Como máximo se podrán acumular tres años en esta categoría.

- Comercial de entrada: Es el comercial que realiza tareas de apoyo al equipo comercial. Como máximo se podrán acumular tres años con esta categoría.

Grupo 4: Subalternos/nas.

Se encarga de las tareas de tal carácter dentro de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo:

- Mantenimiento II: Es el trabajador que a duras conocimientos técnicos y prácticos desarrolla con iniciativa propia los trabajos y tareas de su oficio y resuelve problemas técnicos y prácticos.

- Mantenimiento I: Es el trabajador que a duras conocimientos técnicos y prácticos realiza tareas propias de su oficio, incluyendo operaciones preliminares, complementarias y auxiliares.

- Mantenimiento de entrada: Es el trabajador que con conocimientos técnicos y prácticos realiza tareas propias de su oficio apoyando al personal de mantenimiento. Con una duración máxima de 3 años.

- Vigilante: Es el trabajador que tiene encomendadas las funciones de vigilancia de locales interiores y mobiliario durante su jornada de trabajo y control de la entrada de personal ajeno y propio de acuerdo con los criterios establecidos por la empresa. También se encarga del cierre de puertas, ventanas, persianas, encendido y apagado del alumbrado o instala instalaciones generales análogas de manejo sencillo.

- Limpieza: Es el trabajador que tiene encomendadas las siguientes funciones: limpieza de oficinas, tierras, escaleras, cristales, mobiliario y útiles de oficina.

Todos los grupos profesionales mencionados incluirán dentro de sus funciones las propias de atención telefónica.

Contratos en prácticas o formación

La empresa podrá realizar la contratación en prácticas o formación con la categoría llamada de entrada en todos los grupos de categorías previstos en este artículo de acuerdo con la legislación vigente. Como máximo se podrán acumular tres años en esta categoría.

Desarrollo categorías profesionales

La Comisión Mixta se reunirá semestralmente para estudiar la evolución profesional de todos los empleados afectados por este Convenio colectivo con el fin de mejorar su capacitación profesional, posibilidades de promoción y la valoración y retención del talento.

Artículo 10. Plantilla del colegio y sus sociedades.

El trabajador/a que no esté conforme con su clasificación profesional podrá efectuar la reclamación correspondiente a la dirección de la empresa, la cual emitirá un informe dentro de los 15 días siguientes, e informará al Comité de Empresa. En caso de desacuerdo el trabajador/a podrá pedir la intermediación del Comité de Empresa.

Capítulo IV Relaciones laborales

Artículo 11. Admisión de personal.

El ingreso del personal se efectuará mediante concurso de méritos según criterios de empresa y de acuerdo con este Convenio, manteniéndose en todo momento la transparencia y objetividad adecuada, exigiéndose en cada caso los conocimientos adecuados a la función que deba cumplir.

En igualdad de condiciones tendrá preferencia el personal temporal que esté prestando sus servicios en el Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sus sociedades cuando se convoque el concurso de méritos.

En la convocatoria del concurso de méritos se dará trámite de audiencia al Comité de Empresa o los representantes de los trabajadores/as de la empresa correspondiente.

Artículo 12. Igualdad de oportunidades.

Debe existir una estricta igualdad de oportunidades para todos los trabajadores/as respecto a su promoción y de la que deben ser responsables directos los jefes de departamento o de sección de los que dependan y bajo la vigilancia del Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Dentro de los 6 meses de cada año, se establecerán los criterios básicos de promoción interna y de acceso a los puestos de mando de común acuerdo entre los cargos directivos de los que dependan y el Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as. Queda establecida la estricta igualdad de oportunidades para acceder a categorías técnicas para todo el personal del COMB y sociedades.

La Comisión Mixta intervendrá en la elaboración de los criterios de revisión de las categorías a la firma del Convenio.

Artículo 12 bis.

La progresión en la escala de categorías profesionales se producirá, en parte, en base a la adquisición de formación, y en caso de que se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo.

Tanto las vacantes como los nuevos empleos se comunicarán a la parte social de la Comisión Mixta y se colgarán en el tablón de anuncios de cada empresa con los requisitos solicitados para cada puesto de trabajo, con anterioridad a la convocatoria externa.

