

**ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE
L'ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL DEL COMITÈ DELS DELEGATS MÈDICS I L'HOSPITAL
CLÍNIC DE BARCELONA**

A Barcelona, essent les 11 hores del dia 07 de novembre de 2022, es reuneixen els integrants de la Comissió Negociadora:

D'una banda, per la part de l'Associació Professional del Comitè dels Delegats Mèdics (en endavant, APCDM):

Dra. Azucena Gonzalez, Dra. Sara Lera, Dr. Manel Vera, Dr. Javier Tercero, Dr. Ferran Masanes, Dr. Ernest Belmonte, Dr. Alfons López Soto, i intervé com assessor el Sr. Vicenç Cantos.

D'altra banda, en representació de la Direcció de l'Hospital Clínic de Barcelona (en endavant, HCB):

La Dra. Pilar Varela, la Sra. Carolina Capsir, la Sra. Estrella Rincón, la Sra. Anna Novoa, Azahara Ruiz, el Sr. Raúl Hernández, i intervé com assessor el Sr. Marc Antràs.

Com a qüestió prèvia, les parts negociadores es reconeixen recíprocament capacitat legal per obligar-se i sent conscients que el Conveni Col·lectiu de l'APCDM finalitza la seva ultra activitat el dia 31 de desembre de 2022, tenen intenció d'acordar la seva pròrroga.

Adicionalment, les parts negociadores assoleixen un acord per modificar els articles 10,11 quater i 38 del Conveni Col·lectiu de l'APCDM en els termes que es concreten a continuació.

Així mateix, és interès d'ambdues parts modificar l'apartat 5 de l'article 17 i l'apartat 2 de l'article 31 bis del Conveni en la seva redacció de data 19 de novembre de 2018 per incloure les condicions laborals i el règim retributiu particular i específic del personal mèdic adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital amb els canvis que es recullen en els següents acords.

Per últim, les parts han assolit un acord per modificar la redacció de l'article 36 bis del Conveni Col·lectiu de l'APCDM incorporada a través del pacte del Sistema de Direcció per Objectius de 10 de juny de 2022 en les condicions que es concretaran en el present acord.

Per aquest motiu, és d'interès d'ambdues parts assolir els següents,

ACORDS

PRIMER.- VIGÈNCIA DEL CONVENI COL·LECTIU

Les parts acorden l'extensió de la vigència del Conveni publicat en el BOP de 19 de març de 2015, fins al 31 de desembre de 2022.

Pel que respecta a la ultra activitat, s'aplicarà en les mateixes condicions establertes a l'apartat 3 de l'article 2, en relació amb la negociació del Conveni de 2023.

SEGON.- MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE 10 DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'APCDM.

Les parts acorden un nou text de l'article 10 del Conveni Col·lectiu que quedarà redactat de la següent manera:

"Article 10. Càrrecs de Comandament.

1. Tenen la consideració de càrrec de comandament els llocs de treball de Cap de Servei, Cap de Secció, Cap d'Unitat, Cap Operatiu, Coordinador/a de Programa Clínic, Director/a Mèdic, Director/a d'Institut, Centre i Àrea, i Directors/es de Recerca i Innovació, Docència i Qualitat i Seguretat Clínica.

2. L'exercici d'un càrrec de comandament és independent del nivell 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, Cap d'Unitat i Coordinador/a de Programa Clínic, s'exigeix un nivell professional mínim de Consultor/a 1 i per accedir al càrrec de Cap de Servei s'exigeix un nivell professional mínim de Consultor/a 2. Per accedir al càrrec de Director/a d'Institut, Centre o Àrea, o Director/a 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 un nivell professional mínim de Consultor/a 2.

Per accedir al càrrec de Director/a Mèdic s'exigeix un nivell professional de Consultor/a Sènior.

