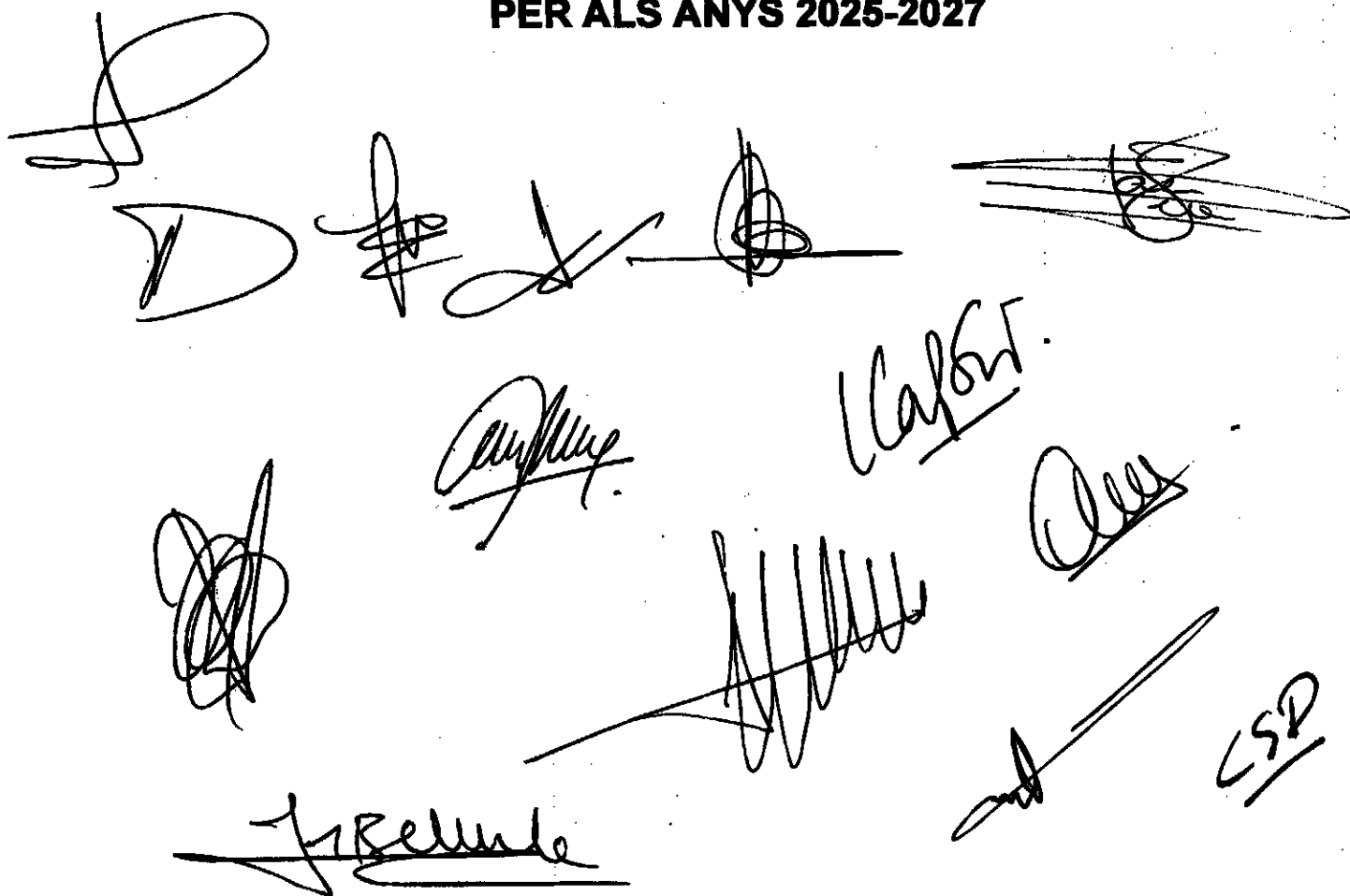


**CONVENI COL·LECTIU ENTRE L'HOSPITAL CLÍNIC
DE BARCELONA I L'ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL
DEL COMITÈ DE DELEGATS MÈDICS
PER ALS ANYS 2025-2027**



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose circular pattern around the central text. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Notable signatures include 'Calbent.' and 'CSP'.

**CONVENI COL·LECTIU ENTRE L'HOSPITAL CLÍNIC DE BARCELONA I
L'ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL DEL COMITÈ DE DELEGATS MÈDICS
PER ALS ANYS 2025-2027**

ÍNDEX DE CONTINGUTS

**CONVENI COL·LECTIU ENTRE L'HOSPITAL CLÍNIC DE BARCELONA I L'ASSOCIACIÓ
PROFESSIONAL DEL COMITÈ DE DELEGATS MÈDICS PER ALS ANYS 2025-2027 1**

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS 5

Article 1. Àmbit funcional i personal 5

Article 2. Àmbit temporal 5

Article 3. Revisió i denúncia 6

Article 4. Absorció i compensació 6

Article 5. Garantia "ad personam" 6

Article 6. Comissió Paritària 6

Article 7. Prelació de normes 7

CAPÍTOL II: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL 8

Article 8. Facultats i responsabilitats de l'Hospital 8

Article 9. Classificació professional 8

Article 10. Càrrecs de Comandament 10

Article 11. Comitè de Nomenament de Càrrecs de Comandaments (excepte Direcció
d'Institut/ Centre/Àrea) 12

Article 12. Comitè de Nomenament de Directors/es d'Institut/Centre/Àrea 14

Article 13. Nomenament de la Direcció Assistencial i Direcció Mèdica 15

Article 14. Cessament temporal o definitiu d'un càrrec de comandament 15

Article 15. Coordinadors/es 16

CAPÍTOL III: INGRESSOS, PROMOCIONS I CESSAMENTS 17

Article 16. Ingressos 17

Article 17. Comitè de Selecció 19

Article 18. Període de prova 19

Article 19. Tipus de contractació 20

Article 20. Sistema de promoció professional (SPP) 21

Article 21. Cessaments 24

Article 22. Jubilació 25

CAPÍTOL IV: JORNADA, HORARIS I VACANCES 27

Article 23. Jornada 27

Article 24. Horaris 28

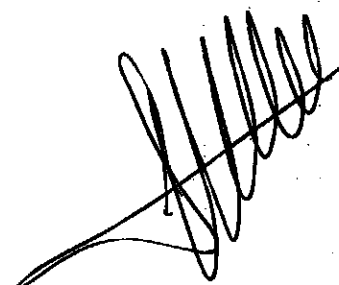
Article 25. Treball a distància/ Teletreball 30

Article 26. Vacances 31

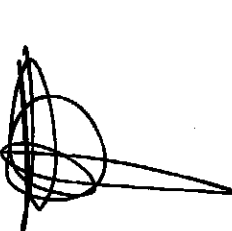
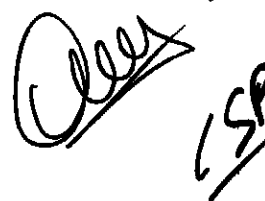
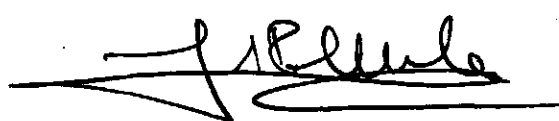
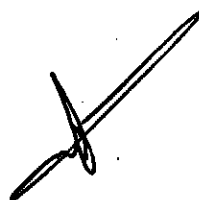
Article 27. Guàrdies del personal facultatiu	32
Article 27 bis. Definició i retribució del model de disponibilitat més acte	37
Article 27 ter. Definició i retribució del model mòdul de tarda	39
Article 28. Festius	40
CAPÍTOL V: RÈGIM SALARIAL	41
Article 29. Salari base	41
Article 30. Retribució específica del personal facultatiu adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències (torns de 12 hores de dilluns a divendres)	42
Article 31. Retribució específica del personal facultatiu adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències (torns de 12 hores de dilluns a diumenge)	43
Article 32. Complement personal d'antiguitat (CPA) i complement retorn antiguitat (CRA)	45
Article 33. Gratificacions extraordinàries	47
Article 34. Plus dedicació exclusiva i complement dedicació exclusiva	47
Article 35. Complement de gestió	49
Article 36. Complement Específic Adjunt/a a la Direcció Recerca, Adjunt/a a la Direcció de Docència i Adjunt/a a la Direcció de Qualitat	51
Article 37. Complement Específic de Coordinadors/es de Docència i Recerca	51
Article 38. Complement Específic Tutors de Residents	51
Article 39. Sistema de Direcció per objectius	52
Article 40. Hores extraordinàries	59
CAPÍTOL VI: PERMISOS I EXCEDÈNCIES	60
Article 41. Permisos retribuïts	60
Article 41 bis. No discriminació en permisos i beneficis socials	62
Article 42. Assumptes propis	62
Article 43. Excedència voluntària	62
Article 44. Excedència especial per naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent	63
Article 45. Excedència especial per cura de familiars	64
Article 46. Excedència especial per exercir activitats solidàries en una ONG	65
Article 47. Excedència especial per tasques d'ajuda humanitària vinculada a una ONG amb el suport de l'Hospital	65
Article 48. Excedència especial per estades en altres institucions sanitàries	66
Article 49. Excedència especial sense sou	66
Article 50. Excedència forçosa per nomenament d'un càrrec públic	67
Article 51. Normes específiques per a les excedències de les persones treballadores que exerceixen càrrecs de comandament en el moment de la sol·licitud	67
CAPÍTOL VII: CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL	68
Article 52. Mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal	68
Article 53. Suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment	68

Article 54. Permís per cura del/de la lactant	70
Article 55. Reducció de jornada per cura d'un/a menor, d'una persona amb discapacitat o d'un familiar.....	70
Article 56. Adaptació jornada per conciliació de la vida familiar i laboral	72
Article 57. Permís parental	73
Article 58. Excedència especial per conciliació de la vida familiar, laboral i personal	73
Article 59. Flexibilització de l'horari d'entrada i sortida	74
Article 60. Bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral	74
CAPÍTOL VIII: IGUALTAT.....	76
Article 61. Igualtat de tracte i d'oportunitats de totes les persones treballadores	76
Article 62. Pla d'Igualtat i Diversitat	76
Article 63. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i Diversitat	77
Article 64. Igualtat col·lectiu LGTBIQ+.....	77
Article 64 bis. Igualtat en l'accés a l'ocupació del col·lectiu LGTBIQ+	77
Article 64 ter. No discriminació en la classificació i promoció professional del col·lectiu LGTBIQ+.....	77
Article 65 Formació i sensibilització.....	77
Article 65 bis. Llenguatge no sexista	78
Article 66. Comissió d'Igualtat Comitè Delegats Mèdics	78
CAPÍTOL IX: MILLORES SOCIALS.....	79
Article 67. Normes generals	79
Article 68. Complement per incapacitat temporal	79
Article 69. Ajuda per fills i filles amb una discapacitat.....	79
Article 70. Ajuda educació infantil.....	80
Article 71. Ajuda ensenyament obligatori	80
Article 72. Menjador de l'Hospital	80
Article 73. Bestreta.....	80
Article 74. Assistència hospitalària per a familiars	81
Article 75. Estada retribuïda per a ampliació d'estudis	81
Article 76. Contracte Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font" i altres	83
Article 77. Cursos, congressos i publicacions.....	84
CAPÍTOL X: SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL	85
Article 78. Examen de salut.....	85
Article 79. Uniforme de treball	85
Article 80. Vestidors i lavabos	85
CAPÍTOL XI: ACCIÓ SINDICAL	86
Article 81. Exercici de funcions de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdica	86
Article 82. Informació per a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics	86

Article 83. Local per a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics	86
Article 84. Reunions i assemblees	86
Article 85. Representació	87
CAPÍTOL XII: RÈGIM DISCIPLINARI	88
Article 86. Faltes	88
Article 87. Graduació de les Faltes.....	88
Article 88. Sancions	91
Article 89. Règim disciplinari del personal en formació (residents)	91
Article 90. Dret d'opció en cas d'acomiadament.....	91
Article 91. Detenció de la persona treballadora	91
CAPÍTOL XIII. DISPOSICIONS DIVERSES.....	92



CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit funcional i personal

1.- El present conveni té per objecte regular les relacions laborals entre l'Hospital Clínic de Barcelona (en endavant també referit com HCB) i el personal al seu servei que tingui la consideració de professional de l'estament facultatiu i estigui afiliat a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics (en endavant també referida com APCDM).

2.- Tenen la consideració d'estament facultatiu les persones treballadores amb les següents titulacions universitàries: medicina, psicologia, farmàcia, biologia, bioquímica, física, química, bioenginyeria, biotecnologia, biomedicina i altres titulacions universitàries afins a les ciències de la salut, sempre que hagin estat aprovades per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que tinguin un contracte laboral vigent amb l'HCB per exercir serveis professionals dins de l'àmbit clínic assistencial, de docència, recerca i innovació 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 al personal afiliat a l'APCDM.

4.- El Conveni serà d'aplicació a totes les persones treballadores determinades a l'apartat 1 i 2 d'aquest article que prestin serveis per compte de l'HCB a les seves diferents seus i centres de l'àmbit sanitari a través d'un conveni de col·laboració o aliança estratègica amb l'Hospital.

Article 2. Àmbit temporal

1.- El Conveni entra en vigor l'1 de gener de 2025, excepte aquelles qüestions que tinguin fixada una altra data d'efectivitat.

2.- El Conveni finalitza el 31 de desembre de 2027.

3.- Mentre no s'aconsegueixi un acord per al Conveni 2028 i anys successius, el Conveni vigent que ara es signa es continuarà aplicant, en règim de pròrroga o d'ultraactivitat.

4.- En cas que ho estimin convenient, les parts podran acudir a mecanismes de mediació o arbitratge a l'Organisme que les parts designin de comú acord. Per sotmetre la qüestió a arbitratge serà necessari subscriure prèviament una clàusula expressa de submissió.

Article 3. Revisió i denúncia

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

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

Article 4. Absorció i compensació

1.- Les millores que estableix aquest Conveni compensen les de qualsevol tipus que actualment tenen les persones treballadores que afecta.

2.- 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"

Les persones treballadores regides pel present Conveni no poden percebre, per efecte de la seva aplicació, una retribució inferior en conjunt a la que tenien fins a la seva aplicació.