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir:

- Grupo 1 (técnicos/as): Periodo de prueba de 6 meses para los técnicos / as superiores y de 2 meses para el resto de técnicos / as.

- Grupo 2 (administrativos/as): Período de prueba de 1 mes, excepto los fines de Sección y Servicio, que será de 2 meses.

- Grupo 3 (comerciales): Período de prueba de 2 meses.

- Grupo 4 (subalternos/nas): Período de prueba de 1 mes.

Capítulo V Calendario y jornada

Artículo 13. Jornada laboral.

a) La jornada de trabajo efectiva será de 1.549,5 horas anuales (aproximadamente equivalente a un máximo de 35 horas semanales) o "cómputo A", o de 1.772 horas anuales (aproximadamente equivalente a un máximo de 40 horas semanales) o "cómputo B", dependiendo de la libre elección por parte del trabajador/a y de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Ambos cómputos fijarán el máximo de horas anuales a realizar por las respectivas opciones.

Sin embargo, debido a las oscilaciones que presentan las festividades de un año a otro, tanto la carencia como el excedente de horas se compensarán de un año para otro.

b) A los trabajadores/as de la sección administrativa que venían realizando un cómputo de 1.451,5 horas efectivas anuales (aproximadamente equivalente a un máximo de 32,5 horas semanales), se les respetará esta jornada a título individual, mediante una carta de garantías personales. Estos trabajadores/as también tendrán la posibilidad de optar voluntariamente a la jornada del "cómputo A" o del "cómputo B".

c) Las personas que tengan la jornada laboral del Cómputo B (1.772h) previa petición fundada del empleado podrán solicitar cambiar el Cómputo A (1.549,5) con la correspondiente disminución de sueldo de la siguiente manera:

Si la petición tiene carácter temporal no se podrá volver al cómputo B) antes del plazo de la petición solicitada. No se podrá volver a pedir otro cambio de jornada hasta que no hayan pasado 12 meses desde el agotamiento del último periodo de reducción.

Si la petición es de carácter indefinido sólo se podrá volver al cómputo B) por petición previa del empleado.

Las solicitudes de estos cambio podrán ser entregadas a cualquiera de las partes que componen la Comisión Mixta, ya sea la parte social o la parte empresa. Estos cambios para ser efectivos deberán ser aprobados por la empresa.

d) La Comisión Mixta de acuerdo con este Convenio y el calendario oficial de fiestas establecerá cada año el calendario laboral.

e) Horarios.

1. En cuanto a la distribución del cumplimiento del horario se respetarán los existentes a la firma del Convenio.

2. El horario de verano del colegio y sus sociedades será del 15 de junio al 15 de septiembre y se respetarán los existentes a la firma del Convenio.

3. El horario flexible a lo largo de todo el año tiene un margen de entrada y salida de 30 minutos diarios que se recuperará en cómputo mensual.

4. Todo el personal que trabaje como mínimo una tarde tendrá un periodo no computable de descanso mínimo de 30 minutos entre el turno de la mañana y la tarde.

f) Conciliación vida familiar

La empresa con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral facilitará su organización, para que esta conciliación sea lo más viable posible.

La última semana de junio y la primera de septiembre, las madres o padres de los niños, que están cursando primaria e infantil, podrán hacer jornada continua los días no lectivos de acuerdo con el calendario escolar de acuerdo con las necesidades del departamento.

Por cuidado de hijo menor de 14 meses, se podrá hacer jornada continua sin disminución de su jornada habitual dentro del horario habitual de la empresa y dentro de las posibilidades del departamento o empresa y de acuerdo con su organización.

Se podrá acumular la lactancia hasta que el niño tenga 12 meses, contando los días resultantes de lunes a viernes. En el caso de no acumulación de la lactancia el límite máximo será de nueve meses de acuerdo con legislación vigente. Las propuestas de conciliación de vida familiar no son acumulativas.

Artículo 14. Sábados.

Los empleados/as del Colegio Oficial de Médicos de Barcelona, Mediconsulting, Medicorasse, tendrán los sábados festivos. Med Sasa y Med One de acuerdo con las necesidades del sector y de nuestros proveedores financieros adaptarán sus cuadros horarios para que los sábados los empleados no trabajen si estas necesidades no varían.

Artículo 15. Vacaciones.