El/La candidat/a que no estigui en possessió del nivell mínim exigít, serà avaluat prèviament pel Comitè de Promoció Professional (CPP). En el cas que el CPP consideri que el/La candidat/a, tot i no complir els anys d'antiguitat, assoleix els mèrits suficients fixats al Sistema de Promoció Professional per optar al nivell exigít, podrà participar en el procés corresponent del Comitè de Nomenament de Comandaments, Comitè de Nomenament de Directors o Junta Facultativa segons sigui el cas.

3. El Director/a Mèdic, Director/a de Recerca i Innovació, Director/a de Docència i Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica així com els Directors/es d'Instituts/Centres/Àrea 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 càrrecs de Cap Operatiu, Cap de Secció, Cap d'Unitat, Coordinador/a de Programa Clínic i Cap de Servei els proposa el Comitè de Nomenament de Comandaments per a un període de 4 anys (renovable). Els Directors/res d'Instituts, Àrees o Centres els proposa el Comitè de Nomenament de Directors/res d'Institut/centre els proposa el Comitè de Nomenament per un període de 4 anys (renovable). Per raó de la seva especial responsabilitat i necessitats de dedicació, durant tot el període en què s'exerceixi el càrrec, s'hauran de prestar serveis a temps complet. En aquest sentit, es considera que el/La professional continua vinculat a temps complet en cas d'accedir a una intensificació intramural. Els càrrecs de Cap Operatiu, Cap de Secció, Cap d'Unitat, Coordinador/a de Programa Clínic i Cap de Servei es podran intensificar com a màxim el 25 % del seu temps.

La durada habitual del període d'exercici dels càrrecs de comandament és de 4 anys.

No obstant, tenint en compte les previsions de jubilació parcial o reducció de jornada de l'article 38 d'aquest conveni, excepcionalment, per poder accedir al procés de nomenament d'un càrrec de comandament (Cap de Servei, Cap de Secció, Cap d'Unitat, Cap Operatiu, Coordinador/a de Programa Clínic, Director/a d'Institut, Centre i Àrea) serà necessari que el/La professional pugui exercir aquest mandat a jornada completa

durant un període mínim de 3 anys des de la seva designació per tal de poder desenvolupar el seu projecte.

Per poder accedir al procés de renovació d'un càrrec de comandament (Cap de Servei, Cap de Secció, Cap d'Unitat, Cap Operatiu, Coordinador/a de Programa Clínic, Director/a d'Institut, Centre i Àrea) serà necessari que el/la professional pugui exercir aquest mandat a jornada completa durant un període mínim de 2 anys des de la seva renovació, per tal de poder continuar el seu projecte.

Aquests nomenaments o renovacions hauran de ser excepcionals per tal d'afavorir el relleu generacional. El mateix Comitè de Nomenament de Comandaments o el Comitè de Nomenament de Directors/res d'Institut/centre, segons sigui el cas, 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. "

TERCER.- MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE 11 QUATER DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'APCDM.

Les parts assoleixen un acord per modificar la redacció de l'article 11 quater del Conveni Col·lectiu que quedarà redactat en el següent sentit:

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

1. El personal facultatiu que exerceixi un càrrec de comandament no pot 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/a General
- b) Si són nomenats Director/a Mèdic.
- c) Si són nomenats Director/a de Recerca i Innovació.
- d) Si són nomenats Director/a de Docència.
- e) Si són nomenats Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica
- f) Si són nomenats Directors/es d'Institut/ Centre/Àrea.

g) Per motius excepcionals segons el parer de la Direcció Mèdica en un període no superior a 3 mesos.

h) Per un permís retribuït per ampliar estudis en un període màxim de 6 mesos.

Durant el període de cessament temporal en el càrrec de comandament, la Direcció Mèdica ha de nomenar un/a facultatiu/ua de la Institució per ocupar-lo en funcions, per un període màxim no superior als 4 anys. Transcorregut aquest període, es perdrà la reserva del càrrec de comandament original i serà necessari, convocar la plaça per la seva ocupació amb un nou titular, a excepció feta del Director/a General el substitut del qual es mantindran en funcions. En aquest supòsit, i en cas de reincorporació al càrrec de comandament original, aquest tindrà una durada equivalent al temps restant des del seu darrer nomenament o renovació.