Article 6. Comissió Paritària

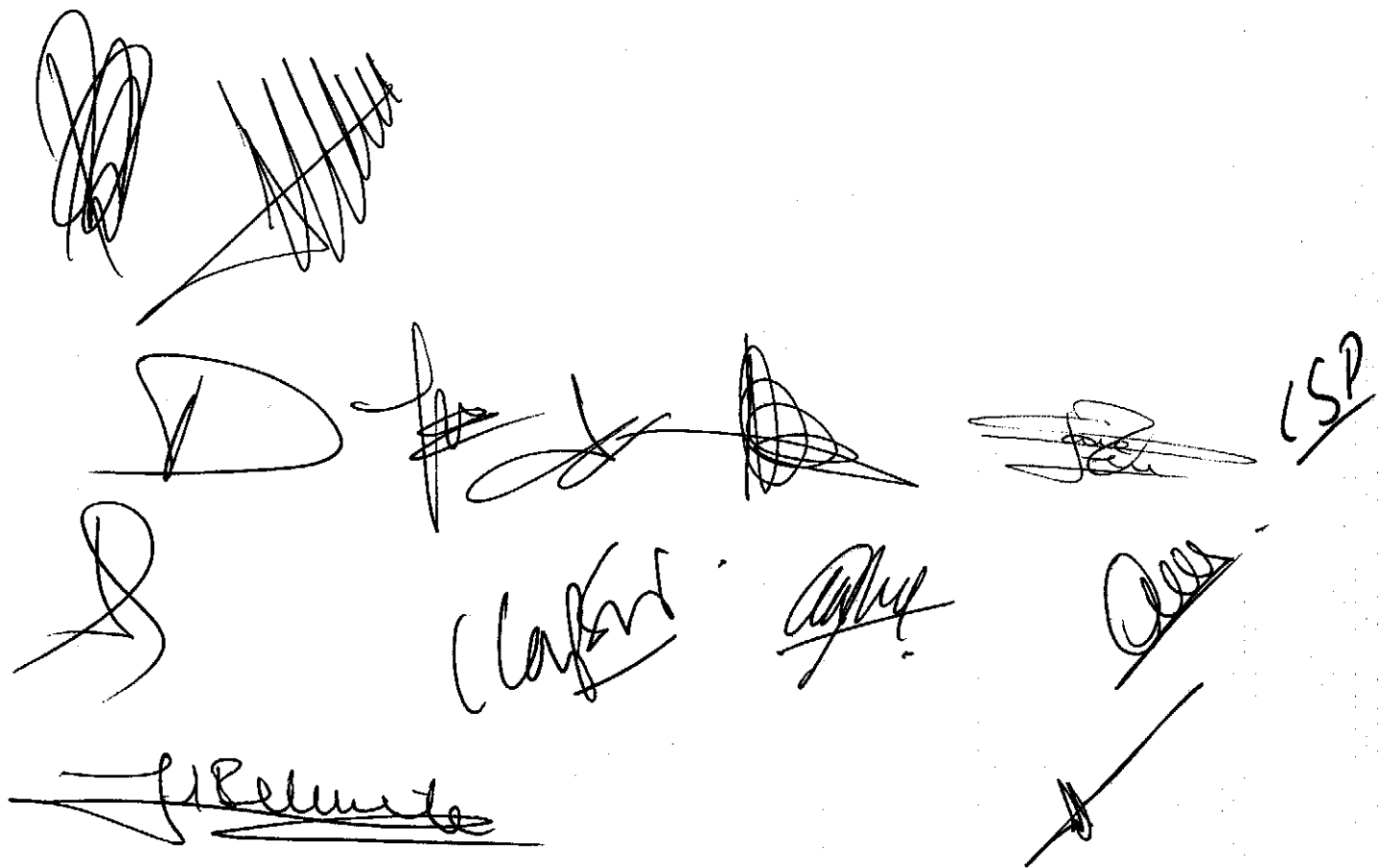
1.- Per a la vigència i la interpretació de les normes que conté aquest Conveni es constitueix la Comissió Paritària, formada per 8 vocals: 4 en representació de les persones treballadores de l'estament mèdic, nomenats per l'APCDM, i 4 en representació de l'HCB, nomenats per la Direcció General. Aquesta Comissió s'ha de reunir a petició de qualsevol de les parts dins dels 15 dies següents al dia que qualsevol de les dues parts faci el requeriment oportú.

2.- Les qüestions que es plantegin a la Comissió Paritària hauran de ser debatudes en un termini màxim de 15 dies des de la seva sol·licitud, excepte aquelles qüestions urgents que hauran de ser tractades en un màxim de 7 dies. En tots els casos, la resolució s'haurà d'adoptar en un termini màxim d'una setmana, tret de les qüestions que es plantegin a l'empara dels supòsits previstos a l'apartat 3 de l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors en que s'estarà al termini previst legalment. La Comissió Paritària comunicarà a les persones interessades la resolució que hagi pogut adoptar o, en el seu cas, la impossibilitat d'arribar a un consens. Transcorregut el termini màxim previst sense que s'hagi comunicat la corresponent resolució s'entendrà exhaurit el tràmit.

3.- No es poden sotmetre a la Comissió Paritària nous assumptes fins que hagin transcorregut, com a mínim, 10 dies des de l'última reunió, llevat d'aquells assumptes urgents que es podran sotmetre transcorreguts 5 dies.

Article 7. Prelació de normes

1.- Els pactes del present Conveni regulen les relacions laborals entre l'HCB i les persones treballadores determinades a l'article 1 apartat 1 i 2. En allò que no és previst en el conveni, serà d'aplicació el disposat a l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals vigents que siguin d'aplicació.



A collection of handwritten signatures and initials, including a large scribble at the top left, a signature with 'D' and 'J' below it, a signature with 'C' and 'L' below it, a signature with 'A' and 'P' below it, a signature with 'C' and 'P' below it, a signature with 'C' and 'P' below it, a signature with 'C' and 'P' below it, and a signature with 'C' and 'P' below it.

CAPÍTOL II: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 8. Facultats i responsabilitats de l'Hospital

1.- L'organització i el control del treball en totes i cadascuna de les unitats de l'HCB és facultat exclusiva dels òrgans rectors de l'Hospital, exercida a través del personal directiu i dels/ de les comandaments corresponents.

2.- Els/Les comandaments són responsables de dirigir l'activitat de les unitats operatives, sens perjudici de la responsabilitat individual de cada persona treballadora.

3.- L'HCB ha de proporcionar els elements humans i tècnics imprescindibles per assegurar una assistència correcta.

Article 9. Classificació professional

La classificació professional del personal de l'estament facultatiu de l'HCB 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 universitari de medicina, psicologia, farmàcia, biologia, bioquímica, física, química, bioenginyeria, biotecnologia, biomedicina i altres titulacions universitàries afins a les ciències de la salut, sempre que hagin estat aprovades per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, i estar contractat/da per a exercir els seus serveis dins de l'àmbit assistencial. A més a més, aquest personal cal que estigui en possessió de l'especialitat corresponent (formació MIR, PIR, FIR, BIR, QIR, RFIR o equivalent).

En aquelles situacions en què cap especialitat oficialment reconeguda en el moment de la convocatòria d'una plaça, pugui donar resposta als requeriments de coneixements específics per tal de donar cobertura a determinades necessitats de l'HCB, es valorarà la possibilitat de convocar la plaça sense una especialitat en concret. A tal efecte, la Direcció Mèdica traslladarà la sol·licitud a la Junta de l'APCDM i a la presidència del Comitè de Delegats Mèdics (en endavant també referit com CDM), els quals avaluaran la justificació del perfil de la plaça convocada. Per tal de garantir que els requeriments demanats no formin part de les competències de l'especialitat oficial o afins del Servei convocant, es podrà demanar l'opinió de la persona representant del CDM del Servei interessat en la nova plaça, en tant que és coneixedora de la pràctica de l'especialitat. Per acceptar la publicació

de la convocatòria caldrà l'aprovació de la Junta de l'APCDM i de la presidència del CDM.

Dins d'aquest subgrup s'estableixen 5 nivells professionals que s'assignen d'acord amb el sistema de promoció professional que s'exposa a l'article 20 i que es corresponen amb les antigues categories professionals:

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

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

Per pertànyer a aquest subgrup cal estar en possessió del títol universitari de medicina, psicologia, farmàcia, biologia, bioquímica, física, química, bioenginyeria, biotecnologia, biomedicina i altres titulacions universitàries afins a les ciències de la salut, sempre que hagin estat aprovades per la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu. A més a més, aquest personal cal que estigui en possessió de l'especialitat corresponent (formació MIR, PIR, FIR, BIR, QIR, RFIR o equivalent).

En aquelles situacions en què cap especialitat oficialment reconeguda en el moment de la convocatòria d'una plaça, pugui donar resposta als requeriments de coneixements específics per tal de donar cobertura a determinades necessitats de l'HCB, es valorarà la possibilitat de convocar la plaça sense una especialitat en concret. A tal efecte, la Direcció Mèdica traslladarà la sol·licitud a la Junta de l'APCDM i a la presidència del CDM, els quals avaluaran la justificació del perfil de la plaça convocada. Per tal de garantir que els requeriments demanats no formin part de les competències de l'especialitat oficial o afins del Servei convocant, es podrà demanar l'opinió de la persona representant del CDM del Servei interessat en la nova plaça, en tant que és coneixedora de la pràctica de l'especialitat. Per acceptar la publicació de la convocatòria caldrà l'aprovació de la Junta de l'APCDM i de la presidència del CDM.

La funció d'aquest subgrup professional serà exclusivament la realització de guàrdies per tal garantir les necessitats assistencials de l'HCB.

Dins d'aquest subgrup s'estableix 1 nivell professional:

Nivell 1	Facultatiu/va d'Atenció Continuada
----------	------------------------------------

[Handwritten signatures and notes on the right margin]
CSP
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Handwritten signatures and notes on the left and bottom margin]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

SUBGRUP 3. Personal en formació.

Són les persones amb titulació universitària de medicina, psicologia, farmàcia, biologia, física, química o qualsevol altra reconeguda pel Ministeri de Sanitat, que segueixen un programa de formació especialitzada en Ciències de la Salut mitjançant el sistema de residència i que sigui d'interès per l'HCB.

Les persones treballadores incloses en aquest subgrup ostentaran un dels següents nivells, en funció de la normativa establerta:

Nivell 4	Resident 4t i 5è any (R-4 i R-5)
Nivell 3	Resident 3r any (R-3)
Nivell 2	Resident 2n any (R-2)
Nivell 1	Resident 1r any (R-1)

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 Assistencial, Director/a Mèdic/a, 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 de facultatius/ves 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 Assistencial i Director/a Mèdic/a s'exigeix un nivell professional de Consultor/a Sènior.

La persona candidata que no estigui en possessió del nivell mínim exigít, serà avaluada prèviament pel Comitè de Promoció Professional (en endavant també referit com 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/es o Junta Facultativa, segons sigui el cas.

3.- El/la Director/a Assistencial, Director/a Mèdic/a, Director/a de Recerca i Innovació, Director/a de Docència i Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica així com els/les Directors/es d'Instituts/Centres/Àrees 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 per l'HCB.

4.- El/la Director/a Assistencial, Director/a Mèdic/a, Director/a de Recerca i Innovació, Director/a de Docència i Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica així com els/les Directors/es d'Instituts/Centres/Àrees caldran que facin una declaració de conflictes d'interessos potencials.

5.- 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/les Directors/res d'Instituts, Centres o Àrees els proposa el Comitè de Nomenament de Directors/res d'Institut/Centre/Àrea 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 22 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/Àrea entre, 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.

Article 11. Comitè de Nomenament de Càrrecs de Comandaments (excepte Direcció d'Institut/ Centre/Àrea)

1.- El Comitè de Nomenament de Càrrecs de Comandament es compon de 7 membres: el/la Director/a General de l'Hospital (actua com a president/a), el/la Director/a Mèdic/a, el/la Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica (actua com a secretari/a), el/la cap jeràrquic del càrrec a nomenar i 3 membres de la plantilla fixa de l'estament facultatiu de l'HCB, escollits 1 per la Junta Facultativa i 2 per sufragi universal de la plantilla fixa de l'estament facultatiu entre els que tenen la categoria mínima de Consultor/a-2. Totes les persones que vulguin formar part d'aquest Comitè, tret del Director/a 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 membres titulars i pel que fa als 3 membres restants, 1 membre és elegit per la Junta Facultativa i els altres 2 membres 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/a superior jeràrquic/a. En aquestes ocasions ha d'intervenir el membre suplent. D'altra banda, les persones que comparteixen un càrrec de Cap de Secció, de Cap de Servei, de Cap d'Unitat o de Coordinador/a de programa amb el de Director/a Mèdic/a o qualsevol càrrec de direcció no poden ser avaluades mentre dura el seu mandat com a director/a.

4.- Els membres del Comitè elegits per la Junta Facultativa i els elegits per sufragi universal 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 de comandament que s'ha de nomenar depèn de més d'un/a cap jeràrquic/a, com que el/la cap jeràrquic/a no pot tenir més d'1 vot en el Comitè, en el cas que hi hagi diversos/es superiors jeràrquics/ques amb el mateix nivell, aquests/es s'han de posar d'acord entre si per designar el seu/la seva representant al Comitè.

En els nomenaments de càrrec de Caps de Secció, el/la Cap de Servei assisteix amb veu i vot. Opcionalment, es podrà convidar el/la Director/a d'Institut o Centre, amb veu però sense vot.

En els nomenaments de càrrec de Cap d'Unitat, assisteix el/la Director d'Institut/Centre del qual depèn aquesta unitat, amb veu i vot, i es pot convidar el servei del qual depèn el/la candidat/ta a dirigir aquesta unitat funcional. De manera excepcional, en unitats molt interdisciplinàries, es podria convidar més d'un Director/a d'Institut o Centre, però només el titular tindria dret a vot.

Així mateix, per als nomenaments de càrrec de Cap Operatiu, assisteix el/la Cap de Servei amb veu i vot i opcionalment es podrà convidar el/la Director/a d'Institut o Centre, amb veu però sense vot.

Per al nomenament de càrrec de Coordinador/a de Programa la persona superior jeràrquica serà el/la Director/a Mèdic/a.