El personal dispondrá de 26 días laborables de vacaciones anuales a hacer, preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre; se podrán hacer las vacaciones en 2 veces durante el año, según el plan rotativo de aquellos departamentos que así lo establezcan.

Artículo 16. Días de libre disposición.

El personal dispondrá de 5 días de libre disposición al año que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa o departamento con el debido preaviso.

Los trabajadores dispondrán de una bolsa de hasta 7 horas efectivas de trabajo anuales para los empleados del cómputo A y de 8 horas efectivas de trabajo anuales para los empleados del cómputo B. En los casos de reducción de jornada, la bolsa de horas será proporcional a su jornada.

La bolsa de horas se podrá utilizar en supuestos médicos no contemplados en otros artículos del Convenio colectivo, jurídicos (notarías, registros o juzgados) y de conciliación familiar (hijos y cónyuge). Estas horas serán de carácter no recuperable y será necesario acreditar debidamente, no se podrán sol licitar todas de la bolsa de un solo golpe.

Se hace jornada continuada y anticipa en 1 hora la salida los siguientes días: Vigilia de Reyes, Jueves Santo, día de Sant Jordi, Víspera de Sant Joan, Vigilia de Navidad y Vigilia de Año Nuevo

Capítulo VI Retribuciones

Artículo 17. Incrementos salariales.

Los incrementos de sueldos y salarios durante la vigencia o prórrogas de este Convenio se harán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento}_{\text{año } X} = 50\% \text{IPC Catalunya}_{\text{año } X} + 50\% \text{Productividad}_{\text{año } X}$$

Siendo la productividad del incremento de los ingresos recurrentes de explotación de las empresas y entidades recogidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo.

Entendemos por ingresos recurrentes de explotación aquellos que se derivan de las cuotas col colegiales, la facturación, las comisiones de las primas de seguros y las comisiones bancarias que serán revisados conjuntamente en la Comisión Mixta, excluyendo las operaciones corporativas (fusiones y adquisiciones).

Siendo el IPC de Cataluña el incremento de los precios al consumo elaborado por el organismo competente.

La actualización de los incrementos correspondientes al año x se harán antes del mes de abril del año siguiente (año x+1)

Artículo 18. Conceptos salariales.

Sueldo base: es el que con esta denominación se establece en el anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 19. Complementos retributivos.

1. Complemento de garantías personales.
2. Complemento de puesto de trabajo.
3. Complemento de prolongación de jornada (creado y regulado en el quinto Convenio, artículo 13.a)
4. Complemento personal.
5. Complemento PAC.
6. Complemento de productividad.

Sólo será compensable y absorbible el complemento PAC

Artículo 20. Complemento de garantías personales.

Los complementos de garantías personales quedarán definidos, regulados y garantizados mediante carta individual. El recibo salarial reflejará el concepto de "garantía personal".

Artículo 20 bis. Fondo de productividad.

El fondo de productividad, creado y regulado en el VI Convenio colectivo, se continuará dotando exclusivamente de acuerdo con las cartas de garantías personales manteniéndose los mismos criterios de aportación al fondo y de reparto aplicados hasta la firma de este Convenio colectivo.

Artículo 21. Fondo de formación y promoción.

Las aportaciones de las empresas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo al fondo de formación serán como máximo de 90.000 EUR por año de vigencia del Convenio.

La cantidad a aportar por cada una de las empresas puede variar en función de la facturación de la empresa, de las necesidades derivadas de la actividad reguladora del sector y de los estudios de necesidades formativas hechos por la propia empresa o empresas especializadas del sector.

Ambas partes acuerdan que la empresa gestionará todas las solicitudes de la formación que se hagan a las empresas donde tiene vigencia el VIII Convenio colectivo para pedir la correspondiente subvención si la solicitud cumple los requisitos de la legislación vigente.

La Comisión Mixta continuará desarrollando el plan de formación y promoción teniendo como base los trabajos ya realizados por los consultores externos y todos los criterios de clasificación profesional recogidos en el artículo 9 de este Convenio colectivo. Además, se compromete a buscar fórmulas para desarrollar un plan de carrera profesional para los trabajadores y trabajadoras del COMB y sus sociedades.