2. En qualsevol cas, tots els càrrecs de comandament (inclosos els Cap de Servei, Cap de Secció, Cap Operatiu, Cap d'Unitat, Coordinador/a de Programa Clínic, Director/a Mèdic, Director/a de Recerca i Innovació, Director/a de Docència, Director/a

de Qualitat i Seguretat Clínica així com els de Director/a d'Institut/Centre/Àrea), per raó de la seva especial responsabilitat i necessitats de dedicació, durant tot el període en què s'exerceixi el càrrec de comandament, hauran de prestar serveis a temps complet. En aquest sentit, es cessarà definitivament quan el càrrec de comandament deixi de prestar serveis a temps complet per haver accedit a alguna de les situacions de jubilació parcial o reducció de jornada que preveu l'article 38 d'aquest conveni. "

QUART.- MODIFICACIÓ DE L'APARTAT 5 DE L'ARTICLE 17 DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'APCDM.

Les parts manifesten que les actuals condicions de treball contingudes amb caràcter general al Conveni Col·lectiu de l'APCDM no cobreixen en la seva totalitat les necessitats assistencials de les Urgències mèdiques de l'HCB i és necessari ampliar el sistema de torns rotatius de 12 hores en jornades distribuïdes de dilluns a diumenge.

Per aquest motiu, ambdues parts acorden incloure la modificació de l'actual **apartat 5 de l'article 17 del Conveni Col·lectiu de l'APCDM** respecte a l'horari i jornada laboral dels professionals adscrits a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital que prestin serveis en sistemes de torns de 12 hores. L'apartat 5 de l'article 17 del Conveni Col·lectiu de l'APCDM quedarà redactat en el següent sentit:

"Article 17. Horaris

"[...] 5. El personal mèdic adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital que realitzi torns de 12 hores gaudirà de les següents condicions:

- a) La jornada setmanal de mitja en còmput anual, serà l'establerta a l'apartat 1 d'aquest article per la categoria i nivell de carrera professional que tingui reconegut el professional.
- b) La prestació de serveis per aquests professionals adscrits a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital es distribuirà en dos torns rotatius de 12 hores continuades de prestació de serveis, segons planificador, amb els següents horaris:
 - i. Torn de dia: de 8 hores a 20 hores (De dilluns a diumenge).
 - ii. Torn de nit: de 20 hores a 8 hores (De dilluns a diumenge finalitzant dilluns de matí).
- c) Els professionals coneixeran el seu planificador de manera mensual, en el que es respectaran els descansos entre jornades i no es treballaran més de 48 hores en una setmana.
- d) En cap cas es podrà obligar als professionals que prestin serveis en jornades distribuïdes de dilluns a diumenge a realitzar més de 48 hores mensuals en cap de setmana (dissabte i diumenge).
- e) Els professionals adscrits a aquestes condicions de treball, podran sol·licitar passar a torn fix de dia, de 8 hores a 20 hores, de dilluns a divendres, en arribar als 55 anys d'edat i els hi serà concedit si les condicions del servei ho permeten.

Es garanteix que els professionals adscrits a aquestes condicions de treball podran passar a torn fix de dia, de 8 hores a 20 hores, de dilluns a divendres, en arribar als 58 anys d'edat, si així ho sol·liciten. Aquesta adscripció a torn fix es farà efectiva en el termini màxim d'un mes des de la sol·licitud.

En el cas que el professional deixi de prestar serveis en torns rotatius de 12 hores i passi a realitzar un torn fix de dia, deixarà de percebre el complement de 12 hores urgències per tornicitat previst a l'article 31 bis apartat 2 que està establert només per als professionals que realitzen torns rotatius de matí i nit.

- f) Els professionals titulars d'una posició adscrits a la secció d'urgències-medicina de l'àrea d'urgències de l'HCB subjectes a l'acord de 19 de novembre de 2018 que fan torns rotatius de 12 hores de dilluns a divendres, mantindran les seves condicions contractuals i quan treballin dissabtes i diumenge cobraran les guàrdies corresponents. Aquest col·lectiu tampoc percebrà "el complement 12 hores d'urgències" quan deixin de fer torns rotatius de matí i nit."

