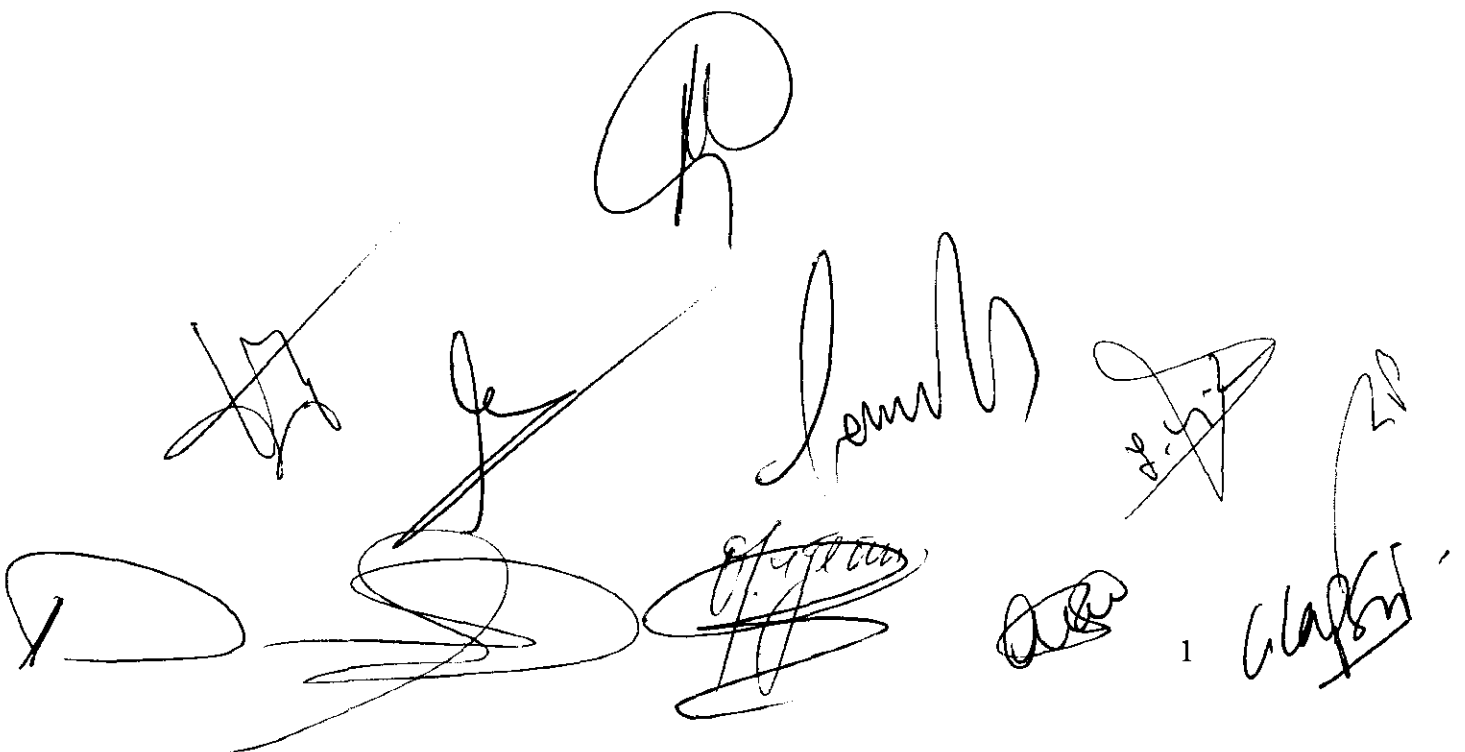


**CONVENI COL·LECTIU
HOSPITAL CLÍNIC I PROVINCIAL DE BARCELONA**

**Associació Professional del
Comitè de Delegats Mèdics**

2014



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, scattered pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. There are approximately 10 distinct marks, including a large signature at the top center, several smaller signatures below it, and a signature on the right side.