6.- El Comitè s'ha de reunir, a instància del seu/seva president/a, 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/La representant de la Junta Facultativa en el Comitè de Nomenament de Càrrecs de Comandaments 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 de comandament:

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

b) Si hi ha més de dues persones candidates i en la primera votació cap d'elles aconsegueix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim, s'ha de seleccionar a les persones candidates més votades fins arribar a dos finalistes. En la votació posterior, entre les dues persones candidates, es requereix el vot favorable de 5 dels 7 membres de la Comissió com a mínim, els quals han de votar una de les dues persones candidates. Si cap candidat/a 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 de les dues persones candidates aconsegueix el vot favorable de 5 dels 7 membres com a mínim, el càrrec de comandament s'ha de declarar vacant. A instàncies del/de la Director/a General, la Direcció Mèdica ha de nomenar un/a facultatiu/va de la institució per ocupar el càrrec de comandament en funcions, de manera provisional fins a la resolució d'una nova convocatòria (a publicar en els 6 mesos següents) i durant un període no superior a 12 mesos.

Article 12. Comitè de Nomenament de Directors/es d'Institut/Centre/Àrea

1.- El Comitè de Nomenament de Directors/res d'Institut/Centre/Àrea es compon d'13 membres: el/la Director/a General de l'Hospital (actua com a president/a), el/la Director Assistencial, el/la Director/a Mèdic/a, el/la Director/a Infermer/a, el/la Director/a de Recerca i Innovació, el/la Director/a de Docència, el/la Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica (actua com a secretari/a), el/la Director/a Econòmica Financera i 5 membres electes escollits 1 per la Junta Facultativa, 2 per sufragi universal entre les persones de l'estament mèdic i el/la President/a del Comitè de Delegats Mèdics i el/la President/a de l'APCDM. Tots els membres de l'estament mèdic que vulguin formar part d'aquest Comitè, tret del/de la Director/a General, s'han d'haver acollit al present sistema de promoció professional.

El/la Director/a per a les Persones participarà als comitès amb veu però sense vot.

Els/Les Directors/res d'Institut/Centre/Àrea seran elegits/des i avaluats/des pel seu nomenament, renovació o cessament pel Comitè de Nomenament de Directors/es, que presideix el/la Director/a General.

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

3.- El nomenament, la renovació o el cessament del Director/a d'Institut/Centre/Àrea requerirà d'un mínim de 9 vots favorables dels membres del Comitè.

Si hi ha més d'una persona candidata i en la primera votació cap d'elles aconseguix el vot favorable de 9 dels 13 membres com a mínim, s'ha de seleccionar a les persones candidates més votades fins arribar a dos finalistes. En la votació posterior entre les dues persones candidates, es requereix el vot favorable de 9 dels 13 membres de la Comissió com a mínim, els quals han de votar una de les dues persones candidates. Si cap candidat/a no obté el vot favorable de 9 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 de les dues persones candidates aconseguix el vot favorable de 9 dels 13 membres com a mínim, el càrrec s'ha de declarar vacant. A instàncies del/de la Director/a General, la Direcció Mèdica ha de nomenar un/a facultatiu/va de la institució per ocupar el càrrec en funcions, de manera provisional, (a publicar en els 6 mesos següents) durant un període no superior a 12 mesos.

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

Article 13. Nomenament de la Direcció Assistencial i Direcció Mèdica

1.- El/la Director/a Assistencial és el/la responsable de promoure i garantir la coordinació entre les direccions de l'àmbit clínic de l'Hospital, així com de desplegar i fer seguiment de les diferents aliances estratègiques assistencials.

2.- El/La Director/a Mèdic/a és el /la responsable de garantir el desenvolupament professional del personal mèdic de l'Hospital en les activitats assistencials, docents, de recerca i d'innovació, assegurant, en coordinació amb la Direcció Assistencial i la Direcció d'Infermeria, la qualitat assistencial i que la pràctica clínica assolix nivells d'excel·lència i s'ajusta als principis ètics establerts.

3.- El/La Director/a Assistencial i el/la Director/a Mèdic/a seran designats per la Junta Facultativa per un període de 4 anys, renovable en una única ocasió, seguint el procediment d'elecció previst al Reglament de règim intern.

4.- El/la Director/a Assistencial sortirà a proposta del/de la Director/a General prèviament consultats el/la Director/a Mèdic/a, Director/a Infermer/a i els/les Presidents/es del Comitè de Delegats Mèdics i Comitè de Delgades d'Infermeria.

5.- El/la Director/a Mèdic/a sortirà a proposta del/de la Director/a General, prèviament consultats el/la Directora Assistencial, el/la Director/a Mèdic/a sortint i el/la President/a del Comitè de Delegats Mèdics. Pot existir més d'una persona candidata.

Article 14. 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 Assistencial.
- c) Si són nomenats Director/a Mèdic/a.
- d) Si són nomenats Director/a de Recerca i Innovació.
- e) Si són nomenats Director/a de Docència.
- f) Si són nomenats Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica
- g) Si són nomenats Directors/es d'Institut/ Centre/Àrea.
- h) Per motius excepcionals segons el parer de la Direcció Mèdica en un període no superior a 3 mesos.
- i) 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/va 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 del Director/a General, el substitut/a del qual es mantindrà 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 Assistencial, Director/a Mèdic/a, 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 22 d'aquest conveni.

Article 15. Coordinadors/es

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/a de Grup de Treball: el nomenarà el Comitè de Nomenament de Comandaments.
 - b) Coordinador/a de Dispositius: el nomenarà una comissió del Comitè de Direcció dels Instituts que inclou el Director/a de l'Institut/Centre/Àrea, el Cap o Caps dels serveis implicats i el/la representant del CDM de l'Institut/Centre/Àrea.

Els Coordinadors/res no tenen la consideració de càrrec de comandament.



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

Handwritten notes and signatures on the right margin:
CSP
Reserva
[Signature]
[Signature]

CAPÍTOL III: INGRESSOS, PROMOCIONS I CESSAMENTS

Article 16. Ingressos

1.- L'ingrés a l'HCB es durà a terme d'acord amb les normes establertes o que s'estableixin i un cop realitzats i completats els processos de selecció.

2.- L'ingrés dels/de les facultatius/ves residents s'ajustarà a les normes estatals específiques al respecte.

3.- Tots els llocs de treball de facultatiu/va de l'Hospital amb una durada prevista superior a 6 mesos s'hauran de cobrir a través de les convocatòries de selecció que s'ajustaran als principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat i seguiran els procediments normalitzats degudament aprovats per la Junta Facultativa i d'acord amb la normativa aplicable vigent.

En aquests casos, no hi ha d'haver una altra opció per a la contractació del personal de l'estament facultatiu definit en l'article 1.2 del present Conveni. Qualsevol modificació en les característiques contractuals que suposi un canvi de contracte temporal a indefinit ha de requerir d'una nova aprovació del Comitè de Selecció, prèvia convocatòria del lloc de treball amb les noves característiques.

4.- 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 podrà 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.

5.- Les convocatòries que resultin desertes s'hauran de convocar de nou, sempre que persisteixi la necessitat que les va originar.

6.- Quan es tracti de llocs de treball convocats amb un nivell professional superior al d'especialista, les candidatures presentades hauran de ser avaluades prèviament pel CPP. En el cas que el CPP consideri que el candidat/a, tot i no complir els anys d'antiguitat, assoleix els mèrits suficients fixats al Sistema de Promoció Professional per optar al nivell convocat, podrà participar en el procés de selecció. Només el/la candidat/a seleccionat/da promocionarà al nivell convocat en la data de l'assignació de la plaça.

7.- L'APCDM serà informada, amb caràcter previ, de totes les convocatòries que es produeixin per la cobertura de llocs de treball de durada prevista superior a 6 mesos, així com de les seves condicions i requisits. Caldrà el vist i plau de l'APCDM, en relació amb l'adequació dels requisits i mèrits de la convocatòria abans de la seva publicació.

8.- L'antiguitat 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'interromprà durant els períodes que es corresponguin amb permisos, llicències o situacions reconegudes en el conveni col·lectiu o per llei, excedències per naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, excedència per cura de familiars, excedències per nomenament d'un càrrec públic, suspensions de contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, així com els períodes que es corresponguin a situacions de baixa per incapacitat temporal derivada de qualsevol contingència. No computen a efectes d'antiguitat els períodes corresponents a una excedència voluntària, excedència per exercir activitats solidàries en una ONG, excedència per tasques d'ajuda humanitària vinculada a una ONG amb el suport de l'Hospital, excedència per estades en altres institucions sanitàries, excedència sense sou i l'excedència especial per conciliació de la vida familiar, laboral i personal.

El/la professional que ha cessat de prestar serveis a l'HCB 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 efectes del còmput de 90 dies naturals, els mateixos períodes explicats al paràgraf anterior.

A les persones treballadores que havent realitzat la residència a l'HCB s'hagin desvinculat i reingressin a l'Hospital, se'ls tindrà en compte a efectes d'antiguitat, el període de residència en l'especialitat corresponent amb independència de la modalitat de contractació.

L'antiguitat tal com queda estipulada i regulada en els anteriors punts, es computarà i desplegarà plens efectes al Sistema de Promoció Professional, 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.

Article 17. Comitè de Selecció

1.- El Comitè de Selecció és l'òrgan responsable de gestionar les convocatòries i els seus resultats.

2.- El Comitè de Selecció està integrat per 10 membres: 7 fixos i 3 variables.

Els membres fixos són: el/la Director/a Mèdic/a, que ocuparà la presidència i com a persona suplent un/a altre/a Director/a; el/la Degà/ana, que ocuparà la vicepresidència i com a persona suplent un/a altre/a professor/a permanent de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut de la Universitat de Barcelona vincula/da a l'HCB amb un nivell de carrera professional mínim de Consultor/a-2; el/la Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica o persona en qui delegui, que ocuparà la secretària (amb veu però sense vot); tres membres de l'estament facultatiu elegits per sufragi universal i el/la representant del CDM. Els llocs electius es renovaran per meitats cada dos anys.

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

3.- És necessari registrar 6 vots positius per concedir una plaça.

4.- En el supòsit que els/les candidats/tes no escollits/des estiguin en desacord amb la resolució del Comitè de Selecció, podran sol·licitar explicacions o presentar un escrit d'impugnació a la Direcció Mèdica en el termini màxim de 7 dies hàbils (computats de dilluns a divendres) des de la publicació dels resultats i serà el Comitè de Selecció qui prendrà la solució final.

Article 18. Període de prova

1.- S'estableix un període de prova de 6 mesos, excepte pels/per a les facultatius/ves residents, que es regiran per les normes de la seva convocatòria.

2.- Pel que fa a les persones treballadores que han estat contractades amb caràcter temporal dins dels 2 últims anys, el temps treballat en la categoria que es contracti compta com a període de prova.

3.- Les situacions específiques d'incapacitat temporal, naixement i cura de menor per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment que afecti a un/a una treballador/a durant el període de prova, n'interromprà el còmput.

Article 19. Tipus de contractació

1.- Els contractes se celebraran per escrit i, com a criteri general, amb caràcter indefinit.

2.- Seran admissibles totes les formes de contractació previstes en la Llei, que es regiran per la normativa aplicable en cada moment. A títol d'exemple relacionem a continuació els d'us més habitual:

a) Contractes per circumstàncies de la producció

El contracte per circumstàncies de la producció es regirà pel que disposa l'article 15.2 l'Estatut dels Treballadors, o la normativa que resulti aplicable en cada moment.

Sense perjudici de la seva aplicació en d'altres supòsits, es fa constar que dins d'aquesta modalitat contractual es contractaran les persones treballadores del subgrup 2 de l'article 9, els/les facultatius/ves d'atenció continuada.

b) Contractes de substitució

El contracte de substitució es regirà pel que disposa l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors, o la normativa que resulti aplicable en cada moment.

c) Contractes a temps parcial

El contracte a temps parcial es regirà pel que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, o la normativa que resulti aplicable en cada moment.

d) Contractes d'activitats científico-tècniques

Es podran formalitzar contractes de treball del personal investigador en els termes establerts a l'article 23 bis de la Llei 14/2011, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

Sense perjudici de la seva aplicació en d'altres supòsits, es fa constar que dins d'aquesta modalitat contractual es contractaran les persones treballadores que hagin estat adjudicatàries d'un Contracte Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font" i d'un Contracte de Recerca "Clínic- La Pedrera".

1 L'extinció d'aquests contractes es regirà per la seva normativa d'aplicació inclosa la establerta a l'article 52.e) de l'Estatut dels Treballadors.

3.- A les diferents modalitats contractuals cal aplicar-li les normes següents:

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

b) Per la seva naturalesa especial, no s'aplica als contractes temporals el que disposen als articles 20 (SPP) i 90 (Dret opció acomiadament) del present Conveni i sí que se'ls aplica específicament els articles 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 i 58 (excedències).

- c) Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat o adopció no interrompen la durada del contracte.
- d) Qualsevol altre modalitat de contractació s'estarà a allò que s'estableixi en la normativa general d'aplicació.

Article 20. 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/de les candidats/tes, que han de reunir les condicions següents.

- a) Disposar d'un contracte indefinit amb l'HCB
- b) 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 compleixin el requisit d'haver estat contractats un mínim de 5 anys en aquest nivell, sempre que la permanència mínima en l'HCB sigui de 6 mesos com a especialista, a data 15 de gener de l'any en què s'opta a la promoció, podran afegir el temps contractat com especialista en qualsevol hospital universitari, tant espanyol com estranger, o en hospitals públics de la xarxa sanitària espanyola, fins a assolir el període exigít.

Tanmateix, es podrà afegir el temps contractat en les següents situacions:

- Contractes de guàrdia per obra o servei amb l'antiga categoria de Metge Especialista Assistencial d'Urgències (MEAUS) i/o amb la categoria de Facultatiu/va d'Atenció Continuada a l'HCB, així com per qualsevol altre modalitat contractual temporal per realització de guàrdies.
- Contractes Rio Hortega, sigui a l'HCB o a qualsevol Hospital/Fundació de Recerca de la Xarxa Sanitària Pública Espanyola.
- Contractes Joan Rodés, sigui a l'HCB o a qualsevol Hospital/Fundació de Recerca de la Xarxa Sanitària Pública Espanyola.
- Contractes Clínic de recerca Emili Letang/Josep Font.
- Contractes Biomedicine International Trainig Research Programme for Excellent Clinician-Scientists (Bitrecs).
- Contractes de la Fundació Clínic per la Recerca Biomèdica, d'IDIBAPS, d'ISGLOBAL, i/o Fundació de Recerca Clínic - Institut d'Investigacions Biomèdiques August Pi i Sunyer.