CINQUÈ.- MODIFICACIÓ DE L'APARTAT 2 DE L'ARTICLE 31 BIS DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'APCDM.

Les parts acorden modificar l'apartat 2 de l'article 31 bis del Conveni per recollir el règim salarial dels professionals adscrits a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital que prestin serveis en sistemes de torns de 12 hores. La redacció de l'apartat 2 de l'article 31 bis del Conveni Col·lectiu quedarà redactada en els següents termes:

"Article 31. bis Salari base.

1. [...]

2.- El personal mèdic adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital que presti serveis en torns de 12 hores segons les condicions regulades a l'article 17.5 del Conveni Col·lectiu percebran, addicionalment al salari base i la resta de complements que tinguin accés per la seva categoria professional, els següents complements:

a) Complement 12h urgències per tornicitat

Els professionals amb aquestes condicions que realitzin torns rotatius de dia i nit, percebran un complement salarial de 324,54 euros mensuals en 14 pagaments.

b) Nocturnitat:

El preu hora del salari base d'aquest personal que presti serveis en horari nocturn, és a dir, entre les 22 hores i les 6 hores, es veurà incrementat en un 25%. En concret, per cada prestació de serveis en torn de nit, el professional percebrà un complement segons la taula que s'adjunta.

Categoria	Nocturnitat euros/jornada
Especialista	62,33€
Especialista Sènior	68,62€
Consultor/a 1	82,23€
Consultor/a 2	85,22€
Consultor/a Sènior	94,15€

c) Complement per número de nits:

Els facultatius que realitzin un número mínim de 26 prestacions de serveis en torn de nit amb caràcter anual, percebran un complement de 2.200,11 euros bruts anuals. Aquest complement s'abonarà durant el primer trimestre de cada any.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del complement d'atenció continuada regulat a l'article 19.10 del Conveni Col·lectiu de l'estament Mèdic.

d) Complement prolongació de nits:

Els facultatius majors de 43 anys, que tinguin més de 10 anys d'antiguitat a l'Hospital i que realitzin un mínim de 20 prestacions de serveis en torn de nit amb caràcter anual, percebran un complement de prolongació de nits de 2.156,13 euros bruts anuals. Aquest complement s'abonarà durant el primer trimestre de cada any.

La percepció d'aquest complement és compatible amb el complement per número de nits regulat a l'apartat anterior.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la percepció del plus prolongació de guàrdies regulat a l'article 19.11 del Conveni Col·lectiu de l'estament Mèdic."

e) Plus dissabte

Els facultatius que iniciïn un torn de 12 hores inclòs en la seva jornada ordinària en dissabte cobraran un plus d'acord amb els imports continguts en la taula següent:

Categoria	Dissabte euros/jornada
Especialista	88,26 €
Especialista Sènior	97,09 €
Consultor/a 1	106,80 €
Consultor/a 2	117,50 €
Consultor/a Sènior	129,23 €

f) Plus diumenge

Els facultatius que iniciïn un torn de 12 hores inclòs en la seva jornada ordinària en diumenge cobraran un plus d'acord amb els imports continguts en la taula següent:

Categoria	Diumenge euros/jornada
Especialista	114,30 €
Especialista Sènior	125,73 €
Consultor/a 1	138,30 €
Consultor/a 2	152,13 €
Consultor/a Sènior	167,35 €

g) La percepció dels complements indicats en els apartats anteriors no tindran caràcter consolidable, per la qual cosa es mantindrà i s'abonarà única i exclusivament mentre el facultatiu presti serveis en règim de torns de 12 hores a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital i compleixi amb la resta de requisits per la seva meritació.