Se acuerda que se procurará siempre que la formación se realice dentro del horario laboral. En caso de que no se pudiera realizar, nunca se obligará a nadie a hacerlo fuera de su horario de trabajo. Sólo en caso de que sea estrictamente necesario y el trabajador esté de acuerdo, se podrá contemplar esta posibilidad, previo informe a la Comisión Mixta.

Se acuerda que la Comisión Mixta dará más impulso a la actividad formativa y será más proactiva a la hora de informar a los trabajadores y trabajadoras del COMB y sus sociedades de la oferta de formación que tiene a su alcance. Además, se harán evaluaciones periódicas para detectar las necesidades formativas de la plantilla y de las empresas y se realizarán memorias formativas de las actividades que se han llevado a cabo.

Artículo 22. Número de mensualidades.

El número de mensualidades será de 12 más 2 extraordinarias. Estas últimas se abonarán, por el importe de una mensualidad de salario real, los días 22 de los meses de junio y diciembre.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Las horas que exceden de las jornadas pactadas en este Convenio se compensarán con horas o días festivos o bien se abonarán al precio de 14 euros pactadas de común acuerdo, previamente, con la empresa.

En ningún caso la realización de horas extraordinarias tendrá carácter habitual y continuado, y se limitará a casos de emergencia.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y no excederá en número de todo lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

El abono de las horas extras realizadas en la primera quincena se hará efectivo al mes siguiente de su realización y las hechas la segunda quincena abonarán dentro del segundo mes. Si el trabajador/a opta por la realización de días festivos se hará según las necesidades del servicio.

Los trabajos especiales que impliquen una dedicación extraordinaria, fuera de la jornada habitual, serán conceptuados y retribuidos como horas extraordinarias o gratificaciones.

Tendrán carácter excepcional y en ningún caso serán fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Se informará al Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 23 bis. Dietas y kilometraje y Plus de nocturnidad.

El gasto para compensar el kilometraje de los desplazamientos encomendados por la empresa por razón de trabajo será de 0,39 eur con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017.

El gasto para compensar la manutención de los desplazamientos encomendados por la empresa cuando sea necesario de acuerdo con el reglamento interno de la empresa durante la vigencia del Convenio colectivo será de 10,80 EUR con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017

En cuanto al plus nocturno, en todos los supuestos que se deba prestar servicio entre las 22 horas y las 6 horas, el salario real vendrá incrementado en un 10% por cada hora.

Artículo 24. Anticipo de nóminas.

De conformidad con el procedimiento y las condiciones establecidas por el Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sociedades, para la concesión de anticipos reintegrables, se delimitará anualmente la cuantía que la empresa destina a este fin, se fija su cuantía máxima en 10 mensualidades que se amortizará en un período de 2 años como máximo.

Las condiciones para la concesión de este anticipo serán las siguientes:

- a) Tener un mínimo de 1 año y 1 día de antigüedad.
- b) El personal con una antigüedad mínima de 1 año y 1 día podrá solicitar hasta el 25% del total de la nómina.
- c) El personal con una antigüedad mínima de 2 años y 1 día podrá solicitar hasta el 50% del total de la nómina.
- d) El personal con una antigüedad mínima de 3 años y 1 día podrá solicitar la totalidad de la nómina dentro del máximo mencionado de 10 mensualidades.
- e) Para conceder el anticipo, se deberá justificar las necesidades que lo motivan.

Como sea que la partida presupuestaria destinada a este concepto es limitada, en caso de que haya solicitudes coincidentes y no se puedan atender todas se valorará la finalidad del anticipo y los ingresos del empleado para dar preferencia en su otorgamiento a unos anticipos sobre otros.

Artículo 25. Incapacidad transitoria.

Mientras un trabajador/a esté en situación de incapacidad transitoria (IT), el Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sociedades complementarán las cantidades que reciba el trabajador/a por parte de la seguridad social hasta el 100% de su salario como si estuviera en activo.

Capítulo VII Permisos, licencias y excedencias

Artículo 26. Permisos y licencias.

A. Permisos para asistencia a familiares

a.1. Defunción

En los casos de defunción del cónyuge, hijos/hijas, padres/madres, abuelos/as, hermanos/as, nietos/nietas, suegros/as, yernos/nueras y cuñados/as, el permiso será de 3 días hábiles retribuidos y no recuperables dentro los siguientes 5 días hábiles a la defunción.