- c) Per la promoció d'especialista sènior a consultor/a 1 cal una antiguitat de 5 anys en el nivell d'especialista sènior.

- d) Per la promoció de consultor/a 1 a consultor/a 2 cal una antiguitat de 5 anys en el nivell de consultor/a 1.

- e) Per la promoció de consultor/a 2 a consultor/a sènior cal una antiguitat de 5 anys en el nivell de consultor/a 2.

2.- Sistema de barems i ponderació:

a) Barem:

Per poder promocionar de nivell dins del subgrup 1 cal assolir un mínim de puntuació en cadascun dels 6 mèrits avaluats: assistencials, recerca, docència, formació continuada, participatius i competències personals, d'acord amb la normativa del SPP.

b) Ponderació per conciliació laboral i familiar:

Es realitzarà una ponderació de la puntuació final obtinguda en cada un dels mèrits per tal de compensar les dificultats que suposen els següents supòsits:

- Permís per naixement i cura de menor per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment i lactància (acumulat).
- Incapacitat temporal durant l'embaràs per causes vinculades a aquest.
- Malaltia o accident greu amb baixa mèdica superior a 3 mesos.
- Excedència especial per cura de fill o per cura d'un familiar en situació de dependència.
- Reducció de jornada per cura d'un/a menor, d'una persona amb discapacitat o d'un familiar.

No s'aplicarà la ponderació sobre les competències personals.

La ponderació es realitzarà d'acord amb la fórmula establerta per la normativa de la SPP

c) Baremació flexible

Els/les professionals que obtinguin una puntuació superior a l'exigida en algun dels pilars o mèrits avaluables poden sumar punts a un dels altres pilars tenint en compte les següents condicions:

- La baremació flexible s'aplicarà sobre els punts resultants un cop realitzada la ponderació per conciliació laboral i familiar, si escau.
- Els punts sobrats han de ser, com a mínim, un 50% dels punts exigits en algun dels pilars, excepte si la puntuació total és de 100, situació en la qual els punts sobrats es donaran per assolits. No es podran tenir en compte punts sobrats de pilars diferents.

- Els punts sumats seran, com a màxim, el 25% dels punts exigits al pilar deficitari. En el cas de facultatius/ves de ≥ 55 anys que es presentin a Consultor/a 1, o de facultatius/ves de ≥ 60 anys que es presentin a Consultor/a 2 o Consultor/a Sènior, aquests punts podran ser fins a un màxim del 30% dels punts que falten al pilar deficitari.
- Només es podran sumar punts a un sol pilar.
- Les competències personals queden excloses. No es tindran en compte els punts sobrers ni seran susceptibles de sumar punts.
- En ulteriors convocatòries es mantindrà la puntuació real obtinguda per mèrits i no es tindran en compte els punts cedits

3.- Comitè de Promoció:

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

El CPP es regeix per la seva normativa de funcionament. Presidit pel Director/a Mèdic/a de l'Hospital, està format per 18 membres de la plantilla fixa de l'estament facultatiu, la funció dels quals es desenvolupa en un període de 4 anys. D'aquest comitè, 3 són designats membres nats i els 15 restants són elegits membres electes.

Són membres nats:

- President/a: el/la Director/a Mèdic/a
- Secretari/ària: un membre de l'estament facultatiu proposat per la Junta Directiva de l'APCDM representant de l'APCDM, designat per la seva Junta Directiva a través del procediment que la Junta estableixi.
- Un/a representant del CDM, designat/da pel mateix Comitè a través del procediment que aquest estableixi.

Són membres electes:

- Quinze representants dels Instituts, Centres i Àrees.

La secretaria tècnica del CPP estarà exercida per la secretaria tècnica de l'APCDM. Així, mateix, donen suport al CPP, dos membres més que no participen en l'avaluació de les persones candidates que serien:

- Interlocutor/a designat/da per la Direcció per a les Persones.
- Interlocutor/a designat/da per la Direcció de Sistemes d'Informació.

b) Mecanisme d'elecció:

A fi i efecte d'assegurar i mantenir la continuïtat conceptual i funcional del CPP, les persones electes seran escollides d'entre la plantilla fixa, per un període de 4 anys, renovant-se per meitats cada 2 anys.

Cada 2 anys, el/la secretari/ària del CPP, a través del/de la Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica, convocarà eleccions per a la renovació del CPP. S'establirà l'obertura d'un període de recepció de candidatures, el qual tindrà una durada mínima de 7 dies, i un període de campanya que tindrà la mateixa duració mínima. Cada Institut, Centre o Àrea convocat, haurà d'escollir una persona representant pel CPP en una única votació entre els/les seus/seves facultatius/ves. Les eleccions tindran lloc per votació directa i secreta.

La persona candidata que obtingui més vots a cada un dels Instituts, Centres o Àrees serà la persona representant escollida per incorporar-se al CPP.

Les persones candidates que hagin quedat en segona posició o posteriors en nombre de vots a cada Institut, Centre o Àrea, s'ordenaran en funció dels vots aconseguits i tindran la consideració de persones suplents per a substituir a qualsevol membre titular que no pugui incorporar-se al CPP en alguna convocatòria.

Les persones suplents han de substituir els membres electes del CPP que per la seva situació es puguin presentar com a candidats/tes a la promoció de l'any en curs. La llista de les persones suplents ha de ser renovada cada 2 anys quan hi hagi el període electoral, excepte en el cas de les persones suplents que hagin participat com a membres avaluadors en alguna convocatòria. En aquest cas renovaran al cap de 4 anys d'haver estat escollits/des.

4.- Efectes de les promocions

Les persones treballadores que assoleixin la puntuació mínima requerida per poder accedir al nivell de SPP sol·licitat, d'acord al barem vigent en cada moment, els hi serà reconegut amb efectes plens des de l'1 de gener de l'any a què es refereix la convocatòria de promoció.

Article 21. 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.- El personal que cessi voluntàriament, haurà de comunicar-ho a l'Hospital amb un preavís mínim de 30 dies.

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

4.- Quan no s'observi el termini de preavís esmentat, l'Hospital deduirà de la liquidació final del/de la professional, una quantia equivalent al salari diari corresponent a cada dia no donat del preavís establert.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'CSP', 'Pere', and others.]

5.- Quan una persona treballadora cessi a l'Hospital, sigui quina sigui la causa, caldrà que lliuri els estris que pugui tenir en el seu poder i que siguin propietat de l'Hospital. L'abonament de la liquidació quedarà condicionada a aquest lliurament.

6.- Les persones treballadores que a partir dels 60 anys i, sempre que tinguin reconeguda una antiguitat mínima de dos anys a l'Hospital, comuniquin el seu cessament voluntari, se'ls hi concedirà, 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 68 anys i 15 dies: 6 mensualitats de salari base o 2 mesos de vacances.
- 68 anys i 16 dies a 70 anys: 3 mensualitats de salari base o 1 mes de vacances

7.- En el cas de cessament, a conseqüència d'una declaració definitiva d'incapacitat permanent, total o absoluta, o per defunció, s'haurà d'abonar al/a la professional o a les persones hereves una indemnització equivalent a 7.376,22 euros.

8.- En el cas que el cessament es produeixi des d'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.

Article 22. 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.

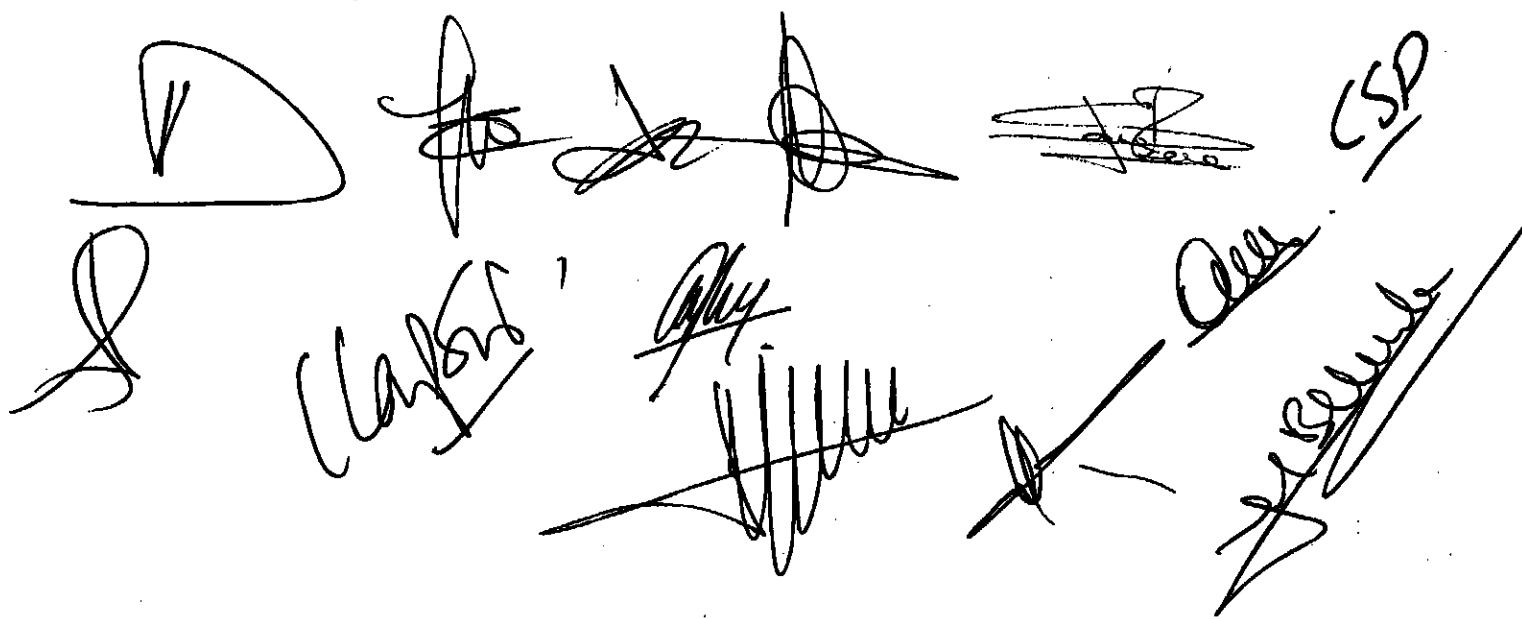
Tres mesos abans de complir els 65 anys, la Direcció per a les Persones i el/la professional es posaran en contacte per tal de conèixer l'edat ordinària de jubilació del/de la professional i que aquest pugui expressar la seva voluntat segons les opcions establertes en el paràgraf anterior.

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 tomaran a posar en contacte Direcció per a les Persones i el/la 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/la 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.

 Les persones jubilades 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 de la persona jubilada, o la que pugui resultar equivalent, o en el seu cas per la cobertura de la jornada deixada vacant per la persona jubilada.

 CSP

CAPÍTOL IV: JORNADA, HORARIS I VACANCES

Article 23. Jornada

1.- La jornada ordinària de treball a temps complet serà de 40 hores setmanals amb caràcter general, excepte pels/per a les professionals amb el nivell de consultor/a 1, consultor/a 2 i consultor/a sènior que serà de 35 hores setmanals.

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.

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 28 del present Conveni.
- c) La inclusió del temps de descans durant la jornada continuada que preveu l'Estatut dels Treballadors.

Per a qualsevol altra jornada setmanal, el càlcul de la jornada anual es farà seguint el mateix mètode.

L'any que es generi un excés de jornada caldrà incloure'l en el calendari laboral anual de cada professional per tal de que pugui gaudir el descans equivalent en el mateix any natural o en cas de cessament, s'inclogui en la liquidació corresponent.

La jornada de les persones en formació serà la prevista al Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut o la norma que la substitueixi.

2.- Es podran pactar contractes amb jornades inferiors a la que s'estableix amb caràcter general, en tot cas, quan es tracti d'un contracte amb un horari inferior a 15 hores setmanals, prèviament a la convocatòria del lloc de treball, haurà de ser avaluada la seva necessitat per una comissió específica formada per la Direcció Mèdica, per la Junta de l'APCDM i per la Presidència del CDM.

En tots aquests supòsits, el salari a percebre serà el matemàticament proporcional.

3.- El personal de l'estament mèdic adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències de l'Hospital que realitzi torns de 12 hores, la jornada setmanal de mitja en còmput anual serà l'establerta en l'apartat 1 d'aquest article segons el nivell de classificació professional i el nivell de carrera professional que tingui reconegut/da el/la professional.

Article 24. Horaris

1.- Les persones treballadores amb jornada completa prestaran serveis majoritàriament en els següents horaris, sense perjudici d'altres que es puguin establir per necessitats del servei, inclòs l'horari en torn de tarda.

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

N	D		H
1a	DI.-Dv. 8 hores/dia	de 8 a 16 h	40
1b	DI.-Dv. 8 hores/dia	de 9 a 17 h	40
2a	DI.-Dv. 7 hores/dia	de 8 a 15 h	35
2b	DI.-Dv. 7 hores/dia	de 9 a 16 h	35
3a	DI.-Dv. 8 hores/dia	Horaris flexibles matí o tarda	40
3b	DI.-Dv. 7 hores/dia	Horaris flexibles matí o tarda	35

En horaris flexibles de matí o tarda, amb caràcter general, no s'assignaran al/a la professional més d'una tarda a la setmana. Les planificacions hauran de tendir a ser anuals i en tot cas, el/la Professional haurà de conèixer la seva planificació amb la màxim antelació i com a mínim amb caràcter trimestral.

En cas que per motius assistencials i/o organitzatius justificats, de manera temporal, sigui necessari ampliar el número de tardes assignades a la setmana o modificar els dies assignats de tarda, el/la professional coneixerà la nova distribució horària amb la màxima antelació possible.

En cas de discrepàncies sobre qualsevol de les regulacions d'aquest apartat, es podrà recórrer a la Comissió Paritària del conveni.