SISÈ.- MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE 36 BIS DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'APCDM SOBRE EL "SISTEMA DE DIRECCIÓ PER OBJECTIUS PER AL PERSONAL FACULTATIU (DPO)":

El passat 10 de juny de 2022, les parts van signar un acord on es recollia un sistema de Direcció per Objectius que es va incorporar al Conveni Col·lectiu de l'APCDM a través d'un nou article 36 bis.

En aquest context, les parts han assolit un acord per incloure en el sistema de Direcció per Objectius al personal del Subgrup 2 de l'article 8 del Conveni Col·lectiu de l'APCDM, excepte en el càlcul de la meritació que es regirà per la seva pròpia normativa que es recollirà al Reglament del Sistema de Direcció per Objectius.

Per aquest motiu, les parts acorden modificar la redacció de l'article 36.bis del Conveni Col·lectiu de l'APCDM en els apartats que regulen els àmbits d'aplicació i exclusions així com el càlcul i pagament, mantenint la resta de condicions pactades a l'acord de 10 de juny de 2022. La nova redacció de l'article 36.bis Conveni Col·lectiu de l'APCDM quedarà redactada en el següent sentit:

"El Sistema de Direcció per Objectius per al personal facultatiu (DPO), consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals facultatius/ves de L'Hospital Clínic de Barcelona, sent un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua.

Aquest Sistema, on el compliment per part de la persones treballadores és voluntari, té com a finalitat comprometre i vincular els/les professionals de l'organització per a aconseguir les línies estratègiques, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a les persones, els resultats i la millora dels processos.

Els/les professionals, mitjançant la definició dels objectius, podran orientar la seva actuació i els seus esforços per a aconseguir l'acompliment d'uns resultats per la Institució i per la millora de les competències professionals.

Tindran dret a la incorporació en el Sistema de Direcció per Objectius (DPO) tots aquells/es professionals amb contracte indefinit i contracte temporal, amb independència de la modalitat o durada prevista, en les categories d'Especialista, Especialista Sènior, Consultor/a-1, Consultor/a-2 i Consultor/a Sènior, sempre que el període de prestació de serveis dintre de l'any natural de la meritació sigui superior a 180 dies naturals d'acord amb el sistema de còmput previst a l'article 12.2 del present Conveni Col·lectiu, amb les següents particularitats:

- *Quan s'iguali o superi aquest temps de permanència (181 dies), i quan es compleixin la resta de requisits que li donin dret a la percepció dels objectius pactats i assolits, la seva retribució serà proporcional al temps treballat, i a la jornada efectivament realitzada.*
- *El període de meritació de la retribució variable comprèn l'any natural des de l'1 de gener fins el 31 de desembre, ambdós inclosos.*
- *Es consideraran que treballen a temps complert o amb la seva jornada les/els professionals que es trobin en els següents supòsits especials de reducció de jornada: Reduccions de jornada per cura d'un/a menor de dotze anys, d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial i que no exerceixi una activitat retribuïda o per tenir cura 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.*
- *No es consideraran com situacions efectivament treballades els períodes que la/el professional es trobi en alguna d'aquestes situacions: excedències i permís sense sou.*

- 
- **Jubilacions parcials:** Es realitzarà una fixació d'objectius de forma que sigui ajustada amb la situació de jubilació parcial. En cas de compactació, es realitzarà un període compactat d'objectius que serà retribuït durant els anys de durada d'aquesta compactació de manera proporcional. Les/els professionals en situació de jubilació parcial tindran els objectius per la totalitat del període compactat de prestació de serveis.
 - **Jubilacions definitives i decessos:** S'abonarà la part proporcional al temps treballat (d'alta en l'HCB) encara que no s'arribi als 181 dies naturals.



Per altra part, tindran dret a la incorporació en el Sistema de Direcció per Objectius (DPO) el personal del Subgrup 2 de l'article 8 del Conveni Col·lectiu de l'APCDM amb contracte indefinit i contracte temporal, amb independència de la modalitat o durada prevista, als quals s'aplicarà les mateixes particularitats descrites anteriorment, excepte el càlcul de la meritació de la retribució variable que es regirà segons la seva pròpia normativa recollida al Reglament del Sistema de Direcció per Objectius.

Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació els següents col·lectius:

- 
- Personal resident en formació.
 - Personal amb una vinculació formativa de caràcter no laboral (pràctiques no laborals).
- 



La fixació d'objectius es realitzarà anualment i es desplegarà en cascada a partir dels objectius institucionals (objectius transversals) establerts per la Direcció de l'Hospital, així com la definició del/els objectiu/s Departamentals, d'Equip i individuals; i han de facilitar la gestió eficient, homogènia i alineada de tots els/les professionals de la Institució. Aquests objectius estaran fixats en funció l'estratègia i les prioritats marcades per la Institució i el contracte amb el CatSalut.

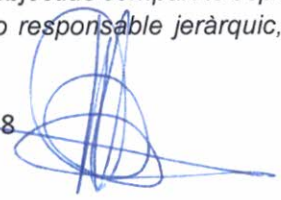
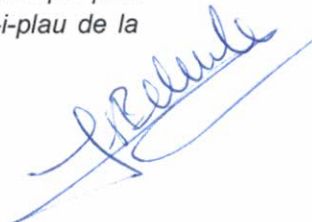
Dins d'aquest marc, l'Hospital comunicarà formalment els objectius de tots els/les professionals mitjançant la seva publicació, per les vies corresponents i habilitarà els canals per a la gestió dels mateixos.

La terminologia dels objectius serà la que estigui recollida al Reglament on es recull la Política i Procés de definició i avaluació d'objectius del Professionals de l'Hospital Clínic de Barcelona. Tanmateix, tot el que no quedi expressament recollit en aquest article es regularà pel Reglament indicat.



Tipologia d'objectius:

Segons els seu nivell, es poden identificar diferents tipus d'objectius:

- 
- **Institucionals:** Objectius per a tot l'Hospital Clínic, establerts pel Comitè de Direcció General, que afecten a tota l'organització i poden atribuir-se en cascada a tots els llocs de treball (a títol d'exemple: compliment d'activitat, orientats a pressupost etc...)
 - **Departamentals, d'Àrea, institut, Servei, etc.,** establerts pels comandaments, amb el vist-i-plau del Comitè de Direcció General i que afecten a tots els professionals adscrits a una unitat concreta.
 - **Equip:** Objectius d'un equip, subàrea o grup reduït de persones que per la seva especialització tenen objectius compartits específics, establerts per part del seu/va comandament o responsable jeràrquic, amb el vist-i-plau de la Direcció corresponent.
- 
- 
- 
- 

- 
- 
- *Individuals o de lloc de treball: objectius vinculats a les funcions i responsabilitats del lloc de treball, així com de formació, certificació, superació de nivells o fites professionals, o adquisició de destreses i habilitats, normalment reflectides a la seva descripció de llocs. Aquests objectius seran fixats per part del responsable jeràrquic immediat, amb el vist-i-plau de la Direcció corresponent.*

En les etapes inicials de la implantació del model (període de transició), es recorrerà preferentment a objectius institucionals i individuals.

Conforme es vagi superant la fase de transició, s'anirà avançant en la implantació del model, introduint objectius d'altres nivells com els d'equip i departamentals.

El pes relatiu dels diferents nivells d'objectius s'establirà segons les característiques del lloc de treball.

En tots els casos, l'equilibri pressupostari serà objectiu de compliment obligat per a la percepció de la quantia vinculada a la DPO.

Es fixaran un mínim de 3 objectius i un màxim de 5 objectius. A cadascun d'ells se li atribuirà un pes relatiu específic. El pes mínim d'un objectiu serà el 10% del total, per garantir que no es perdi o es redueixi excessivament la seva importància sobre el conjunt i la seva capacitat motivadora.