En el caso de que el trabajador/a tuviera que trasladar fuera de su provincia de residencia podrá disfrutar de un día de permiso adicional consecutivo. También se consideran las parejas de hecho acreditadas.

a.2. Enfermedad grave y hospitalización

En los casos de enfermedad grave y hospitalización del cónyuge, hijos/hijas, padres/madres, el permiso será de 3 días hábiles retribuidos y no recuperables dentro de los 10 días hábiles a partir del día del ingreso del enfermo. En los casos de enfermedad grave y hospitalización de hermanos/as y suegros/as, el permiso será de 3 días hábiles retribuidos y no recuperables dentro de los 5 días hábiles a partir del día del ingreso del enfermo.

En caso de que el trabajador/a tuviera que trasladar fuera de su provincia de residencia podrá disfrutar de un día de permiso adicional consecutivo.

Este permiso, de acuerdo con los criterios organizativos de la empresa, se podrá disfrutar de una bolsa de horas durante el periodo de días indicados anteriormente. El cómputo de las horas no trabajadas se hará en relación a la jornada laboral del trabajador. Esta distribución deberá solicitar por escrito y con la debida antelación.

a.3. Cirugía especializada sin hospitalización

En el supuesto de cirugía especializada sin hospitalización que requiera atención postoperatoria especial en el domicilio cuando afecte a los familiares que se relacionan en el siguiente punto y que no puedan ser objeto de una adecuada atención por parte de otro miembro de la familia.

En casos de cirugía especializada sin hospitalización del cónyuge, hijos/hijas, padres/madres, el permiso será de 3 días hábiles retribuidos y no recuperables dentro de los 10 días hábiles a partir del día de la intervención.

En los casos de cirugía especializada sin hospitalización de hermanos/as y suegros/as, el permiso será de 3 días hábiles retribuidos y no recuperables dentro de los 5 días hábiles a partir del día de la intervención.

En caso de que el trabajador/a tuviera que trasladar fuera de su provincia de residencia podrá disfrutar de un día de permiso adicional consecutivo. Este permiso, de acuerdo con los criterios organizativos de la empresa, se podrá disfrutar de una bolsa de horas durante el periodo de días indicados anteriormente. El cómputo de las horas no trabajadas se hará en relación a la jornada laboral del trabajador. Esta distribución deberá solicitar por escrito y con la debida antelación.

a.4 Visita médica

El tiempo indispensable con el justificante correspondiente. Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del puesto de trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro del horario laboral.

a.5. Matrimonio de hijos/hijas, hermanos/as o padres/madres: un día.

B. Permisos de carácter cívico

b.1 Deberes inexcusables de carácter personal: el tiempo indispensable con carácter recuperable.

b.2 Deberes inexcusables de carácter público: el tiempo indispensable sin carácter recuperable.

b.3 Ejercicio de las funciones de presidente, vocal, interventor o apoderado en elecciones públicas de acuerdo con la legislación vigente sin carácter recuperable

b.4. Examen académico oficial y profesional: el tiempo necesario con carácter recuperable.

C. Licencias

C.1 Matrimonio

En caso de matrimonio el permiso será de 20 días naturales retribuidos.

C.2 Licencia no retribuida

El trabajador/a con más de 2 años de antigüedad tendrá derecho a una licencia de hasta 3 meses consecutivos sin retribución, hasta agotar los 3 meses.

Este derecho sólo se podrá ejercer 1 sola vez cada 2 años excepto en el caso de cuidado de hijos que no hayan comenzado la primaria que se podrá pedir anualmente. El permiso sólo se podrá aplicar a un hijo.

En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o de los hijos/hijas, no será necesaria la antigüedad mencionada para tener derecho a esta licencia, como tampoco el período de 2 años.

Su duración estará condicionada por el mantenimiento de la situación de gravedad, hasta el límite de los 3 meses antes citado.

D. Suspensión de los contratos de trabajo derivados de la maternidad, paternidad, adopción, guardas con fines de adopción y acogimiento.

Los días de suspensión de contrato en todos estos supuestos serán los correspondientes a la legislación vigente.