2.- Les persones treballadores de l'estament facultatiu adscrites a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències que venien realitzant torns de 12 hores, de dilluns a divendres, gaudiran de les següents condicions:

a) La jornada setmanal de mitja en còmput anual, serà l'establerta a l'article 23 per la categoria i nivell de carrera professional que tingui reconegut el/la facultatiu/va.

b) La prestació de serveis es distribuirà en dos torns de 12 hores continuades de prestació de serveis, segons planificador, amb els següents horaris:

- Torn de dia: de 8 a 20 hores, de dilluns a divendres.
- Torn de nit: de 20 a 8 hores, de dilluns a divendres finalitzant dissabte de matí.

c) Coneixeran el seu planificador mensual amb l'antelació mínima d'un mes, en el que es respectaran els descansos entre jornades i no es treballaran més de 48 hores en una setmana.

d) Podran sol·licitar passar a un torn fix de dia, de 8 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 les persones treballadores adscrites a aquestes condicions de treball podran passar a torn fix de dia, de 8 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/la professional deixi de prestar serveis en torns rotatius de 12 hores i passin a realitzar un torn fix de dia, deixarà de percebre el complement de 12 hores urgències per tornicitat previst a l'article 30 apartat a) que està establert només per als/per a les professionals que realitzen torns rotatius de matí i nit.

e) Aquests/es professionals mantindran les seves condicions contractuals i quan treballin dissabtes i diumenges cobraran les guàrdies corresponents.

3.- Les persones treballadores de l'estament facultatiu adscrites a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències que realitzin torns de 12 hores, de dilluns a diumenge, gaudirà de les següents condicions:

a) La jornada setmanal de mitja en còmput anual, serà l'establerta a l'article 23 per la categoria i nivell de carrera professional que tingui reconegut el/la facultatiu/va.

b) La prestació de serveis es distribuirà en dos torns rotatius de 12 hores continuades de prestació de serveis, segons planificador, amb els següents horaris:

- Torn de dia: de 8 a 20 hores, de dilluns a diumenge.
 - Torn de nit: de 20 a 8 hores, de dilluns a divendres finalitzant el dilluns de matí.
- c) Coneixeran el seu planificador mensual amb l'antelació mínima d'un mes, 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 a aquests/es professionals a realitzar més de 48 hores mensuals en cap de setmana (dissabte i diumenge).
- e) Podran sol·licitar passar a un torn fix de dia, de 8 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 les persones treballadores adscrites a aquestes condicions de treball podran passar a torn fix de dia, de 8 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 e/la professional deixi de prestar serveis en torns rotatius de 12 hores i passin a realitzar un torn fix de dia, deixarà de percebre el complement de 12 hores urgències per tornicitat previst a l'article 31 apartat a) que està establert només per als/per a les professionals que realitzen torns rotatius de matí i nit.

Article 25. Treball a distància/ Teletreball

1.- Es considera teletreball aquella modalitat de prestació de serveis a distància en la qual el contingut competencial del lloc de treball pugui desenvolupar-se, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Hospital Clínic de Barcelona mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació amb caràcter regular durant una part de la jornada.

2.- S'estableix la regla general d'1 dia per setmana de teletreball i un màxim de 2 per a casos excepcionals degudament justificats per la Direcció corresponent i autoritzats per les Direcció per a les Persones.

3.- La modalitat de teletreball a l'Hospital Clínic de Barcelona serà un projecte del Servei/ Unitat/ Àrea i haurà de ser autoritzat per la seva Direcció.

Per tal de procedir a la seva aprovació, el Servei / Unitat/ Àrea corresponent haurà de presentar una "Pla de Teletreball", justificant els motius, les activitats que es realitzaran en aquesta modalitat i els objectius a assolir, els sistemes de seguiment i coordinació i avaluació periòdica, els professionals que s'hi adhereixen voluntàriament, la proporció i planificació de temps presencial i de teletreball, així com, si s'escau, una previsió de despeses pel seu desplegament.

La durada màxima de cada projecte de teletreball serà d'un any revisable. Es podrà prorrogar anualment si el responsable del Servei / Unitat/ Àrea presenta a la seva Direcció, un informe favorable de compliment dels objectius d'activitat i de qualitat, i proposant la seva continuïtat en les mateixes condicions o amb una nova proposta de teletreball.

La denegació haurà de ser motivada per causes justificades. En cas de discrepància se sotmetrà la qüestió a la Comissió Paritària.

4.- El teletreball és voluntari i reversible en qualsevol moment per l'Hospital i per la persona treballadora, de forma que la prestació de serveis en règim de teletreball no constitueix un dret adquirit personal.

5.- El teletreball es formalitzarà per escrit a través del contracte inicial o mitjançant un annex al contracte de treball, sempre que es superi la formació habilitada i l'autoavaluació de prevenció de riscos realitzada per la persona treballadora i es comprometi a respectar la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals, recomanacions d'ús i normes de seguretat en el marc de la ciberseguretat i de protecció de dades de caràcter personal i confidencial.

Serà condició necessària per realitzar teletreball que la persona afectada permeti que es realitzi una avaluació de riscos laborals de la zona habilitada per a la prestació dels seus serveis. Aquesta avaluació de riscos es podrà realitzar mitjançant un procediment d'autoavaluació complimentant, sota la seva responsabilitat, el formulari que a tal efecte proporcionï el Servei de Prevenció de Riscos laborals.

6.- Les persones que prestin els seus serveis mitjançant teletreball tindran els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius que la resta del personal que presti els seus serveis en modalitat presencial, incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals que resulti aplicable, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

7.- Les persones que teletreballin gaudiran del dret a la desconexió digital i es respectarà el seu temps de descans.

8.- De forma excepcional, les persones treballadores podran prestar ocasionalment serveis en la modalitat de teletreball quan es declarin situacions d'emergència sanitària o ambiental que aconsellin adoptar aquesta mesura amb caràcter preventiu.

9.- La prestació de serveis en règim de treball a distància i teletreball es regirà per la normativa aplicable i el reglament intern que desenvolupi aquest article.

Article 26. Vacances

1.- Les persones treballadores que prestin els seus serveis de dilluns a divendres, tenen dret, amb caràcter general, a unes vacances anuals de 24 dies laborables.

En les situacions de reduccions de jornada compactada o cadència irregular i/o jornada diària irregular, es calcularà el número de dies hàbils proporcionals a la cadència i jornada que es faci per tal d'obtenir el mateix número de dies naturals equivalents.

El número de dies de vacances indicat en el apartats anteriors s'ajustarà a la part proporcional del temps treballat durant l'any natural.

2.- La meritació de les vacances es computarà per any natural o la data d'inici de la relació laboral en les noves incorporacions.

3.- El/la professional que causi baixa a l'HCB i no hagi pogut realitzar el període de vacances que li pertorqués, percebrà la compensació econòmica corresponent als dies de vacances que no hagi pogut gaudir. Per contra, si hagués gaudit d'un major nombre de dies dels que li pertorquen, se li practicarà, en la liquidació per cessament, la deducció corresponent.

4.- En el còmput de la meritació de les vacances s'inclouen els períodes de baixa per incapacitat temporal així com tots aquells altres que prevegi la normativa general i, en canvi no s'inclouen els períodes d'absències injustificades ni les excedències especials sense sou.

5.- Les vacances es suspenen si després que s'han iniciat el professional inicia un procés d'incapacitat temporal.

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.- Les persones treballadores contractades específicament per realitzar guàrdies gaudeixen del mateix nombre de dies laborables de vacances a l'any 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 27. Guàrdies del personal facultatiu

1.- Tenen la consideració de guàrdies totes aquelles hores que es realitzen fora de la jornada pactada a l'article 23, per tal de garantir la cobertura d'eventualitats urgents de caràcter assistencial.

2.- S'estableixen dos tipus de guàrdia:

a) De crida o localització: Són les guàrdies que, en principi, no necessiten de la presència física de la persona treballadora estant aquesta a disposició de l'Hospital.

b) De presència (jornada complementària d'atenció continuada): Són les guàrdies que realitzen les persones treballadores quan són al centre per a la prestació del servei per al qual han estat requerides.

3.- El personal facultatiu no pot efectuar períodes de guàrdia de més de 24 hores consecutives. En cap cas, no es pot obligar al personal facultatiu a efectuar, cada mes, més de 2 guàrdies que compreguin períodes d'horaris en diumenge o festiu intersetmanal.

4.- El personal facultatiu del Subgrup 1 de l'article 8, no pot ser obligat a efectuar més de 44 guàrdies al llarg de l'any ni més de 4 guàrdies per mes. El total anual d'hores de guàrdia ha de respectar els límits fixats per la jornada d'atenció continuada i jornada complementària d'atenció continuada establerts a la Llei 55/2003, de 16 de desembre.

5.- El personal facultatiu del Subgrup 2 (específicament contractat per efectuar guàrdies) ha de fer el número de guàrdies que li siguin assignades, 44 anuals com a mínim i tampoc pot ser obligat a efectuar-ne més de 66 guàrdies al llarg de l'any ni més de 6 guàrdies per mes.

6.- El personal facultatiu del Subgrup 3 (residents) s'ajustarà a l'establert al Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut o la norma que la substitueixi.

7.- El personal facultatiu del Subgrup 1, complerts els 43 anys d'edat, sempre que es tinguin 10 anys d'antiguitat a l'Hospital, podrà optar per no fer guàrdies o per només fer guàrdies localitzables i ho ha de fer constar per escrit amb un mínim de 6 mesos d'antelació 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 la persona treballadora que ha complert 50 anys, encara que no tingui el requisit d'antiguitat esmentat.

8.- A l'efecte de donar compliment al contingut d'aquest article, amb l'objectiu específic de fer guàrdies, es poden contractar les persones treballadores que calgui, les quals no poden fer ús de l'opció a què es refereix els apartats 3,4,5,6,7,13 a) b) i c) i no els serà d'aplicació l'establert en els apartats 14 i 15.

9.- Les guàrdies les han de cobrir el/la facultatiu/va responsable i/o el/la facultatiu/va auxiliar.

El/la facultatiu/va responsable és qui, delegat/da pel/per la 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 per hora dels tipus de guàrdia s'especifica en les taules d'aquest article. Aquesta retribució es calcula de manera que inclogui la part proporcional de pagues extraordinàries i vacances i sempre s'abona per guàrdia treballada efectivament.

En el cas que un/a facultatiu/va estigui de guàrdia localitzable i se'l/se la requereixi per prestar un servei efectiu, les hores efectives de presència es retribuiran segons el preu d'hora de guàrdia de presència.

S'acorda que es tregui, de les retribucions de les persones treballadores contractades 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 ha de retribuir en el moment que el/la facultatiu/va gaudeixi dels seus dies de vacances.

El personal facultatiu inclòs en el Subgrup 1 de l'article 9 i també el personal facultatiu d'atenció continuada han de percebre la retribució de facultatiu/va responsable si presten serveis de guàrdia.

10.- El personal facultatiu que durant la realització de la seva guàrdia presencial actuï també com a referent a la seu Plató, ha de percebre la retribució corresponent al preu de la guàrdia de presència física del/de la facultatiu/va responsable, amb un increment d'un 15%, aplicat al valor indicat en la taula.

11.- El personal facultatiu que faci guàrdia de representació de la Direcció Mèdica ha de percebre la retribució corresponent al preu de la guàrdia de presència física del/de la facultatiu/va responsable, amb un increment d'un 25%, aplicat al valor indicat en la taula.

12.- 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.

13.- Quedaran exonerats/des temporalment de l'obligació de realitzar guàrdies:

- a) Les treballadores en situació de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un/a fill/filla menor de 9 mesos
- b) Les persones treballadores que els hi sigui contraindicat per raons de salut.
- c) Les dones embarassades a partir de la 20^a setmana de gestació sense necessitat de prescripció mèdica.
- d) Les persones treballadores que tinguin un/a fill/a menor d'un any d'edat.

En cas de què les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores treballin al mateix servei com a facultatius/ves, tinguin l'obligació de fer guàrdies i demanin fer ús d'aquesta exoneració pel mateix subjecte causant, la Direcció de l'Institut podrà proposar a totes dues persones un pla alternatiu que permeti una menor afectació del seu funcionament normal.

14.- Les persones treballadores 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, percebran un complement d'atenció continuada de 2.356,82 euros 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.

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

Els/les professionals que estiguin 6 mesos o més en situació d'incapacitat temporal per qualsevol causa, dins l'any natural, podran tenir accés a aquests complement en la seva part proporcional, si durant el temps que han estat en actiu estaven complint amb els criteris de consecució en proporció al temps efectivament treballat.

15.- Les persones treballadores majors 50 anys o de 43 anys amb 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 2.309,70 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. De la mateixa manera, tenen la consideració de guàrdia de festiu, les realitzades entre les 8 hores del dia festiu i les 8 hores de l'endemà.

Els/les professionals que estiguin 6 mesos o més en situació d'incapacitat temporal per qualsevol causa, dins l'any natural, podran tenir accés a aquests complement en la seva part proporcional si durant el temps que han estat en actiu estaven complint amb els criteris de consecució en proporció al temps efectivament treballat.

16.- Els complements retributius establerts en els apartats 14 i 15 no són incompatibles i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any. Així mateix, aquests complements retributius no són d'aplicació al personal en formació del Subgrup 3 de l'article 9.

17.- Per la seva especial significació, es consideren jornades especials les de Nadal i Cap d'Any. Les hores de guàrdia que es realitzin entre les 20 hores del dia 24 desembre a les 20 hores del dia 25 de desembre i des de les 20 hores del dia 31 de desembre a les 20 hores del dia 1 de gener, es retribuïran amb un increment del 100% sobre el preu hora que li correspongui en cada cas.

18.- S'inclouen a continuació les taules a les diferents retribucions de les hores de guàrdia.

A) VALOR DE L'HORA DE GUÀRDIA DE PRESENCIA

Nivell professional	Presència en dia laborable	Presència en dissabte	Presència en diumenge o dia festiu
Facultatiu/va responsable	41,50	45,06	45,06
Facultatiu/va atenció continuada	41,50	45,06	45,06
Resident 5è any (R-5)	29,36	32,00	32,00
Resident 4t any (R-4)	29,36	32,00	32,00
Resident 3r any (R-3)	27,38	29,87	29,87
Resident 2n any (R-2)	23,47	25,59	25,59
Resident 1r any (R-1)	19,56	21,35	21,35

B) VALOR DE L'HORA GUÀRDIA DE CRIDA O LOCALITZACIÓ

Els imports econòmics de l'hora de les guàrdies de localització tenen un desplegament progressiu, a partir de 1 de gener de 2025. El primer any s'aplicarà un 25% d'increment, el segon any un altre 25% d'increment i el tercer any el 50% restant. Aquests increments fan referència al diferencial entre el valor hora guàrdia localitzada a 2024 i l'acordat en aquest conveni.

