ACORD COL·LECTIU DE L'HOSPITAL CLÍNIC DE BARCELONA (HCB)

Barcelona, a 5 de desembre de 2018

REUNITS

D'una banda

La representació legal dels treballadors composada pels següents membres del Comitè d'Empresa que conformen majoria:

ADM CLÍNIC: Sra. Carme Flores, Sra. Araceli Muñoz i Sra. Rosa María Martínez.

AIPS: Sr. Jesús Gutiérrez i Sr. Juan Bermejo.

CCOO: Sr. Sergi Hurtado i Sra. Magdalena Lecha.

LLUITEM PSI: Sr. Sergio Lachica, Sra. Ariadna Giménez Xavier i Sr. Carles Xavier Garcia Cepedello.

SICTESS: Sr. Joan Josep Barceló i Sra. Maria Rosario Ferré.

UGT: Sr. Alex Antón, Sr. José Luis Heredia.

USAE: Sra. Francisca Navarro i Sra. Maria Jesús Morán.

I d'altra banda

La representació de l'Hospital, integrada per les següents persones:

Sra. Pilar Varela Pérez, Sra. Carolina Capsir Pérez, Sra. Anna Novoa Cunill, Sra. Azahara Ruiz.

Les parts es reuneixen amb motiu de l'expiració del pacte sobre jubilació parcial de data 26 de març de 2013, en virtut del qual han anat accedint a la jubilació parcial, amb els beneficis transitoris de la normativa anterior, els professionals de l'Hospital Clínic nascuts fins el 31/12/1957 que figuraven en la relació nominal del pacte citat.

Les parts que intervenen es reconeixen mútuament com a interlocutors amb capacitat jurídica suficient per l'atorgament del present **ACORD COL·LECTIU,** i en especial es fa constar que els signants, per la part social, són majoria dels membres del Comitè d'Empresa.

MANIFESTEN

PRIMER.- Que, tal com ja van fer l'any 2013, arran del pacte anterior, ambdues parts han vingut constatant una inquietud per la promoció de l'ocupació estable i el

manteniment de les plantilles així com la necessitat de regular i afavorir el relleu generacional.

En aquest sentit, un pacte en matèria de jubilació redundaria, d'una banda, en un benefici pels professionals d' un sector en el que la càrrega física i mental és important i, d'altra, en contribuir en dotar d'estabilitat al personal suplent (contractes temporals ex art. 15 ET) podria tenir accés a un contracte més beneficiós.

SEGON.- Que en data 31 de desembre de 2018 expira la possibilitat que nous professionals puguin acollir-se al pacte de jubilació parcial anterior i puguin gaudir també de les normes més favorables derivades de les disposicions transitòries contingudes en el RD 5/2013, relatiu a la reforma del sistema de jubilació.

TERCER.- Que la nova normativa aplicable als treballadors nascuts a partir de 1 de gener de 1958, resulta menys favorable per a totes dues parts, i té un cost major en tots els sentits, en la mesura que:

- Suposa un augment progressiu de l'edat de jubilació parcial fins als 63 o als 65 anys en funció dels anys cotitzats (inicialment, l'any 2019, 61 anys i 8 mesos amb cotitzacions superiors a 34 anys i 9 mesos, i 62 anys i 4 mesos per a la resta). S'adjunta, com a annex 1, quadre progressiu anual d'edat d'accés a la jubilació parcial en funció d'anys cotitzats, segons normativa actualment vigent).

- Comporta un increment de la jornada mínima del jubilat parcial, que passa del 15% al 25% quan es contracta el rellevista a jornada complerta i amb contracte indefinit, i al 50% en la resta de supòsits (es manté el màxim del 75% de jornada).

- Augmenta el cost de cotització del jubilat parcial, en la mesura que passa de l'actual % de jornada, a un mínim del 80% de la base de jornada complerta en 2019, i una progressió fins al 100% en l'any 2023 (veure annex 2 sobre progressiu increment del cost de cotització del jubilat parcial).

- Desapareix la jubilació anticipada especial als 64 anys.

En aquest context, malgrat els advertiments i el posicionament de la Seguretat Social, es manté, si més no (llevat de futura reforma legislativa), la possibilitat de compactar o concentrar la jornada del treballador a temps parcial durant la primera part del seu període de jubilació parcial, d'acord amb allò que va decidir el Tribunal Suprem en la seva Sentència de data 29 de març de 2017 (Sentència nº 1429/2017), per bé que el propi Tribunal atribueix a aquesta fórmula la qualificació d'anomalia no prevista en l'ordenament jurídic.

QUART.- Que aquest nou escenari fa convenient establir un nou pacte en matèria de jubilació parcial, raó per la qual les parts han vingut mantenint converses i negociacions que finalment han donat el seu fruit.

Per tot allò exposat anteriorment, les parts han arribat als següents:

UGT

UGT

AMPS

CCOO

ACORDS

PRIMER.- Establir un PLA DE JUBILACIONS PARCIALS per tots aquells treballadors nascuts des de l'1 de gener de 1958 (inclòs), vigent durant el període 2019-2023 sempre que compleixin els següents requisits:

- Tenir almenys l'edat necessària, en funció dels anys cotitzats, per accedir a la jubilació parcial (veure annex 1)

- Almenys 6 anys d'antiguitat a l'Hospital i prestar serveis a jornada complerta.