E. Criterios de interpretación y de aplicación

La Comisión Mixta de este Convenio colectivo hará una actividad orientadora para explicar a los trabajadores del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo la extensa legislación vigente en esta materia recogida en el Estatuto de los trabajadores y demás de la normativa vigente para facilitar el disfrute de estos derechos por parte de todos.

Se formará si es necesario a los miembros de la Comisión Mixta en esta materia y se simplifica en lo posible los trámites para el disfrute de estos derechos.

Estos permisos o licencias recogidos en este artículo deberán acreditarse mediante el libro de familia o las certificaciones de los registros oficiales correspondientes ya sean relaciones de derecho o de hecho. También se deberán acreditar los diferentes hechos que son causa de la licencia o del permiso correspondiente por petición de la empresa así como la presencia en los lugares donde es necesaria o pertinente la presencia del trabajador/a. Estos permisos no podrán ser acumulados entre sí cuando el hecho causante sea el mismo.

En los casos de afinidad en que haya dos empleados contratados de la familia dentro del grupo de empresas, el permiso correspondiente se repartirá entre los familiares.

Para disfrutar del día adicional para los casos de desplazamiento fuera de la provincia debe haber un desplazamiento real fuera de la provincia del trabajador/a.

Artículo 27. Excedencias.

a) Excedencia forzosa será la que venga impuesta al trabajador/a como consecuencia de su nombramiento para cargos públicos en virtud de designación oficial y su duración vendrá determinada por la situación que la origina.

b) Excedencia voluntaria será la que sea solo citada por el empleado/a en virtud de circunstancias personales y sea concedida por la empresa.

El trabajador/a con una antigüedad de 1 año como mínimo tendrá derecho a la posibilidad de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ejercerse de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender cada uno de los hijos/hijas a contar desde la fecha de su nacimiento. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajaran en el Colegio de Médicos de Barcelona y sus sociedades, sólo 1 de ellos podría ejercer este derecho.

d) Los trabajadores/as que, por el motivo anterior, estuvieran disfrutando de una excedencia y que tuvieran un nuevo hijo/a, tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al primero.

e) Con una anticipación de, al menos, un mes a la finalización del período de excedencia el trabajador/a comunicará por escrito a la empresa su voluntad de reincorporación a la misma. En el caso de no verificarse esta comunicación en tiempo y forma se entenderá caducado el derecho del trabajador/a a reingresar en la empresa. En el caso de reincorporación, la empresa procederá a la reincorporación efectiva de este trabajador/a con el grupo profesional y la categoría que tenía antes del inicio de la excedencia entre las vacantes existentes.

Capítulo VIII Servicio de prevención y salud laboral

Artículo 28. Vigilancia de la salud.

La empresa contratará los servicios de salud laboral con una empresa especializada del sector para aplicar y desarrollar la legislación vigente en esta materia.

Artículo 29. Comité de Salud Laboral.

a) En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se escogerán el Delegado de Seguridad o los Comités de Salud Laboral de acuerdo con la legislación vigente.

b) El asesoramiento de los Comités de Salud Laboral o de los Delegados de Seguridad estarán a cargo de los servicios de prevención y vigilancia de la salud contratados por la empresa que llevará a cabo la valoración de los puestos de trabajo y de sus riesgos de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo IX Mejoras sociales e indemnizaciones

Artículo 30. Pólizas de seguros.

El Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores velarán para actualizar en función de las plantillas del Colegio de Médicos y sus sociedades, la póliza colectiva de seguros de muerte e invalidez por accidente, creada para todos los trabajadores/as. La cuantía mínima de esta póliza la fijará la Comisión Mixta del presente Convenio.

Artículo 31. Fondo social y programa de protección social (PPS).

Se establece con carácter asistencial un fondo social. La cuantía económica quedará especificada según el reglamento del fondo, que será determinada por la dirección de las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo por cada año.

La administración del fondo la llevará a cabo una Comisión constituida por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de la Comisión Mixta. La gestión del fondo seguirá siempre los criterios marcados en la normativa que a tal fin consensuará la Comisión Mixta.

La fórmula de dotación del fondo social quedará establecida en el mismo reglamento del fondo.