*VALOR DE L'HORA DE GUÀRDIA DE LOCALITZACIÓ ESTABLERT PER L'ANY 2025

Nivell professional	Localització dia laborable	Localització en dissabte	Localització diumenge o festiu
Facultatiu/va responsable **	16,61	18,34	22,09
Resident 5è any (R-5)	11,37	13,52	13,59
Resident 4t any (R-4)	11,37	13,52	13,59
Resident 3r any (R-3)	9,91	12,33	12,39
Resident 2n any (R-2)	8,49	10,86	10,92
Resident 1r any (R-1)	8,00	10,33	10,38

***VALOR DE L'HORA DE GUÀRDIA DE LOCALITZACIÓ ESTABLERT PER L'ANY 2026**

Nivell professional	Localització dia laborable	Localització en dissabte	Localització diumenge o festiu
Facultatiu/va responsable **	17,99	19,73	22,24
Resident 5è any (R-5)	12,47	14,35	14,39
Resident 4t any (R-4)	12,47	14,35	14,39
Resident 3r any (R-3)	11,17	13,20	13,24
Resident 2n any (R-2)	9,57	11,50	11,54
Resident 1r any (R-1)	8,60	10,44	10,48

***VALOR DE L'HORA DE GUÀRDIA DE LOCALITZACIÓ ESTABLERT PER L'ANY 2027**

Nivell professional	Localització dia laborable	Localització en dissabte	Localització diumenge o festiu
Facultatiu/va responsable **	20,75	22,53	22,53
Resident 5è any (R-5)	14,68	16,00	16,00
Resident 4t any (R-4)	14,68	16,00	16,00
Resident 3r any (R-3)	13,69	14,93	14,93
Resident 2n any (R-2)	11,74	12,80	12,80
Resident 1r any (R-1)	9,78	10,67	10,67

* Aquests preus són el 50% del valor de l'hora de la guàrdia de presència.

** Es consideren Facultatius responsables tots els professionals inclosos en el SUBGRUP 1, de l'article 9 relatiu a la classificació professional.

Article 27 bis. Definició i retribució del model de disponibilitat més acte

A) DISPONIBILITAT EMERGENT MÉS ACTE MÈDIC

La disponibilitat emergent és aquella per la qual es requereix la presència del facultatiu/tiva a l'Hospital en un temps màxim de 30 minuts des de l'activació del dispositiu.

Les parts acorden retribuir la disponibilitat emergent al 50% del valor de la guàrdia de presència d'acord amb la següent taula:

VALOR FINAL ACORDAT DE LA DISPONIBILITAT EMERGENT. EL SEU ASSOLIMENT SERÀ PROGRESSIU EN FUNCIÓ DE LES DISPONIBILITATS ECOMÒMIQUES

Nivell professional	Hora disponibilitat emergent laboral €	Hora disponibilitat emergent dissabte €	Hora disponibilitat emergent diumenge/festiu €
Facultatiu/iva responsable *	20,75	22,53	22,53
Facultatiu/iva auxiliar	14,68	16	16

* Es consideren facultatius/ives responsables tots/es els/les professionals inclosos/es en el SUBGRUP 1, de l'article 9 relatiu a la classificació professional, excepte aquells casos en què algun altre/a facultatiu/iva faci tasques de facultatiu/iva auxiliar

Per la seva part, els valor de l'acte mèdic estandaritzat serà el que s'inclou en la següent taula:

Tipus d'activitat	Cirurgia Cardíaca	DIVAS i ECMO	Hemodinàmica cardíaca
Import acte facultatiu/iva responsable *	506,76 €	337,84 €	253,38 €
Import acte facultatiu/iva auxiliar	236,64 €	157,76 €	-

* Es consideren facultatius/ives responsables tots/es els/les professionals inclosos/es en el SUBGRUP 1, de l'article 9 relatiu a la classificació professional, excepte aquells casos en què algun altre/a facultatiu/iva faci tasques de facultatiu/iva auxiliar

Cas d'haver d'implementar nous actes que se separin del model estandaritzat, s'establirà un valor de referència per ells proporcional al promig de la durada estimada de l'acte.

B) DISPONIBILITAT MÉS ACTE NO EMERGENT. GENERALMENT DE TRANSPLANTAMENT I EXTRACCIÓ

S'acorda retribuir la disponibilitat d'aquest tipus d'acte al valor del 25% de la guàrdia de presència, d'acord amb la següent taula:

VALOR FINAL ACORDAT DE LA DISPONIBILITAT. EL SEU ASSOLIMENT SERÀ PROGRESSIU EN FUNCIÓ DE LES DISPONIBILITATS ECOMÒMIQUES

Nivell professional	Hora disponibilitat laboral €	Hora disponibilitat dissabte €	Hora disponibilitat diumenge/festiu €
Facultatiu/iva responsable *	10,37	11,27	11,27
Facultatiu/iva auxiliar	7,34	8	8

* Es consideren facultatius/ives responsables tots/es els/les professionals inclosos/es en el SUBGRUP 1, de l'article 9 relatiu a la classificació professional, excepte aquells casos en què algun altre/a facultatiu/iva faci tasques de facultatiu/iva auxiliar

Per la seva part, cada un dels actes s'abonarà, al personal facultatiu de qualsevol categoria, d'acord amb la següent taula:

Tipus de tx o extracció	Renal	Hepàtic	Cardíac	Pancreàtic
Import acte facultatiu/iva responsable *	750 €	750 €	1.125 €	750 €
Import acte facultatiu/iva auxiliar	350 €			

* Es consideren facultatius/ives responsables tots/es els/les professionals inclosos/es en el SUBGRUP 1, de l'article 9 relatiu a la classificació professional, excepte aquells casos en què algun altre/a facultatiu/iva faci tasques de facultatiu/iva auxiliar

Cas d'haver d'implementar nous actes, s'establirà un valor de referència per ells proporcional al promig de la durada estimada de l'acte.

El valor consignat és el valor final de l'acte.

Els imports econòmics que s'indiquen en els anteriors apartats A) i B) d'aquest article 27 bis, s'implementaran progressivament d'acord amb el següent esglaonat, i amb la corresponent disponibilitat econòmica:

1. Les disponibilitats (dels apartats A i B) s'incrementaran a partir de l'1 de gener de 2025, d'acord amb el següent esglaonat:

- 1r any (2025) s'aplicarà un 25% d'increment.
- 2n any (2026) s'aplicarà un altre 25% d'increment.
- 3r any (2027) s'aplicarà el 50% restant.

2. Els preus dels actes (dels apartats A i B) s'incrementaran fins les tarifes indicades segons la següent calendarització:

- El 25% d'increment, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2024 amb l'aprovació final del conveni (i ratificació per Consell de Govern)
- El 25% d'increment amb efectes de 1 de gener de 2025.
- El 50% restant, amb efectes de 1 de gener de 2026.

Article 27 ter. Definició i retribució del model mòdul de tarda

És activitat fora de la jornada ordinària del/de la professional, però programada, que no requereix estar disponible.

S'estableix un valor per mòdul sencer estandaritzat d'hores de tarda que sobrepassen la jornada ordinària en les que els/les professionals realitzin activitat addicional.

Mòdul tarda addicional	Valor mòdul sencer estandaritzat
Import mòdul facultatiu/iva responsable *	422,28 €
Import mòdul facultatiu/iva auxiliar	95,19 €

* Es consideren facultatius/ives responsables tots/es els/les professionals inclosos/es en el SUBGRUP 1, de l'article 9 relatiu a la classificació professional, excepte aquells casos en què algun altre/a facultatiu/iva faci tasques de facultatiu/iva auxiliar

Cas d'haver d'implementar noves activitats per mòduls, s'establirà un valor de referència per ells proporcional al promig de la durada estimada de l'activitat.

Article 28. Festius

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

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 23 del present Conveni.

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.- El personal de l'estament facultatiu pot gaudir de 2 dies de festa addicionals per Nadal i 2 dies addicionals per Setmana Santa (Dies de Conveni).

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.

3.- Aquest article no és d'aplicació a les persones treballadores contractades específicament per efectuar guàrdies.

A aquestes persones no se li dona 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.

CAPÍTOL V: RÈGIM SALARIAL

Article 29. Salari base

1.- El salari base del personal regit pel present Conveni és el que s'assenyala per a cada nivell en la següent taula salarial, amb els valors mensuals corresponents a la jornada completa.

TAULA SALARIAL ANY 2025

Nivell professional	Mensual	Anual
Consultor/a Sènior	5.720,86	80.092,04
Consultor/a 2	5.197,45	72.764,30
Consultor/a 1	4.769,10	66.767,40
Especialista Sènior	4.368,85	61.163,90
Especialista	3.969,00	55.566,00
Resident 5è any (R-5)	2.081,26	29.137,64
Resident 4t any (R-4)	2.081,26	29.137,64
Resident 3r any (R-3)	1.972,47	27.614,58
Resident 2n any (R-2)	1.917,83	26.849,62
Resident 1r any (R-1)	1.871,03	26.194,42

TAULA SALARIAL ANY 2026 i SEGÜENTS

Nivell professional	Mensual	Anual
Consultor/a Sènior	5.815,82	81.421,48
Consultor/a 2	5.287,09	74.019,26
Consultor/a 1	4.806,47	67.290,58
Especialista Sènior	4.368,85	61.163,90
Especialista	3.969,00	55.566,00
Resident 5è any (R-5)	2.081,26	29.137,64
Resident 4t any (R-4)	2.081,26	29.137,64

Resident 3r any (R-3)	1.972,47	27.614,58
Resident 2n any (R-2)	1.917,83	26.849,62
Resident 1r any (R-1)	1.871,03	26.194,42

Article 30. Retribució específica del personal facultatiu adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències (torns de 12 hores de dilluns a divendres)

El personal facultatiu adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències que presti serveis en torns de 12 hores segons les condicions regulades a l'article 24.2 percebran, addicionalment al salari base i la resta de complementos que tinguin accés per la seva categoria professional, els següents complementos:

a) Complement 12h urgències per tornicitat:

Els/les professionals amb aquestes condicions que realitzin torns rotatius de dia i nit, percebran un complement salarial de 474,81 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/la professional percebrà un complement segons les taules que s'adjunten en els valors dels anys 2025 i 2026 quan es finalitza l'increment de les categories de Consultor.

TAULA SALARIAL ANY 2025

Nivell professional	Nocturnitat euros/jornada
Consultor/a Sènior	104,49
Consultor/a 2	94,93
Consultor/a 1	87,11
Especialista Sènior	69,83
Especialista	63,43

TAULA SALARIAL ANY 2026 I SEGÜENTS

Nivell professional	Nocturnitat euros/jornada
Consultor/a Sènior	106,23
Consultor/a 2	96,57
Consultor/a 1	87,70
Especialista Sènior	69,83
Especialista	63,43

c) Complement per número de nits:

Els/les facultatius/ves que realitzin un número mínim de 26 prestacions de serveis en torn de nit amb caràcter anual, percebran un complement de 2.356,82 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 27.14 del Conveni.

d) Complement prolongació de nits:

Els/les facultatius/ves de 50 anys o majors de 43 anys amb 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 2.309,70 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 27.15 del Conveni.

e) 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.

Article 31. Retribució específica del personal facultatiu adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències (torns de 12 hores de dilluns a diumenge)

El personal facultatiu adscrit a la Secció d'Urgències-Medicina de l'Àrea d'Urgències que presti serveis en torns de 12 hores segons les condicions regulades a l'article 24.3 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/les professionals amb aquestes condicions que realitzin torns rotatius de dia i nit, percebran un complement salarial de 474,81 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/la professional percebrà un complement segons la taula que s'adjunta.

TAULA SALARIAL ANY 2025

Nivell professional	Nocturnitat euros/jornada
Consultor/a Sènior	104,49
Consultor/a 2	94,93
Consultor/a 1	87,11
Especialista Sènior	69,83
Especialista	63,43

TAULA SALARIAL ANY 2026 I SEGÜENTS

Nivell professional	Nocturnitat euros/jornada
Consultor/a Sènior	106,23
Consultor/a 2	96,57
Consultor/a 1	87,70
Especialista Sènior	69,83
Especialista	63,43

c) Complement per número de nits:

Els/les facultatius/ves que realitzin un número mínim de 26 prestacions de serveis en torn de nit amb caràcter anual, percebran un complement de 2.356,82 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 27.14 del Conveni.

d) Complement prolongació de nits:

Els/les facultatius/ves de 50 anys o majors de 43 anys amb 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 2.309,70 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 27.15 del Conveni.

e) Plus dissabte

Els/les facultatius/ves 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:

Nivell professional	Dissabte euros/jornada
Consultor/a Sènior	233,19
Consultor/a 2	212,00
Consultor/a 1	192,72
Especialista Sènior	175,20
Especialista	159,27

f) Plus diumenge

Els/les facultatius/ves 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:

Nivell professional	Diumenge euros/jornada
Consultor/a Sènior	233,19
Consultor/a 2	212,00
Consultor/a 1	192,72
Especialista Sènior	175,20
Especialista	159,27

- 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.

Article 32. Complement personal d'antiguitat (CPA) i complement retorn antiguitat (CRA)

1.- El/la professional que percebia quantitats per l'extingit complement salarial d'antiguitat d'acord amb la normativa precedent, ha de continuar percebent-les amb el mateix import que li correspondria (Conveni 1995-1997), congelat el 31 de desembre de 2000, amb la denominació de complement personal d'antiguitat (CPA).

2.- El complement retorn antiguitat (CRA) s'ha d'abonar de manera proporcional a la jornada setmanal ordinària, als/a les professionals dels nivells professionals detallats en el Subgrup 1 de l'article 9 d'aquest Conveni amb un contracte de treball indefinit vigent tot l'any natural.

