

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

A Barcelona, a les 15:00 hores del 10 de juny de 2022

ES REUNEIXEN,

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

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

Excusen la seva presència Dr. Alfons López Soto.

I d'altra banda, en representació de la Direcció de l'Hospital Clínic Barcelona:

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.

Les parts es reuneixen amb motiu de negociar l'establiment d'un sistema de Direcció per Objectius per als professionals i incorporar-lo al Conveni Col·lectiu de l'APCDM.

Com a qüestió prèvia, les parts negociadores es reconeixen recíprocament capacitat legal per obligar-se i assolir un acord respecte a la modificació del Conveni Col·lectiu de l'APCDM i es reuneixen amb l'objectiu d'assolir un acord en matèria de retribució variable en funció d'objectius.

Així mateix, és interès de les parts negociadores contextualitzar el present acord en base al següents:

ANTECEDENTS

PRIMER.- A partir de l'any 2009, la retribució variable per objectius va ser un dels punts principals en la negociació, a la vista que es tractava d'un model que s'anava consolidant en el sector.

SEGON.- Sens detriment de l'exposat, a partir de l'exercici 2010, i en el context de la greu crisi econòmica que va afectar significativament el dèficit públic, les entitats públiques van haver d'adoptar mesures de contenció de la despesa. Entre altres, la

corresponent a la reducció d'un 5% de la retribució dels empleats/des públics l'any 2010, la supressió d'una paga extraordinària per al personal del sector públic així com la necessitat d'establiment dels plans de xoc a les organitzacions. Per la seva part, la normativa, en l'àmbit retributiu de les administracions públiques i del seu sector públic, va establir condicions molt restrictives en relació a modificacions que incrementessin la despesa de personal. Aquesta normativa va provocar, en el cas de l' HCB, la impossibilitat de culminar el desplegament del sistema de retribució per objectius i la seva incorporació formal en conveni.

TERCER.- Un cop transcorreguts aquests anys i atès que la normativa ha permès la recuperació de retribucions variables en l'àmbit del sector públic, l'Hospital Clínic de Barcelona va reprendre la seva voluntat de materialitzar un acord en matèria de retribució variable presentant una proposta al Departament de Salut. El passat dia 17 de maig de 2022, el Servei Català de Salut va enviar un comunicat on indicava que l'Hospital Clínic de Barcelona, és plenament competent per a l'adopció dels acords en matèria de DPO, en el marc de la negociació col·lectiva, atès que l'Hospital gaudeix del règim d'autonomia de gestió previst a la Llei 7/2011, de mesures fiscals i administratives, considerant viable la implementació d'un sistema de DPO.

En base als motius recollits en els antecedents consignats, les parts negociadores

MANIFESTEN

PRIMER.- Que, en compliment de l'acord assolit el dia 01 de febrer de 2021, sobre el sistema de direcció per objectius, les parts han mantingut les converses oportunes per assolir un compromís en aquesta matèria.

SEGON.- Que, en aquest context, prèvies les negociacions oportunes, les parts han assolit un acord sobre el **SISTEMA DE DIRECCIÓ PER OBJECTIUS** que suposa la incorporació d'un nou article el 36 Bis del Conveni Col·lectiu de l'APCDM, en base al següent,

ACORDS

PRIMER.- ARTICLE 36 BIS: "SISTEMA DE DIRECCIÓ PER OBJECTIUS PER AL PERSONAL FACULTATIU (DPO)":

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 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 meritament sigui superior a 180 dies naturals d'acord amb el sistema de càmput 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 complet 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.

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).
- Personal inclòs en el Subgrup 2 de l'article 8 del present conveni col·lectiu.

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, 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.

SEGON.- ABONAMENT DE L'IMPORT DE LA DPO MERITADA A L'ANY 2021

La plantilla que va prestar serveis durant l'any 2021 a l'HCB ha assolit el compliment de l'objectiu marcat relacionat amb la gestió de la crisi sanitària derivada de la Covid 19 i a la recuperació de l'activitat ajornada per aquest motiu.

La disponibilitat econòmica actual permet fer un pagament a la plantilla de facultatius/ves adscrita al Conveni de L'APCDM i no exclosos expressament en aquest acord de MIL SET-CENTS NORANTA SET AMB NORANTA-SET EUROS (1797,97€) en funció del temps d'alta (la quantia 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), i sense la necessitat d'haver efectuat el temps mínim de prestació de serveis.

Aquest import mantindrà la consideració de quantia pressupostària destinada a aquest efecte amb caràcter consolidable, per bé que, com correspon a la naturalesa del concepte, l'import variable que pugui correspondre a cada professional d'acord amb els criteris de meritació que s'hauran fixat no pugui entendre's com a consolidable a títol individual.

L'eficàcia dels acords aquí continguts estan supeditats a la ratificació dels mateixos per part del Consell de Govern de l'Hospital Clínic de Barcelona.

En prova de conformitat, signen el present acord totes les parts que compareixen en el dia i lloc indicats.