Se complementará la actuación del fondo social con la inclusión de los trabajadores y trabajadoras del Colegio de Médicos de Barcelona y las sociedades que forman parte del VIII convenio colectivo al Programa de Protección Social (PPS). Las empresas del grupo harán la aportación pertinente al PPS. La vigencia del PPS comenzará a partir de la publicación oficial del Convenio colectivo.

Artículo 32. Jubilación.

El contrato de trabajo se extinguirá por cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada por la normativa de la seguridad social cuando el trabajador afectado por la extinción del contrato cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de la seguridad social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva.

En el caso en que la empresa comunique la extinción del contrato de trabajo a un empleado por desempeño de los requisitos del párrafo anterior, la empresa estará obligada a cumplir una de estas obligaciones para favorecer la calidad del empleo en las empresas:

- Mantener el mismo nivel de plantilla indefinida de último año durante un año adicional.
- La conversión de un contrato temporal de la empresa en indefinido.
- La nueva contratación de un trabajador con alguno de estos tres requisitos: una incapacidad reconocida por los servicios sociales igual o superior al 33%, que figure dentro de un grupo de exclusión social o que figure en un colectivo que para razones de edad, género o procedente de un sector en reconversión tenga difícil su contratación.
- La nueva contratación de una trabajadora reconocida como una víctima de la violencia de género.

Con la intención de favorecer el relevo generacional dentro de la plantilla se podrá acordar una jubilación anticipada por parte de la empresa y el trabajador. En estos casos la compensación de la empresa al trabajador no podrá ser inferior a las siguientes condiciones y cantidades:

- Cinco años antes de la edad legal de jubilación dieciocho días por año trabajado con el tope de un ciento veinte por ciento de su sueldo bruto.
- Cuatro años antes de la edad legal de jubilación quince días por año trabajado con el tope de un cien por ciento de su sueldo bruto.
- Tres años antes de la edad legal de jubilación trece días por año trabajado con el tope de un ochenta por ciento de su sueldo bruto.
- Dos años antes de la edad legal de jubilación once días por año trabajado con el tope de un sesenta por ciento de su sueldo bruto.
- Un año antes de la edad legal de jubilación nueve días por año trabajado con el tope de un cuarenta por ciento de su sueldo bruto.

ANEXO I

Para todas aquellas cuestiones que el presente Convenio no resuelva deberemos remitirnos al Estatuto de los trabajadores.

ANEXO II

Escalado de sueldos base por categorías para el año 2016

CATEGORIAS	35h Sueldo año	35h Sueldo Mes	40h Sueldo año	40h Sueldo mes
Grupo I: Técnico/cas				
Técnico III (Superior)	27.882,85	1.991,63	32.065,00	2.290,36
Técnico II (Medio):	26.119,77	1.865,70	30.037,85	2.145,56
Técnico I (Auxiliar)	24.235,57	1.731,11	27.871,11	1.990,79
Técnico de entrada	17.397,35	1.242,67	20.006,85	1.429,06
Grupo II: Administrativos				

Jefe Departamento	31.651,01	2.260,79	36.398,54	2.599,90
Jefe Sección	27.882,85	1.991,63	32.065,00	2.290,36
Jefe de Servicio	26.119,77	1.865,70	30.037,85	2.145,56
Administrativo III (Oficial 1a)	24.235,57	1.731,11	27.871,11	1.990,79
Administrativo II (Oficial 2a)	22.261,61	1.590,11	25.600,80	1.828,63
Administrativo I (Aux. Admin.)	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Auxiliar de entrada	14.982,76	1.070,20	17.230,08	1.230,72
Grupo III: Comerciales				
Jefe Equipo Comercial	26.119,77	1.865,70	30.037,85	2.145,56
Comercial IV	24.235,57	1.731,11	27.871,11	1.990,79
Comercial III	22.261,61	1.590,11	25.600,80	1.828,63
Comercial Nivel II	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Comercial nivel I	16.241,81	1.160,13	18.678,04	1.334,15
Comercial de entrada	14.982,76	1.070,20	17.230,08	1.230,72
Grupo IV: Subalternos				
Mantenimiento II	22.261,61	1.590,11	25.600,80	1.828,63
Mantenimiento I	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Vigilante	20.271,60	1.447,97	23.312,40	1.665,17
Limpieza	17.257,41	1.232,67	19.845,96	1.417,57
Mantenimiento de entrada	14.982,76	1.070,20	17.230,08	1.230,72