3.- El mòdul de càlcul del CRA és el següent:

a) S'ha d'obtenir la quantitat que resulti de sumar tots els imports que van percebre en concepte de CPA les persones que en el transcurs de l'any anterior van cessar a l'Hospital per causa voluntària, jubilació, incapacitat, defunció o excedència voluntària, excedència per exercir activitats solidàries en una ONG quan hagi transcorregut el període de 6 mesos de reserva del mateix lloc i l'excedència especial per conciliació de la vida familiar, laboral i personal quan hagi transcorregut el període de 6 mesos de reserva del mateix lloc. No es tenen en compte les excedències per naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, les excedències per cura de familiar, excedències per tasques d'ajuda humanitària vinculada a una ONG amb el suport de l'Hospital, excedències per estades en altres institucions sanitàries, excedències sense sou, excedències forçoses per nomenament d'un càrrec públic, excedències per exercir activitats solidàries en una ONG durant el període de reserva del mateix lloc de treball i l'excedència especial per conciliació de la vida familiar, laboral i personal durant el període de reserva del mateix lloc de treball.

b) S'ha d'obtenir la quantitat que resulti d'aplicar a la suma de tots els imports del CPA vigents el 31 de desembre de l'any en curs el mateix percentatge d'increment que s'apliqui al salari base en aquest any.

c) El total (a+b) s'ha de dividir pel nombre de facultatius que al gener de l'any en curs estiguin percebent el CRA.

d) El quocient resultant s'ha de sumar a la quantitat de CRA establerta l'any anterior.

4.- Per a l'any 2024, l'import mensual que resulta del CRA és el següent:

2024
228,10

5.- El CRA ha de ser actualitzat anualment i aquesta actualització es farà efectiva a partir de la mensualitat de febrer de cada any en curs.

Article 33. Gratificacions extraordinàries

- 1.- Hi ha 2 gratificacions anuals, que se satisfan el 30 de juny i el 21 de desembre.
- 2.- El seu import és equivalent a 1 mensualitat de 30 dies dels conceptes retributius següents:
 - a) Salari base.
 - b) Complement personal d'antiguitat, si escau.
 - c) Complement retorn antiguitat, si escau.
 - d) Plus de dedicació, si escau.
 - e) Complement de gestió, si escau.
 - f) Complement 12 h urgències, si escau
- 3.- Les gratificacions es meriten en els períodes següents:
 - a) La d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny, per 1/180 parts.
 - b) La de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre, per 1/180 parts.
- 4.- Les persones treballadores que ingressen o cessen durant el transcurs del semestre han de percebre la gratificació en proporció als dies treballats durant aquest.

Es compta com a temps treballat efectivament el corresponent a vacances, llicències retribuïdes i dies d'incapacitat temporal en què s'aboni el complement pactat a l'article 68 d'aquest Conveni.
- 5.- Les persones treballadores que cessin han de percebre la part proporcional de les gratificacions que hagin meritat, d'acord amb el criteri de proporcionalitat matemàtica que estableix el present article.

Article 34. Plus dedicació exclusiva i complement dedicació exclusiva

1.- Plus Dedicació Exclusiva

1.- A aquest complement hi pot accedir el personal de l'estament facultatiu amb la categoria d'Especialista, d'Especialista Sènior, Consultor/a 1, Consultor/a 2 i Consultor/a Sènior, sempre que aconsegueixin les condicions següents:

- a) No dedicar-se a altres activitats remunerades pròpies de l'exercici de la professió per compte propi o d'altri, llevat de la docent, que superin en import anual els 10.000. Així com tampoc dedicar-se a d'altres activitats que impliquin la necessitat de tenir aprovada la declaració de compatibilitat en els termes establerts per la normativa d'aplicació amb les seves prohibicions i exempcions (p.ex. Docència Universitària).

b) Mantenir una jornada ordinària setmanal no inferior a 35 hores efectives de treball, excepte en el cas de que s'estigui en la situació de l'article 22 o bé per reduccions de jornada per tenir cura d'un/a menor, d'una persona amb discapacitat o d'un familiar fins a segon grau en que es podrà efectuar una jornada inferior i es percebrà l'import del plus de forma proporcional a la jornada efectiva.

c) Mantenir una relació contractual indefinida amb l'Hospital.

d) Presentar una sol·licitud amb una declaració inicial expressa i fefaent del compliment dels requisits per part del/de la professional interessat/da així com autoritzar a l'Hospital per demanar les dades que acreditin el manteniment d'aquestes condicions.

2.- El/la professional haurà de comunicar qualsevol variació relativa a les seves activitats que pugui comportar la revisió de la percepció d'aquest complement.

3.- L'incompliment d'algun dels requisits detallats en aquest article comportarà la pèrdua del dret a la percepció durant un temps equiparable al del seu incompliment, així com la devolució de l'import abonat des de l'incompliment.

4.- Un cop concedida la percepció del complement, la renovació es farà de manera automàtica, excepte de si les dades rebudes de l'AEAT es detecta un incompliment dels requisits.

5.- El cobrament del plus de dedicació exclusiva és incompatible amb la realització de treballs per l'entitat Barnaclínic, mentre continuï en vigor la normativa actual en matèria de compatibilitats dels professionals del sistema públic de salut.

6.- El plus de dedicació exclusiva s'ha d'abonar amb efectes del dia 1 del mes següent al de la seva sol·licitud, segons les quantitats que s'indiquen a continuació, sigui quina sigui la jornada laboral que faci el/la facultatiu/iva a partir del que s'estableix en l'apartat 1.b) del present article:

Nivell professional	Mensual	Anual
Consultor/a Sènior	883,18	12.364,52
Consultor/a 2	750,72	10.510,08
Consultor/a 1	750,72	10.510,08
Especialista Sènior	441,57	6.181,98
Especialista	231,51	3.241,14

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'CSP' and 'FERRER']

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Carbon' and 'D']

7.- El personal facultatiu que ocupa un lloc de comandament dels denominats càrrecs (article 10) no han de percebre, mentre l'ocupen, el plus de dedicació regulat en el present apartat, podent accedir, si es compleixen els requisits, al complement dedicació exclusiva regulat en el següent apartat.

2.- Complement Dedicació Exclusiva

1.- Aquest article regula el complement dedicació exclusiva dels càrrecs de comandaments Cap de Servei, Cap de Secció, Cap Operatiu, Cap d'Unitat i Coordinador de programa amb una dedicació exclusiva igual o superior a 35 hores setmanals.

2.- El cobrament del complement de dedicació exclusiva és incompatible amb la realització de treballs per l'entitat Barnaclínic, mentre continuï en vigor la normativa actual en matèria de compatibilitats dels professionals del sistema públic de salut.

3.- Aquests càrrecs de comandaments que reuneixen la totalitat dels requisits establerts a l'apartat corresponent del plus dedicació exclusiva percebran una retribució complementària vinculada al compliment i manteniment d'aquests requisits. Les conseqüències en cas de pèrdua dels requisits són les mateixes que les consignades pel plus dedicació exclusiva.

4. L'import anual del Complement Dedicació Exclusiva serà el següent:



	Anual
Cap de Servei	4.956,95
Cap de Secció	2.538,91
Cap Operatiu	2.538,91
Cap Unitat	2.538,91
Coordinador/a de Programa	2.538,91

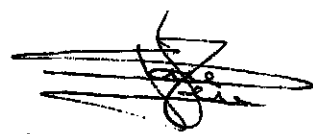
5.- L'import s'ha de percebre en els primers mesos de l'any natural següent a l'exercici. En cas de no haver exercit el comandament durant tot l'any natural, l'import serà proporcional.



Article 35. Complement de gestió

1.- Complement de Gestió dels Caps de Servei, Secció, Unitat, Operatiu i Coordinador/a de Programa

1.- Els/les professionals que tenen el nivell de Consultor/a 1, Consultor/a 2 o Consultor/a Sènior i que, amb el nomenament previ corresponent, ocupen un lloc de Cap de Servei, Cap de Secció, Cap d'Unitat, Cap Operatiu o Coordinador/a de Programa i durant tota la vigència del present Conveni, han de percebre, mentre ocupin el càrrec, un complement de lloc de treball de la quantia que es detalla:



ANY 2025		
	Mensual	Anual
Cap de Servei	1.351,63	18.922,82
Cap de Secció	937,22	13.121,08
Cap Operatiu	937,22	13.121,08
Cap Unitat	937,22	13.121,08
Coordinador/a de Programa	937,22	13.121,08

2. La percepció d'aquest complement no implica en cap cas una disminució dels emoluments que el/la professional percebria amb la mateixa prestació de jornada setmanal i sense exercici de càrrec de comandament.

3. L'Hospital, a través de la Direcció, pot pactar amb cada càrrec de comandament, horaris diferents als que efectuen.

2.- Complement de Gestió del/de la Director/a Mèdic/a, Director/a Assistencial i Directors/es d'Institut/Centre/Àrea, Director/a de Recerca i Innovació, Director/a de Docència i Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica

Els/les professionals que, amb el nomenament previ corresponent, ocupen el lloc de Director/a Mèdic/a, Director/a Assistencial o Directors/res d'Institut/Centre/Àrea o de Recerca i Innovació, Docència i Qualitat i Seguretat Clínica durant tota la vigència del present Conveni han de percebre, mentre l'ocupen, un complement de lloc de treball de la quantia que es detalla:

	Mensual	Anual
Director/a Mèdic/a	2.479,29	34.710,06
Director/a Assistencial	2.479,29	34.710,06
Director/a Institut/Centre/Àrea	1.880,97	26.333,58
Director/a de Recerca i Innovació	1.880,97	26.333,58
Director/a Docència	1.880,97	26.333,58
Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica	1.880,97	26.333,58

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'CS' and 'A. Ferrer']

[Handwritten signature on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signature at the bottom right of the page]

Article 36. Complement Específic Adjunt/a a la Direcció Recerca, Adjunt/a a la Direcció de Docència i Adjunt/a a la Direcció de Qualitat

Les Direccions de Recerca, Docència i Qualitat tenen la potestat de nomenar un/a adjunt/a a la seva direcció per motius justificables. Aquesta persona adjunta serà nomenada pel director/a corresponent i haurà de ser membre de l'APCDM i estar contractada a temps complet.

Aquesta figura estarà lligada com a màxim fins la durada del càrrec del director/a i del projecte a impulsar.

L'import del complement de lloc de treball d'aquests adjunts serà de 809,73 euros mensuals i s'abonarà en 14 pagues.

Article 37. Complement Específic de Coordinadors/es de Docència i Recerca

1.- Els/les professionals que desenvolupen la funció de Coordinadors/es de Docència i Recerca dels diferents Institut/Centre/Àrea, han de percebre, mentre realitzin aquestes funcions, un complement de coordinació, que es farà efectiu en dos pagaments anuals de la quantia que es detalla:

	Primer pagament	Segon pagament
Coordinador/a Docència	2.055,85	2.055,85
Coordinador/a Recerca	2.055,85	2.055,85

2.- L'elecció del/de la coordinador/a de Docència i Recerca de cada Institut/Centre/Àrea la durà a terme la Comissió de Direcció de l'Institut/Centre/Àrea en el decurs d'una sessió ordinària de la mateixa. La convocatòria interna per la presentació de candidats ha de ser pública i en ella ha de constar el termini del mandat del càrrec convocat i les condicions necessàries i recomanables.

Article 38. Complement Específic Tutors de Residents

1.- Els/les professionals que desenvolupen la funció de Tutors/es de residents dels diferents Instituts/Centre/Àrea, han de percebre, mentre realitzin aquestes funcions, un complement de tutors, l'import del qual queda establert en la quantia que dota la Conselleria de Salut i que es farà efectiu en un únic pagament anual de 5.000 euros.

2.- El nomenament de Tutor/a de Resident es fa d'acord amb el procediment redactat per la Direcció de Docència que es fonamenta amb la normativa marcada per la Conselleria de Salut.

Article 39. Sistema de Direcció per objectius

1.- Sistema de Direcció per objectius (DPO) per totes les persones treballadores adscrites al present conveni (DPO Universal) amb l'excepció del personal resident en formació, personal amb una vinculació formativa de caràcter no laboral i les persones beneficiàries de la retribució variable per DPO prevista als apartats 2, 3 i 4 del present article

El Sistema de Direcció per Objectius (DPO) per a les persones treballadores de l'estament facultatiu, consisteix en un sistema de retribució variable, 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 meritació sigui superior a 180 dies naturals d'acord amb el sistema de còmput previst a l'article 16.8 del present Conveni Col·lectiu, amb les següents particularitats:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Es consideraran que treballen a temps complert o amb la seva jornada els/les 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.
- d) No es consideraran com situacions efectivament treballades els períodes que el/la professional es trobi en alguna d'aquestes situacions: excedències i permís sense sou.

- e) 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. Els/les professionals en situació de jubilació parcial tindran els objectius per la totalitat del període compactat de prestació de serveis.
- f) 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 present conveni, 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:

- a) Personal resident en formació.
- b) Personal amb una vinculació formativa de caràcter no laboral (pràctiques no laborals).
- c) Personal beneficiari de la retribució variable per Direcció per Objectius prevista als apartats 2,3 i 4 del present article.

La percepció de la DPO universal és incompatible amb la retribució variable per Direcció per Objectius que s'estableix als apartats 2,3 i 4 del present article pel temps que s'exerceixin les funcions del càrrec de comandament.

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 dels/de les Professionals de l'HCB. 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:

- a) **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...)
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.

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/a totes els/les professionals assignats/des 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%

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 9, regulat en el present Conveni Col·lectiu és de 6.100,26 € (la quantia està expressada en el seu valor a l'any 2021 i ja està descomptada la reducció del 5% d'acord amb el que disposava 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 el/la 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.

2.- Sistema de Direcció per objectius (DPO) pels/per les Caps de Servei, Secció, Unitat, Operatiu i Coordinador de Programa

Amb la finalitat de comprometre i vincular l'actuació professional dels càrrecs de comandaments mèdics amb els objectius estratègics de la Institució, es va establir, un nou sistema de retribució variable per objectius per als/a les facultatius/ves que ocupin, com a titulars, el càrrec de Cap de Servei, Cap de Secció, Cap Operatiu, Cap d'Unitat i Coordinador/a de Programa, nomenats d'acord amb el que es regula en el present Conveni i la relació laboral del qual amb l'Hospital sigui indefinida.

Així mateix, tenen opció a la present retribució variable aquells/es facultatius/ves que, nomenats/nomenades interinament, ocupin, amb caràcter temporal, un d'aquests càrrecs de comandaments com a conseqüència que el seu/la seva titular hagi estat promocionat a Director/a per un període mínim de 4 anys.

Aquesta retribució variable anual per les persones que desenvolupin aquests càrrecs resta sotmesa a la consecució d'objectius de gestió que han de ser fixats a l'inici de l'any natural d'acord amb els criteris generals de la Institució i consensuats pel Director/a de l'Institut/Centre/Àrea i el/la propi/a comandament, d'acord amb el document de règim intern sobre DPO de comandaments vigent.