La Direcció per a les Persones comunicarà els objectius a tots les/els professionals assignats segons el següent esquema:

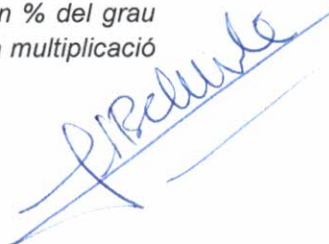
- *La comunicació dels objectius es durà a terme com a màxim fins el primer quadrimestre de l'any de meritació. Pel personal de nova incorporació a l'Hospital al llarg de l'any, es realitzarà una comunicació especial per tal que pugui tenir coneixement del sistema i dels objectius fixats.*
- *Cada professional coneixerà i podrà realitzar un seguiment a través del sistema de gestió dels objectius establert a l'efecte.*
- *És imprescindible que tots les/els professionals que es vulguin adherir al sistema de retribució variable han de deixar constància mitjançant la confirmació de lectura dels objectius per tal d'iniciar el seu procés individual i donar-li opció a la consecució.*

Avaluació del grau d'assoliment d'objectius:

La finalitat de l'avaluació és verificar i determinar el grau d'assoliment de cadascun dels objectius al llarg del període establert i es portarà a terme durant el primer semestre de l'any posterior a la meritació, sempre que no es produeixi alguna causa extraordinària que justifiqui l'endarreriment de l'avaluació.

Durant el període d'avaluació s'ha de mesurar el grau d'acompliment de cadascun dels objectius tenint en compte els indicadors i el pes indicat de cadascú.

Cada objectiu conté un % de ponderació sobre el total dels objectius i un % del grau d'assoliment. El càlcul del percentatge de cada objectiu és el resultat de la multiplicació d'aquest dos percentatges.



El % d'objectius total assolit serà la suma dels % del grau d'assoliment dels objectius fixats. Aquest % serà com a màxim 100%.

En el cas que un objectiu no pugui ser avaluat per raons alienes al professional i no hagi pogut ser reorientat durant el període de meritació, aquest quedarà anul·lat i el valor de la seva ponderació quedarà redistribuït entre la resta d'objectius avaluats de forma que torni a sumar 100%.

Sempre que s'aconsegueixi l'equilibri pressupostari, s'estableix que per poder tenir accés a percebre l'import establert per la DPO s'ha d'haver acomplert com a mínim un percentatge de l'objectiu individual. Un cop assolit aquest objectiu individual es ponderaran la resta d'objectius assolits de forma conjunta.

Càlcul i pagament:

El càlcul de l'import de la DPO serà el resultat d'aplicar el percentatge de l'assoliment total a l'import màxim a percebre tenint en compte el període de serveis prestats i la proporció de jornada treballada durant l'any objecte d'avaluació.

L'import màxim teòric de la DPO per al col·lectiu de facultatius/ves amb les categories d'Especialista, Especialista Sènior, Consultor/a-1, Consultor/a-2 i Consultor/a Sènior i el personal del Subgrup 2 de l'article 8, regulat en el present Conveni Col·lectiu és el següent: SIS MIL QUATRE-CENTS VINT-I-UN AMB TRENTA TRES EUROS (6421,33€) (la quantia està expressada en el seu valor a l'any 2021, i sobre la mateixa s'haurà d'aplicar la reducció del 5% d'acord amb el que disposa el Decret Llei 3/2010).

L'import màxim teòric s'anirà assolint progressivament en funció de la disponibilitat econòmica i pressupostària de l'Hospital. La voluntat de la Direcció és arribar a aquest import màxim teòric en el mínim temps possible i com a màxim en 4/5 anys, i sempre en compliment de la normativa vigent i de les instruccions del nostre màxim òrgan de govern

En cas que la/el professional no tingui contracte en vigor a la data de pagament però tingui dret a alguna quantitat en concepte de DPO durant l'exercici de meritació, s'entendrà com acceptat el resultat de l'avaluació per part de la Direcció i es procedirà al pagament.

La retribució variable abonada per l'Hospital no constituirà un dret adquirit consolidable a percebre durant anys successius i, en tot cas, tant el dret a percebre aquest concepte així com la seva quantitat, estaran condicionats al compliment dels objectius establerts anualment.

El pagament de la DPO es farà anualment durant el primer semestre de l'any següent al període de meritació."

SETÈ.- MODIFICACIÓ DE L'ARTICLE 38 DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'APCDM.

Les parts acorden modificar la regulació de l'article 38 del Conveni Col·lectiu de l'APCDM en matèria de jubilació que quedarà redactat en els següents termes:

"Article 38. Jubilació.

A fi de fomentar la creació d'ocupació, millorar la contractació estable, transformar contractes temporals en definitius i sostenir l'ocupació, en els termes al·ludits en aquest conveni, els/les professionals arribada l'edat ordinària de jubilació si no desitgen jubilar-se totalment (65 anys o l'edat incrementada gradualment fins arribar als 67 anys al 2027, segons la Disposició Transitòria Setena de la Llei General de la Seguretat Social), podran optar per continuar treballant amb la mateixa jornada que estaven realitzant fins als 68 anys o reduir la jornada per continuar treballant fins a un màxim de 25 hores assistencials.

En el cas que el/la professional opti per la reducció de la jornada i compleixi amb els requisits legals, podrà optar, segons la seva voluntat, per compaginar aquesta reducció de jornada amb una jubilació parcial. L'Hospital en tots dos casos procedirà a la novació del contracte de treball ajustant les retribucions a la jornada efectivament treballada, excepte el CPA que es percebrà en la seva totalitat.

Tres mesos abans de complir els 65 anys, la Direcció per a les Persones i el professional es posaran en contacte per tal de conèixer l'edat ordinària de jubilació del professional i que aquest pugui expressar la seva voluntat segons les opcions establertes en el paràgraf anterior.

En el cas que el/la professional hagi optat per continuar treballant a jornada completa fins als 68 anys, tres mesos abans de complir aquesta edat, es tornaran a posar en contacte Direcció per a les Persones i el professional per tal de gestionar o bé la seva jubilació completa o bé una reducció de la jornada per continuar treballant, un màxim de 25 hores assistencials, fins els 70 anys. Aquesta reducció de jornada per continuar treballant serà obligatòria sempre i quan el professional tingui cobert el període de cotització necessari i la resta de requisits legals per tenir dret a la pensió màxima contributiva per jubilació de la Seguretat Social vigent en cada moment. En el cas que el/la professional continuï treballant amb reducció de jornada, complint amb els requisits legals, podrà optar, segons la seva voluntat, per compaginar aquesta reducció de jornada amb una jubilació parcial. L'Hospital en tots dos casos procedirà a la novació del contracte de treball ajustant les retribucions a la jornada efectivament treballada, excepte el CPA que es percebrà en la seva totalitat. En cas que no es formalitzi la reducció de jornada tenint ja els requisits per assolir la pensió de jubilació màxima, s'entendrà que el/la professional vol optar per la jubilació plena.

En qualsevol cas els/les professionals hauran de passar a la jubilació plena de manera obligatòria al compliment dels 70 anys sempre que tinguin cobert, en aquesta data, el període mínim de cotització per tenir dret a una pensió de jubilació en la modalitat contributiva i reuneixin la resta de requisits exigibles per la legislació de la Seguretat Social.

Els/les facultatius/ves jubilats/des tindran dret a disposar de la mateixa assistència mèdica que els/les professionals en actiu de l'Hospital.

Es garantirà el manteniment de l'estabilitat en l'ocupació mitjançant el procés de cobertura de la plaça del treballador jubilat/da, o la que pugui resultar equivalent, o en el seu cas per la cobertura de la jornada deixada vacant pel/per la professional jubilat/da parcial. "

L'entrada en vigor i l'aplicació dels acords continguts en el present document està condicionada a la ratificació del Consell de Govern de l'Hospital Clínic de Barcelona.

Arribats a aquest punt, la Comissió Negociadora decideix donar per finalitzada la negociació i prova de conformitat, redacten i signen la present acta i encomanem als assessors de la Direcció de l'Hospital la responsabilitat d'enregistrar-la i sol·licitar-ne la corresponent publicació.

Sense més temes a tractar, s'aixeca la reunió quan són les 11:45 hores.