ANEXO III

Escalado de sueldos base por categorías para el año 2017

CATEGORIAS	35h Sueldo año	35h Sueldo Mes	40h Sueldo año	40h Sueldo mes
Grupo I: Técnico/cas				
Técnico III (Superior)	28.398,68	2.028,48	32.658,21	2.332,73
Técnico II (Medio):	26.602,99	1.900,21	30.593,55	2.185,25
Técnico I (Auxiliar)	24.683,93	1.763,14	28.386,72	2.027,62
Técnico de entrada	17.719,20	1.265,66	20.376,98	1.455,50
Grupo II: Administrativos				
Jefe Departamento	32.236,55	2.302,61	37.071,91	2.647,99
Jefe Sección	28.398,68	2.028,48	32.658,21	2.332,73
Jefe de Servicio	26.602,99	1.900,21	30.593,55	2.185,25
Administrativo III (Oficial 1a)	24.683,93	1.763,14	28.386,72	2.027,62
Administrativo II (Oficial 2a)	22.673,45	1.619,53	26.074,41	1.862,46
Administrativo I (Aux. Admin.)	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98
Auxiliar de entrada	15.259,94	1.090,00	17.548,83	1.253,49
Grupo III: Comerciales				
Jefe Equipo Comercial	26.602,99	1.900,21	30.593,55	2.185,25
Comercial IV	24.683,93	1.763,14	28.386,72	2.027,62
Comercial III	22.673,45	1.619,53	26.074,41	1.862,46
Comercial Nivel II	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98

Comercial nivel I	16.542,29	1.181,59	19.023,59	1.358,83
Comercial de entrada	15.259,94	1.090,00	17.548,83	1.253,49
Grupo IV: Subalternos				
Mantenimiento II	22.673,45	1.619,53	26.074,41	1.862,46
Mantenimiento I	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98
Vigilante	20.646,62	1.474,76	23.743,68	1.695,98
Limpeza	17.576,68	1.255,48	20.213,11	1.443,79
Mantenimiento de entrada	15.259,94	1.090,00	17.548,83	1.253,49

ANEXO IV

Escalado de sueldos base por categorías para el año 2018

CATEGORIAS	35h Sueldo año	35h Sueldo Mes	40h Sueldo año	40h Sueldo mes
Grupo I: Técnico/cas				
Técnico III (Superior)	28.929,74	2.066,41	33.268,91	2.376,35
Técnico II (Medio):	27.100,46	1.935,75	31.165,65	2.226,12
Técnico I (Auxiliar)	25.145,52	1.796,11	28.917,56	2.065,54
Técnico de entrada	18.050,55	1.289,32	20.758,03	1.482,72
Grupo II: Administrativos				
Jefe Departamento	32.839,38	2.345,67	37.765,15	2.697,51
Jefe Sección	28.929,74	2.066,41	33.268,91	2.376,35
Jefe de Servicio	27.100,46	1.935,75	31.165,65	2.226,12
Administrativo III (Oficial 1a)	25.145,52	1.796,11	28.917,56	2.065,54
Administrativo II (Oficial 2a)	23.097,44	1.649,82	26.562,00	1.897,29
Administrativo I (Aux. Admin.)	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Auxiliar de entrada	15.545,30	1.110,38	17.876,99	1.276,93
Grupo III: Comerciales				
Jefe Equipo Comercial	27.100,46	1.935,75	31.165,65	2.226,12
Comercial IV	25.145,52	1.796,11	28.917,56	2.065,54
Comercial III	23.097,44	1.649,82	26.562,00	1.897,29
Comercial Nivel II	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Comercial nivel I	16.851,63	1.203,69	19.379,33	1.384,24
Comercial de entrada	15.545,30	1.110,38	17.876,99	1.276,93
Grupo IV: Subalternos				
Mantenimiento II	23.097,44	1.649,82	26.562,00	1.897,29
Mantenimiento I	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Vigilante	21.032,72	1.502,34	24.187,69	1.727,69
Limpeza	17.905,36	1.278,95	20.591,10	1.470,79
Mantenimiento de entrada	15.545,30	1.110,38	17.876,99	1.276,93

Barcelona, 7 de novembre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès