

CONVENI COL·LECTIU GENERAL
HOSPITAL CLÍNIC DE BARCELONA

ACTA DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Barcelona, a 10 de juny de 2022

REUNITS

D'una banda

Es reuneixen:

Representació dels treballadors

Per la Representació dels treballadors:
APIHC: Sergi Quílez, Sol Gabaldà, Fina Casal,
Administratius: Ofelia Muñoz
AIPS: Jesús Gutiérrez
CCOO: Magda Lecha
CGT: Miguel Ángel García
Lluitem: , Anna Casteras
SICTESS: Joan Josep Barceló
UGT: Raúl López
USAE: M. Jesús Morán

Compareixen amb veu però sense vot
Montserrat Sedo (CCOO) Xavier Elvira (SATSE), Encarnación Lorente (AIPS),
M^a Carmen Parrado (UGT).

Representació de la Direcció:

Pilar Varela, Carolina Capsir, Estrella Rincón, Anna Novoa, Azahara Ruiz, Raúl Hernández, Silvia Aguirre, Immaculada Pérez, i com assessors legals externs compareix Bernat Antràs.

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

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 General de l'Hospital Clínic de Barcelona 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 2009, la retribució variable per objectius va ser un dels punts principals en la negociació amb els representants dels treballadors, a la vista que es tractava d'un model que s'anava consolidant en el sector.

En aquella època, la representació de l'HCB i els representants dels treballadors van tenir dificultats per assolir un acord sobre diversos punts organitzatius, de millores retributives i professionals dels treballadors. Aquestes dificultats s'originaren a la finalització del temps convingut de vigència del Conveni Col·lectiu General del període 2005-2006, i arribat l'any 2009, aquestes divergències encara impossibilitaven la seva renovació. Per aquesta raó, les parts varen sotmetre la seva situació al Tribunal Laboral de Catalunya demanant la seva intervenció en un acte de conciliació.

SEGON.- En data 28 de gener de 2010 les parts van formalitzar un acord davant el Tribunal Laboral de Catalunya que va incloure la incorporació per a tota la plantilla d'una retribució variable per objectius (pacte 8è).

En concret, l'acord va preveure la constitució d'una comissió paritària per part de les organitzacions sindicals i la direcció de l'hospital per incorporar diverses mesures per l'equiparació sectorial, entre les quals s'establia l'elaboració d'una proposta de model i quanties de retribució per objectius (DPO), a incorporar en l'exercici 2011. Així mateix, es va preveure que les propostes es presentarien davant dels òrgans legals de negociació pel seu debat i conversió en conveni.

TERCER.- L'esmentat acord va establir un pagament equivalent al 90% del salari base d'una paga per a cada professional, tant per a 2009 com per a 2010 (veure Pacte 9è de l'esmentat Acord de Conveni), especificant no obstant això que, en el futur, per la pròpia

naturalesa de la retribució, l'import a meritar d'aquests conceptes i quanties quedés efectivament condicionat a la consecució dels objectius que previsiblement s'havien d'assignar per al 2011.

QUART.- 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 del personal públic l'any 2010, la supressió d'una paga extraordinària per al personal del sector públic així com la necessitat d'establir 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, tot i l'acord adoptat davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

CINQUÈ.- 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 SEGON del pacte assolit el dia 28 de desembre de 2021, per la Comissió Negociadora, 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 48 Bis del Conveni Col·lectiu General de l'Hospital Clínic de Barcelona, en base al següent,

ACORDS

PRIMER.- ARTICLE 48 BIS: "SISTEMA DE DIRECCIÓ PER OBJECTIUS (DPO):

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

Aquest Sistema, on el compliment per part de la persona treballadora és voluntària, té com a finalitat comprometre i vincular els 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 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, sempre que el període de prestació de serveis dintre de l'any natural de meritament sigui superior a 180 dies naturals o bé 114 jornades de torn de dia o 72 jornades en torn de nit, d'acord amb el sistema de còmput previst a l'article 39 del 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, la categoria 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.
- El treballadors que estiguin realitzant una jornada inferior a temps complert, s'abonarà la part proporcional a la jornada efectivament realitzada, llevat 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, 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 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 aquest casos, es realitzarà un període compactat d'objectius que serà retribuït durant els anys de durada d'aquesta compactació a raó del 25 % anual. 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).

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 comandaments 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. Així, fins l'assoliment del 50% de l'import màxim teòric anual, els objectius fixats seran institucionals i individuals, a partir del 50% s'incorporaran la resta d'objectius de manera progressiva.

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 els professionals assignats segons el següent esquema:

- La comunicació dels objectius es durà a terme com a màxim fins 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 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 meritament, 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 segons la categoria del professional, tenint en compte el període de serveis prestats i la proporció de jornada treballada durant l'any objectes d'avaluació.

L'import màxim teòric de la DPO per a cada una de les categories establertes al Conveni Col·lectiu és la següent (les quanties estan expressades en el seu valor a l'any 2021, i sobre les mateixes s'haurà d'aplicar la reducció del 5%), segons estableix el Decret Llei 3/2010.

CATEGORIA DE CONVENI AGRUPACIÓ	IMPORT MÀXIM TEÒRIC ANUAL A ASSOLIR PROGRESSIVAMENT. VALOR 2021 (€)
Infermera, fisioterapeuta...	3.996,67
Tècnic Superior Sanitari	2.115,68
TCAI	1.877,01
Cap de cuina	2.463,35
Cap de tallers	2.521,14
Cap d'equip	2.459,58
Cap negociat	2.737,39
Oficial 1/ Secret./ oficial adm/Delineant	2.115,87
Oficial 2	1.918,67
Oficial tècnic admtiu.	2.447,24
Secretari/ària tècnica	2.281,56
Sotscap de cuina	2.386,52
Aux. administratiu/va	1.877,01
Aux. serv. Grals	1.847,98
Auxiliar Sanitari	1.877,01
Marmit / Netej / Peó	1.723,50
Ordenança	1.806,49
Vigilant/a jurat	1.918,45

L'import màxim teòric s'anirà assolint progressivament en funció de la disponibilitat econòmica i pressupostària de l'Hospital. El compromís de la Direcció és dirigir l'esforç per arribar a aquest import màxim teòric en el mínim temps possible i com a màxim en

un període de 4/5 anys per a totes les categories, sempre en compliment de la normativa vigent i de les instruccions del nostre màxim òrgan de govern.

Els professionals que prestin serveis en més d'una categoria durant l'any de meritació, es distribuirà el valor de forma proporcional a cadascuna d'elles, sempre que amb ocasió del canvi s'hagi comunicat la nova fitxa d'objectius.

En cas que 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, preferentment al mes de maig.

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 de la quantitat que consta en el següent quadre, (s.e.o.o) per a cada categoria professional, en funció del temps d'alta, i sense la necessitat d'haver efectuat el temps mínim de prestació de serveis. Sobre aquestes quantitats s'ha d'aplicar la reducció del 5% d'acord al Decret Llei 3/2010.

CATEGORIA DE CONVENI AGRUPACIÓ	Import màxim anual del pagament de la DPO 2021 (€)
Infermera, fisioterapeuta...	999,17
Tècnic Superior Sanitari	465,45
TCAI	412,94
Cap de cuina	541,94
Cap de tallers	554,65
Cap d'equip	541,11
Cap negociat	602,22
Oficial 1 / Secret. / Oficial adm / Delineant	465,49
Oficial 2	422,11
Oficial tècnic admtiu.	538,39
Secretari/ària tècnica	501,94

Sotschap de cuina	525,03
Aux. administratiu/va	412,94
Aux. serv. Grals	406,55
Auxiliar Sanitari	412,94
Marmit / Netej / Peó	379,17
Ordenança	397,43
Vigilant/a jurat	422,06

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 redacten, signen la present acta d'acord, i encomanen a la Direcció de l'Hospital o als seus assessors la responsabilitat d'enregistrar-la i sol·licitar-ne la corresponent publicació. Així mateix, es confirma per la part social la seva voluntat de mantenir la present Comissió Negociadora fins que es celebrin les properes eleccions a la seu electoral de Villarroel i hi hagi una nova representació unitària. Aquesta qüestió ha estat acceptada pel nou comitè electe de la seu electoral Plató.

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