- Jubilar-se el 50% de la jornada o el 75% de la jornada, a l'elecció del treballador.

SEGON.- La prestació de servei del jubilat parcial es realitzarà de la manera següent:

- El persona que s'aculli a la jubilació parcial i que la seva jubilació comporti la necessitat de relleu indefinit haurà d'optar per la reducció màxima de la jornada (75% de reducció) i compactar sempre la seva prestació de serveis a continuació del l'accés a la jubilació parcial. Si no renuncia a les 6 mensualitats establertes a l'article 15.7 del Conveni Col·lectiu, haurà de treballar 1 any seguit; si hi renuncia, haurà de treballar 3 mesos o el que correspongui al 25%. En cas que el legislador regulés contràriament a la possibilitat d'acumular la prestació de serveis del jubilat parcial, per accedir al 75% de reducció de jornada, el professional hauria de renunciar a les 6 mensualitats i prestar serveis 3 mesos consecutius o el que correspongui al 25%.

- El professional hauria de preavisar a la Direcció de la seva voluntat d'acollir-se a la jubilació parcial en els terminis que s'estableixin a l'efecte. La proposta és que el darrer trimestre de l'any anterior, la Direcció compti amb les sol·licituds de jubilació parcial de l'any següent, per poder iniciar els procés de contractació dels rellevistes.

- La Direcció intentarà fer coincidir la data d'accés a la jubilació parcial del professional amb el compliment per part d'aquest de l'edat d'accés. En els supòsits excepcionals en que no s'aconseguís es comunicarà i es justificarà a la part social.

TERCER.- El contracte de relleu serà ofert en tot moment a les persones que reuneixin les condicions més adients, en base als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb els sistemes de selecció de treballadors per a places vigents en cada moment dins de l'HCB així com de la resta de normes aplicables en aquesta matèria, amb preferència per als treballadors amb contractes temporals ex. article 15 de l'ET que tinguin acreditat un període de serveis més extens, sempre i quan, com s'ha dit, reuneixin els requisits exigibles per a cobrir aquesta plaça durant el període de jubilació parcial.

El procediment per a la convocatòria i contractació dels professional amb contracte de relleu indefinit estarà definit durant el primer trimestre de l'any 2019.

El personal amb contracte de relleu indefinit serà destinat a la gestió de cobertures. El personal assistencial serà gestionat per la Direcció d'Infermeria amb el model que aquesta decideixi, amb les següents condicions treball:

- No ocuparan una plaça d'estructura
- Els que estiguin destinats a l'assistència, prestaran serveis en una cadència pendent de negociació i en el decurs d'aquesta negociació es faran servir les cadències existents.

QUART.- Queden afectats per aquest acord tots els professionals d'aquest Hospital acollits al Conveni Col·lectiu General.

El present acord entrarà en vigor l'1 de gener de 2019 i la seva vigència finalitza el 31 de desembre de 2023.

Les parts signatàries del present acord deixen constància que tenen interès i compromís de poder estendre aquest sistema de jubilació parcial a les persones que puguin tenir dret a la jubilació parcial a partir de l'any 2024, raó per la qual, abans que finalitzi la vigència d'aquest acord, i un cop avaluades les circumstàncies econòmiques i organitzatives que concorrin, i la normativa que pugui estar vigent, procediran a negociar-ne la renovació, llevat que concorri algun element determinant que no ho permeti.

El present acord es revisarà i, en el seu cas, s'adaptarà en cas que canviï la normativa en matèria de jubilació parcial.

I perquè així consti a tots efectes legals, ho subscrivim i signem a Barcelona, a 5 de desembre de 2018.

Representació de l'HCB

Representació legal dels treballadors

ANNEX 1

Edat. Amb la nova Llei, l'edat mínima dependrà dels anys cotitzats d'acord amb la següent escala transitòria [1]:

Any	Edat mínima amb...	Anys cotitzats	Edat mínima general
2018	61 i 6 mesos.	34 anys i 6 mesos o més.	62 anys.
2019	61 i 8 mesos.	34 anys i 9 mesos o més.	62 i 4 mesos.
2020	61 i 10 mesos.	35 anys o més.	62 i 8 mesos.
2021	62 anys.	35 anys i 3 mesos o més.	63 anys.
2022	62 i 2 mesos.	35 anys i 6 mesos o més.	63 i 4 mesos.
2023	62 i 4 mesos.	35 anys i 9 mesos o més.	63 i 8 mesos.
2024	62 i 6 mesos.	36 anys o més.	64 anys.
2025	62 i 8 mesos.	36 anys i 3 mesos o més.	64 i 4 mesos.
2026	62 i 10 mesos.	36 anys i 3 mesos o més.	64 i 8 mesos.
2027 +	63 anys.	36 anys i 6 mesos.	65 anys.

ANNEX 2

Cotització del jubilat parcial: Es passa de cotitzar per la jornada efectivament treballada a cotitzar per un percentatge sobre la jornada completa que en 2019 serà d'un mínim de 80% incrementant un 5% més per cada any successiu fins el 100% en 2023.

[1] Hem de tenir present que en aquest mateix període, l'edat ordinària de jubilació també augmenta dels 65 als 67 anys de manera progressiva i en funció dels anys cotitzats fins el 2027, moment en que s'exigiran 38 anys i 6 mesos cotitzats per poder jubilar-se als 65 anys