CAPÍTOL I.

- Article 1. Àmbit d'aplicació.
- Article 2. Vigència i durada.
- Article 3. Revisió i pròrroga.
- Article 4. Absorció i compensació.
- Article 5. Garantia "ad personam".
- Article 6. Prelació de normes.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DE LA FEINA.

- Article 7. Facultats i responsabilitats de l'hospital
- Article 8. Plantilla i classificació professional.
- Article 9. Contractes especials.
- Article 10. Càrrecs
- Article 11. Comitè de Nomenaments de Càrrecs (excepte Director d'Institut/Centre)
- Article 11 bis. Comitè de Nomenament de Directors d'Institut/Centre
- Article 11 ter. Elecció del Director Mèdic
- Article 11 quater. Cessament temporal o definitiu d'un càrrec.
- Article 11 quinquies. Coordinadors

CAPÍTOL III. INGRESSOS, PROMOCIONS I CESSAMENTS.

- Article 12. Ingressos.
- Article 12.bis. Comitè de Selecció
- Article 13. Període de prova.
- Article 14. Sistema de promoció professional (SPP).
- Article 15. Cessaments.

CAPÍTOL IV. JORNADA, HORARI I VACANCES.

- Article 16. Jornada.
- Article 17. Horaris.
- Article 18. Vacances.
- Article 19. Guàrdies del personal mèdic.
- Article 20. Festes i diumenges.
- Article 21. Reducció de jornada per tenir cura de familiar.

CAPÍTOL V. LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I SUSPENSIONS DEL CONTRACTE.

- Article 22. Llicències general.
- Article 23. Permis per lactància i permís de paternitat.
- Article 24. Reserva de lloc de treball per part, collida o adopció.
- Article 25. Excedències voluntàries.
- Article 26. Excedència voluntària per naixement o adopció d'un fill i per tenir cura d'un familiar.
- Article 27. Excedències per nomenament d'un càrrec públic.
- Article 28. Normes comunes a les excedències.
- Article 28 bis. Normes específiques per a les excedències dels facultatius que exerceixen càrrecs en el moment de la sol·licitud.
- Article 29. Excedència especial sense sou.
- Article 30. Estada retribuïda per a ampliació d'estudis.

CAPÍTOL VI. RÈGIM SALARIAL.

- Article 31. Règim salarial
- Article 31 bis. Salari base.
- Article 32. Complement personal d'antiguitat (CPA) i complement retorn antiguitat (CRA).
- Article 33. Gratificacions extraordinàries.

Article 34. Plus de dedicació.

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

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

Article 36. Hores extraordinàries.

CAPÍTOL VII. BENEFICIS SOCIALS.

Article 37. Normes generals.

Article 38. Jubilació.

Article 39. Complement per incapacitat temporal.

Article 40. Ajuda per a discapacitats

Article 41. Bestreta.

Article 42. Escola Bressol.

Article 43. Assistència hospitalària per a familiars.

Article 44. Menjador d'empresa.

Article 45. Premis per fi de residència.

Article 46. Cursos, congressos i publicacions.

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL.

Article 47. Revisió mèdica.

Article 48. Vestuaris.

Article 49. Vestidors i lavabos.

CAPÍTOL IX. ACCIÓ SINDICAL.

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

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

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

Article 53. Reunions i assemblees.

Article 54. Representació.

CAPÍTOL X. FALTES I SANCIONS.

Article 55. Faltes i sancions.

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

Article 57. Detenció del treballador.

CAPÍTOL XI. DISPOSICIONS DIVERSES.

Article 58. Absentisme.

Article 59. Comissió Paritària.

Disposicions Transitòries: Afectació als articles 15.7, 19, Capítol VI, 38, 39, 42, 44, 30.2, 45 i 46.

Disposició Addicional Primera. Vinculació a la totalitat

Disposició Addicional Segona. Igualtat d'oportunitats d'homes i dones

Disposició Addicional Tercera. Revisió de l'article 15.6

Disposició Addicional Quarta: Model de direcció per objectius

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació.

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

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

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

Article 2. Vigència i durada.

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

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

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

Article 3. Revisió i pròrroga.

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

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

Article 4. Absorció i compensació.

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

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

Article 5. Garantia "ad personam".

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

Article 6. Prelació de normes.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a small scribble. In the center, a large, stylized signature is written. To its right, there are several other signatures, including one that appears to be 'J. Aguirre' and another that looks like 'L. Aguirre'. There are also some illegible scribbles and a small number '5' near the bottom right.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DE LA FEINA

Article 7. Facultats i responsabilitats de l'hospital

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

Article 8. Plantilla i classificació professional.

1. La classificació professional del personal de l'estament mèdic de l'Hospital Clínic sotmès a l'àmbit d'aplicació del present conveni s'estableix en un únic grup professional que s'estructura en els següents tres subgrups. La pertinença a aquest grup no implica necessàriament una diversitat de funcions, ja que el personal que s'hi troba adscrit realitza indistintament i de manera polivalent les tasques pròpies de la seva titulació i/o especialitat.

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

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

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

Nivell 1	Consultor Sènior
Nivell 2	Consultor 2
Nivell 3	Consultor 1
Nivell 4	Especialista Sènior
Nivell 5	Especialista

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

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

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

Nivell 1	Metge Assistencial d'Urgències
Nivell 2	Especialista Assistencial d'Urgències
Nivell 3	Col·laborador
Nivell 4	Col·laborador de Guàrdia

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

SUBGRUP 3. Personal en formació.

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

Nivell 1	Resident 4t i 5è any
Nivell 2	Resident 3r any
Nivell 3	Resident 2t any
Nivell 4	Resident 1r any

Article 9. Contractes especials.

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

1. Contractes per a un servei determinat.

1.1 Per a la realització de projectes.

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

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

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

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

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

1.2 Per realitzar programes especials.

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

2. Contractes d'interinitat.

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

a) Canvis de llocs de treball derivats d'embaràs o d'altres circumstàncies similars.

b) Disminucions de la jornada per tenir cura d'un menor o per altres causes.

c) Activitat formativa per al personal en plantilla, efectuada totalment o parcialment dins de l'horari laboral.

d) Impossibilitat de prestar serveis de guàrdia per raons de salut o per gestació que desaconselli la prestació indicada.

e) Prestació de serveis de guàrdia que no pugui cobrir la plantilla fixa de l'Hospital per raons d'edat i/o disminució de jornada i/o per exempció de guàrdies i/o per qualsevol altres causes emparades en aquest Conveni.

3. Normes comunes.

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

a) El contracte s'extingeix quan es compleix la seva finalitat o el termini. L'Hospital pot rescindir el contracte si el treballador no du a terme les activitats per a les quals va ser contractat.

b) Per la seva naturalesa especial, no s'aplica als contractes temporals el que disposen als articles 14 (SPP) i 56 (Dret opció acomiadament) del present Conveni i sí que se'ls aplica específicament l'article 28.1 (Excedències).

c) Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat o adopció no interrompen la durada del contracte.

4.- Contracte per l'assistència sanitària en les urgències de medicina, cirurgia, traumatologia i anestesiologia. Donades les especials circumstàncies que concorren en la prestació de la assistència sanitària en les urgències de medicina, cirurgia, traumatologia i anestesiologia i entenent que el sistema de guàrdies vigent en l'Hospital no s'ajusta a les necessitats organitzatives d'aquesta especial prestació de serveis, les parts acordaran el contingut d'un contracte exclusiu pels metges especialistes que desenvolupen la seva activitat en les urgències de medicina, cirurgia, traumatologia i anestesiologia que podria significar la introducció d'un sistema de tornos. La distribució rotatòria serà en tornos de matí/i o tarda de la jornada ordinària de treball que s'aplicaria, de forma excepcional, exclusivament als facultatius referenciats en aquest article per a portar a terme durant la totalitat o la major part de la seva

jornada ordinària de treball la labor d'atenció immediata a les urgències extrahospitalàries (Urgències de Medicina, Urgències de Cirurgia, Traumatologia i Anestesiologia)." L'hospital es compromet a cobrir les absències generades en els llocs de treball que en cada moment desenvolupi aquestes tasques

Article 10. Càrrecs.

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

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

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

3. El Director Mèdic, Director de Recerca i Innovació, Director de Docència i Director de Qualitat i Seguretat Clínica així com els Directores d'Instituts/Centres hauran de tenir dedicació exclusiva a l'HCB entenent que és compatible amb el càrrec la plaça universitària, l'activitat a BarnaClínic, les activitats científico-acadèmiques relacionades amb la seva especialitat i aquelles activitats en el marc d'aliances estratègiques d'interès pel HCB. Caldrà a més que facin una declaració de conflictes d'interessos potencials.

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

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

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

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

3. En cap cas els membres del Comitè no poden formar part de la Junta si es tracta d'avaluar el propi càrrec o el d'un superior jeràrquic. En aquestes

ocasions ha d'intervenir el membre suplent. D'altra banda, les persones que comparteixen un càrrec de Cap de Secció o de Cap de Servei o de Cap d'Unitat amb el de Director Mèdic o qualsevol càrrec de direcció no poden ser avaluades mentre dura el seu mandat com a director.

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

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

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

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

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

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

8. Procediments d'elecció d'un càrrec.

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

Si hi ha més de 2 candidats i en la primera votació cap d'ells aconsegueix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim, s'ha de seleccionar els candidats més votats fins arribar a 2 finalistes. En la votació ulterior entre els 2 candidats es requereix el vot favorable de 5 dels 7 membres de la Comissió com a mínim, els quals han de votar 1 dels 2 candidats. Si cap candidat no obté el vot favorable de 5 membres com a mínim, la Comissió s'ha de reunir en una altra data dins de la setmana següent. En aquesta darrera sessió, si després de 3 votacions cap dels 2 candidats aconsegueix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim, el càrrec s'ha de declarar vacant. A instàncies del Director General, la Direcció Mèdica ha de nomenar un facultatiu de la institució per ocupar el càrrec d'una manera eventual a la resolució d'una nova convocatòria (a publicar en els 6 mesos següents) i durant un període no superior a 12 mesos.

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

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

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

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

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

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

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

Article 11 ter. Elecció del Director Mèdic.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11 quinquies. Coordinadors

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

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

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

CAPÍTOL III. INGRESSOS, PROMOCIONS I CESSAMENTS

Article 12. Ingressos.

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

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

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

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

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

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

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

a) Quan s'adjudica el lloc de treball.

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

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

Article 12.bis Comitè de Selecció

1. Totes les places de facultatiu de l'Hospital amb una durada prevista superior a 6 mesos s'han de triar en el Comitè de Selecció. No ha d'haver una altra opció per a la contractació del personal de l'estament mèdic definit en l'article 1.2 del present Conveni / regit pel present Conveni
2. El Comitè de Selecció està integrat per deu membres: 7 fixes i 3 variables.

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

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

Article 13. Període de prova.

1. S'estableix un període de prova de 6 mesos, excepte per als residents, que es regeixen per les normes de la seva convocatòria.
2. Pel que fa al personal que ha estat contractat amb caràcter temporal dins dels 2 últims anys, el temps treballat en la categoria que es contracti compta com a període de prova.

Article 14. Sistema de promoció professional (SPP).

1. Requisits per a les promocions:

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

- a) Per la promoció d'especialista a especialista sènior cal una antiguitat de 5 anys en l'especialitat i en el treball com a especialista a l'Hospital. En el cas que no s'acreditin els 5 anys en la categoria en l'Hospital, es podrà tenir en consideració el temps de serveis prestats com a especialista en qualsevol hospital universitari, tan espanyol com estranger, o en un hospital públic de la xarxa sanitària espanyola, sempre i quan el Comitè de Promoció Professional ho consideri adequadament acreditat.
- b) Per la promoció d'especialista sènior a consultor-1 cal una antiguitat de 5 anys en la categoria d'especialista sènior.
- c) Per la promoció de consultor-1 a consultor-2 cal una antiguitat de 5 anys en la categoria de consultor-1.
- d) Per la promoció de consultor-2 a consultor sènior cal una antiguitat de 5 anys en la categoria de consultor-2.

2. Comitè de Promoció:

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

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

Són membres nats:

- El Director Mèdic (facultatiu que tingui el càrrec al seu moment).
- Un representant de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics, designat per la seva Junta Directiva pel procediment que la Junta estableixi.
- Un representant del Comitè de Delegats Mèdics, designat pel mateix Comitè pel procediment que aquest estableixi.

Són membres electes:

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

b) Mecanisme d'elecció:

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

- S'ha de fer una primera ronda d'eleccions, que s'ha de centralitzar als locals del CDM/APCDM, a fi que els membres de la plantilla de cada institut o centre amb contracte en vigor amb l'HCB escullin un candidat entre els facultatius del seu institut o centre. Aquest procediment no s'ha de seguir als instituts o centres que ja tinguin un membre al Comitè de Promoció per continuïtat en el càrrec (que ha de ser renovat 2 anys després).
- Una vegada finalitzat el primer procediment, s'ha de fer la segona ronda d'eleccions, en què tots els membres de l'estament mèdic de l'Hospital afiliats a l'APCDM han d'elegir els 4 nous membres del Comitè de Promoció entre els elegits en la primera ronda pels instituts o centres. En la segona ronda, cada elector pot votar 4 candidats com a màxim.
- A fi i efecte de disposar de membres suplents, els facultatius no elegits en la segona ronda s'han d'ordenar en una llista d'acord amb el nombre de vots obtinguts. Els membres suplents han de cobrir automàticament les vacants que hi pugui haver en el període interelectoral regular, però només fins a la fi del període per al qual s'elegeix el facultatiu que substitueixen. Els membres suplents també han de substituir els membres electes del Comitè que per la seva situació es puguin presentar com a candidats a la promoció de l'any en curs. La llista de suplents ha de ser renovada cada 2 anys quan hi hagi el període electoral.

3. Efectes de les promocions:

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

4. Mecanisme de l'SPP

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

Article 15. Cessaments.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'J. J.' with a long horizontal line extending to the right. To the right of this, there are several other signatures, including one that looks like 'J. J. J.', another that is more cursive, and one that is partially obscured by the page number. The signatures are scattered across the bottom half of the page.

CAPÍTOL IV. JORNADA, HORARI I VACANCES

Article 16. Jornada.

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

Article 17. Horaris.

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

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

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

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

2. El còmput d'hores anuals s'efectua tenint en compte:
 - a) L'exclusió de les vacances anuals en la seva traducció a dies hàbils, segons el detall de l'article 18 del present Conveni.
 - b) L'exclusió dels dies festius que corresponen per descans setmanal, festiu oficial, Nadal i Setmana Santa i que es detallen a l'article 20 del present Conveni.
 - c) La inclusió del temps de descans diari que preveu l'Estatut dels treballadors.
3. Si hi ha una altra jornada i/o un altre horari, el seu repartiment ha de ser proporcional i equivalent.
4. Quan existeixi la necessitat de resoldre situacions excepcionals, apreciades per la majoria de la Comissió Paritària, que requereixi la prestació total o parcial de treball en el torn de tarda, l'hospital podrà introduir aquest torn de forma excepcional i limitada al temps estrictament necessari per resoldre aquesta situació excepcional.

Article 18. Vacances.

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

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

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

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

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

4. En el còmput de la meritació de les vacances s'inclouen els períodes de baixa per incapacitat temporal i en canvi no s'inclouen els possibles períodes de suspensió de contracte per qualsevol altra causa ni les absències injustificades.

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

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

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

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

Article 19. Guàrdies del personal mèdic.

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

2. S'estableixen dos tipus de guàrdia:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VALOR DE L'HORA DE GUÀRDIA

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

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

PL: presència en dia laborable; PF: presència en dia festiu; PDS: presència en dissabte

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

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

Article 20. Festes i diumenges.

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

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

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

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

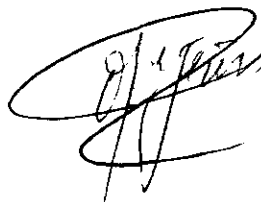
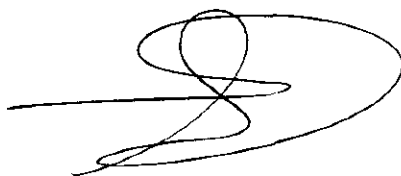
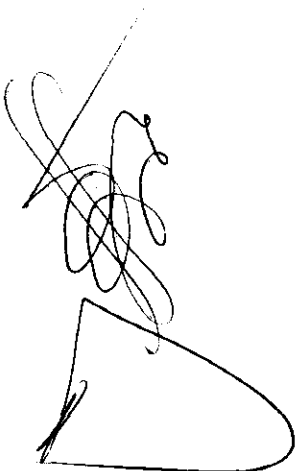
3. Els dies festius als quals es refereix el present article ja s'han tingut en compte a l'hora d'establir la jornada anual que esmenta l'article 16 del present Conveni.

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

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

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

1. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 1 i 2 d'aquest article, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. Aquesta reducció s'ha de fer a l'inici o a la fi de la jornada ordinària.
2. Té el mateix dret de tenir cura directament d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per ell mateix per raons d'edat, accident o malaltia i no tingui una activitat retribuïda.
3. La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i de les treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors del mateix Hospital generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció de l'Hospital pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Hospital.



C. Caponi
RP

CAPÍTOL V. LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I SUSPENSIONS DEL CONTRACTE

Article 22. Llicències generals.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) En cas de naixement d'un fill prematur o que requereixi hospitalització rere el naixement, els progenitors tindran dret a absentar-se 1 hora diària del lloc

de treball o a reduir la seva jornada laboral en 2 hores, mentre duri la situació d'hospitalització, amb la reducció salarial corresponent.

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

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

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

4. Per a la realització i/o organitzar activitats docents en hores de feina, sens perjudici del que s'estableix específicament per a les places vinculades en el Conveni amb la Universitat de Barcelona per a les activitats de pregrau, es requereix l'autorització expressa de la Direcció del Institut, transmesa a la Direcció de Recursos Humans pel sol·licitant amb anterioritat al seu gaudi. Si es percep una remuneració per aquesta activitat, l'hospital pot deduir del salari del treballador l'import de les hores destinades a aquesta activitat extra laboral.

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

Article 23. Permis per lactància i permís per paternitat.

a) Permis per lactància:

1. Cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i normativa de desenvolupament.

2. Per acord entre treballador i l'hospital, es pot pactar l'acumulació d'aquest temps diari de permís a fi i efecte de gaudir-lo de manera no diària.

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

b) Permis per paternitat:

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

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

supòsit de part, adopció o acolliment múltiples de dos dies més per cada fill a partir del segon.

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

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

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

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

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

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

No obstant això, sens perjudici de les 6 setmanes de descans obligatori per a la mare immediatament posteriors al part, en el cas que el pare i la mare treballin, quan la mare iniciï el període de descans per maternitat pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de manera simultània o successiva al de la mare, tret que en el moment que es faci efectiu això, la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

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

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

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

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

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

Article 25. Excedències voluntàries.

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

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

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

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

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

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

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

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

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