Una vegada finalitzat l'any, el/la Director/a ha de valorar el nivell de consecució dels objectius marcats, del qual ha de dependre la percepció de la retribució variable.

L'import màxim teòric que com a màxim s'ha de percebre per aquest concepte durant la vigència del present Conveni i que correspon al compliment del 100% dels objectius fixats és el següent (quadre 1):

Càrrec	Import*
Cap de Servei	12.727,84
Cap de Secció	10.129,66
Cap Operatiu	10.129,66
Cap d'Unitat	10.129,66
Coordinador/a de Programa	10.129,66

*Import màxim teòric a assolir progressivament fins a l'exercici 2026, i a abonar l'any 2027. Aquestes quantitats contenen les revisions salarials aplicades fins al desembre 2024, sobre les mateixes ja s'ha aplicat la reducció del 5% d'acord amb el que disposava el Decret-Ilei 3/2010. Així mateix, s'hauran d'aplicar totes les revisions salarials que es produeixin corresponents als diferents exercicis.

La quantitat màxima teòrica consolidada a 2023 i abonada 2024 és la següent (quadre 2):

Càrrec	Import
Cap de Servei	10.256,45
Cap de Secció	7.709,24
Cap Operatiu	7.709,24
Cap d'Unitat	7.709,24
Coordinador/a de Programa	7.709,24

La diferència entre l'import màxim teòric del quadre 1 i la quantitat consolidada del quadre 2, s'incrementarà progressivament fins a la data límit del 31 de desembre de 2025, prèvia aprovació de l'organisme competent, a abonar l'any 2026. 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.

Aquesta retribució variable per Direcció per Objectius és incompatible amb la prevista a l'apartat 1 del present article.

En cas de cessament del/de la comandament en el càrrec passarà a percebre les DPO's previstes en l'apartat 1 del present article.

La retribució de la DPO per càrrec es realitzarà en un únic pagament en concepte de DPO de càrrec en funció de l'assoliment dels objectius establerts anualment.

L'import, si n'hi ha, resultant de la valoració anual s'ha de valorar en els primers mesos de l'any natural següent a l'exercici valorat.

3.- Sistema de Direcció per objectius (DPO) pels/per les Coordinadors/es de Dispositius i Coordinadors/es de Grup de Treball

La retribució del/de la coordinador/a de grup de treball i del coordinador/a de dispositius, malgrat no es considerin càrrecs, serà la mateixa que la part variable del/de la Cap de Secció, que resta sotmesa a la consecució d'objectius de gestió, seguin el mateix procediment que s'aplica als Caps de Secció.

Aquesta retribució variable anual resta sotmesa a la consecució d'objectius de gestió que han de ser fixats a l'inici de l'any natural d'acord amb els criteris generals de la Institució i consensuats pel Director/a de l'Institut/Centre/Àrea i el/la propi/a comandament, d'acord amb el document de règim intern sobre DPO de comandaments vigent.

Una vegada finalitzat l'any, el/la Director/a ha de valorar el nivell de consecució dels objectius marcats, del qual ha de dependre la percepció de la retribució variable.

L'import màxim teòric que com a màxim s'ha de percebre per aquest concepte durant la vigència del present Conveni i que correspon al compliment del 100% dels objectius fixats és el següent (quadre 1):

Funció	Import*
Coordinador/a de Grup de Treball	10.129,66
Coordinador/a de Dispositiu	10.129,66

*Import màxim teòric a assolir progressivament fins a l'exercici 2026, i a abonar l'any 2027. Aquestes quantitats contenen les revisions salarials aplicades fins al desembre 2024, sobre les mateixes s'ha aplicat la reducció del 5% d'acord amb el que disposava el Decret-lei 3/2010. Així mateix, s'hauran d'aplicar totes les revisions salarials que es produeixin corresponents als diferents exercicis.

La quantitat màxima teòrica consolidada a 2023 i abonada l'any 2024 és la següent (quadre 2):

Funció	Import
Coordinador/a de Grup de Treball	7.709,24
Coordinador/a de Dispositiu	7.709,24

La diferència entre l'import màxim teòric del quadre 1 i la quantitat consolidada del quadre 2, s'incrementarà progressivament fins a la data límit del 31 de desembre de 2025, prèvia aprovació de l'organisme competent, a abonar l'any 2026. 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.

Aquesta retribució variable per Direcció per Objectius és incompatible amb la prevista a l'apartat 1 del present article.

En cas de cessament del/de la comandament en el càrrec passarà a percebre les DPOs previstes a l'apartat 1 del present article.

La retribució de la DPO per càrrec es realitzarà en un únic pagament en concepte de DPO de càrrec en funció de l'assoliment dels objectius establerts anualment.

L'import, si n'hi ha, resultant de la valoració anual s'ha de valorar en els primers mesos de l'any natural següent a l'exercici valorat.

4.- Retribució variable del/de la Director/a Assistencial, Director/a Mèdic/a, Directors/es d'Institut/Centre/Àrea, Director/a de Recerca i Innovació, Director/a de Docència i Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica

La Direcció de l'Hospital fixarà una retribució variable per cada un d'aquests Directors/res (Assistencial, Mèdic/a, d'Institut/Centre/Àrea, de Recerca i Innovació, Docència i Qualitat i Seguretat Clínica).

Aquesta retribució variable per Direcció per Objectius és incompatible amb la prevista a l'apartat 1 del present article. En cas de cessament del comandament en el càrrec passarà a percebre les DPO previstes a l'apartat 1 del present article.

Article 40. Hores extraordinàries

Només es consideren hores extraordinàries les que s'efectuen fora de la jornada laboral ordinària, de forma excepcional i per motius degudament justificats. Les hores esmentades s'abonen d'acord amb el preu de l'hora ordinària.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPÍTOL VI: PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Article 41. Permisos retribuïts

1.- Les persones treballadores, previ avís i amb l'obligació de justificar documentalment el fet, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

- a) Per matrimoni o registre de la parella de fet:** 15 dies naturals consecutius, a comptar des del primer dia laborable següent a la data del fet causant.

De comú acord i de manera excepcional, sempre que les circumstàncies del servei ho permetin, aquests dies es podran gaudir amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, sempre que el/la professional ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.

En cas que el gaudi sigui amb posterioritat, el dret a gaudir del permís decaurà en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans de que s'hagi produït el gaudiment.

- b) Per matrimoni de pares, fills i filles o germans i germanes:** 1 dia natural (el de la cerimònia), si coincideix amb un dia de treball.

- c) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari** del cònjuge, parella de fet o familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona que visqui amb la persona treballadora de manera habitual i que requereixi la cura efectiva d'aquesta: 5 dies.

En el cas de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, el permís es podrà ampliar fins a dos dies més, en funció de l'excepcionalitat de la gravetat.

Aquest permís es podrà gaudir de forma consecutiva, o a elecció de la persona treballadora i d'acord amb el comandament, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'una dia) mentre duri el procés i fins a 14 dies naturals immediatament posteriors a l'alta hospitalària o de repòs domiciliari recomanat.

- d) Per intervenció quirúrgica no constitutiva de malaltia greu que no precisi repòs domiciliari** de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o d'una persona que visqui amb la persona treballadora de manera habitual: 1 dia natural.

- e) **Per mort del cònjuge, parella de fet o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o d'una persona que convisqui amb la persona treballadora de manera habitual: de 2 a 4 dies feiners, segons si el fet esdevé dintre o fora de la província de Barcelona, a comptar de la data en què succeeix, incloent-hi en tot cas el dia del funeral.**
- f) **Per trasllat de domicili habitual de la persona treballadora: 1 dia natural.**
- g) **Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable sense excedir de dues jornades consecutives o cinc jornades al mes, llevat de disposició legal expressa.**
- h) **Per tal d'assistir a exàmens en centres d'ensenyament oficial reconeguts pel Ministeri d'Educació i Formació Professional: el temps indispensable.**
- i) **Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, podran disposar, del temps indispensable.**
- j) **Per adopcions internacionals el temps que sigui indispensable 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.**
- k) **En el cas de fills i filles amb una discapacitat igual o superior al 33%, els/les progenitors/res 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.**
- l) **En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que requereixi hospitalització rere el naixement, les persones treballadores tindran dret, a absentar-se 1 hora diària del lloc de treball o a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de 2 hores, mentre duri la situació d'hospitalització, amb la reducció salarial corresponent.**

2.- Les persones treballadores, hauran de justificar documentalment el fet i altres circumstàncies que donin lloc al permís retribuït.

3.- Els facultatius i facultatives, hauran de sol·licitar les llicències per escrit a la Direcció per a les Persones i s'haurà d'especificar el motiu de la sol·licitud, amb 7 dies d'antelació.

S'exceptuen els casos d'urgència, en els quals la persona treballadora haurà de comunicar el fet o circumstàncies 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 per a les Persones pel sol·licitant amb anterioritat al seu gaudi. Si es percep una remuneració per aquesta activitat, l'hospital pot deduir del salari del treballador/a, l'import de les hores destinades a aquesta activitat extra laboral.

Article 41 bis. No discriminació en permisos i beneficis socials.

Es garanteix a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos i beneficis socials que s'estableixen en el present conveni. Es garanteix l'accés als permisos sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, atenent a la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBIQ+.

Article 42. Assumptes propis

1.- Les persones treballadores incloses en aquest conveni tindran dret a gaudir de fins a 8 dies feiners en concepte d'assumptes propis, en proporció a la jornada anual i als dies de treball efectiu en jornades compactades, que s'hauran de sol·licitar a la Direcció de l'Hospital.

2.- Aquests dies es poden gaudir de manera planificada. D'aquests 8 dies i, en cas de necessitat, 5 es podran gaudir de manera urgent i fraccionada i els altres 3, necessàriament, s'hauran d'incloure en la planificació i s'hauran de concedir sempre que les necessitats del servei ho permetin.

3.- En cas de finalització de la relació laboral els dies d'AP no gaudits no seran objecte de liquidació.

Article 43. Excedència voluntària

1.- Les persones treballadores que acreditin 1 any d'antiguitat a l'Hospital, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període mínim de 4 mesos, prorrogable any rere any, fins a un màxim de 5 anys.

2.- L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a cap efecte.

3.- L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data en què es pretengui iniciar l'excedència i se n'haurà d'especificar la durada.

4.- La persona treballadora que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts 2 anys com a mínim una vegada conclosa l'anterior. Sens perjudici d'aquest període necessari, es pot sol·licitar amb anterioritat una nova excedència en casos excepcionals.

5.- La persona excedent que, al final d'una excedència, s'hagi d'incorporar o hagi de prorrogar-la, ha d'avisar amb 30 dies naturals d'antelació com a mínim. Si no fa la sol·licitud amb aquesta antelació, perdre aquest dret de reincorporació o de pròrroga. Així mateix, l'Hospital disposa d'un termini màxim de 30 dies naturals, a comptar des del venciment de l'excedència, per fer efectiva la represa de la relació laboral.

6.- El reingrés vindrà condicionat a l'existència de la primera vacant que es produeixi dins l'especialitat i perfil professional del lloc que ocupava la persona treballadora en iniciar l'excedència, sempre que hagi transcorregut el temps d'excedència concedit. Les persones treballadores excedents tenen preferència de reingrés abans que qualsevol contractació temporal, sempre que s'ajustin a l'especialitat i perfil professional del lloc.

Article 44. Excedència especial per naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent

1.- Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 4 anys, podent-se gaudir de forma fraccionada, per tenir cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

2.- Aquesta excedència constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes i dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de l'Hospital generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Hospital, oferint un pla alternatiu que assegurï el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en el qual la persona treballadora romanguï en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i de SPP i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocada per la Direcció de l'hospital, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

3.- La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data del seu inici i se n'haurà d'especificar la durada i caldrà presentar la corresponent justificació.

4.- El reingrés s'haurà de sol·licitar un mes abans de la finalització de l'excedència a comptar des del venciment de l'excedència, per fer efectiva la represa de la relació laboral.

5.- La persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

6.- L'excedència serà sense dret a retribució.

7.- En cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi de continuar hospitalitzat/da per un període superior a 7 dies i fins a un màxim de 15 setmanes addicionals, rere el naixement, els/les progenitors/es podran estendre aquesta excedència des que el/la fill/a faci els 4 anys, en tants dies com hagi estat hospitalitzat/da i com a màxim 15 setmanes.

Article 45. Excedència especial per cura de familiars

1.- Les persones treballadores, tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys, podent-se gaudir de forma fraccionada, per atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, quan per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

2.- Aquesta excedència especial constitueix un dret individual de les persones treballadores. homes i dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de l'Hospital generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Hospital, oferint un pla alternatiu que assegurï el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en el qual la persona treballadora romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i SPP i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual deurà ser convocada per la Direcció de l'hospital, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

3.- La sol·licitud de l'excedència s'haurà de formular per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data del seu inici i se n'haurà d'especificar la durada i caldrà presentar la corresponent justificació.

4.- El reingrés s'haurà de sol·licitar un mes abans de la finalització de l'excedència a comptar des del venciment de l'excedència, per fer efectiva la represa de la relació laboral.

5.- La persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

6.- L'excedència serà sense dret a retribució.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Article 46. Excedència especial per exercir activitats solidàries en una ONG

- 1.- Les persones treballadores, que acreditin un any d'antiguitat a l'Hospital, tindran dret a una excedència especial de durada no superior a 3 anys per a exercir activitats solidàries a través d'una ONG.
- 2.- L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a cap efecte.
- 3.- L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data en què es pretengui iniciar l'excedència i se n'haurà d'especificar la durada i el motiu. Caldrà presentar la corresponent justificació.
- 4.- La persona excedent que, al final d'una excedència o en el moment de finalització de la col·laboració, s'hagi d'incorporar o hagi de prorrogar-la, ha d'avisar amb 30 dies naturals d'antelació com a mínim. Si no fa la sol·licitud amb aquesta antelació, perdrà aquest dret de reincorporació o de pròrroga.
- 5.- La persona excedent tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball durant els 6 primers mesos, després el reingrés estarà condicionat a l'existència de la primera vacant que es produeixi dins l'especialitat i perfil professional del lloc que ocupava.

Article 47. Excedència especial per tasques d'ajuda humanitària vinculada a una ONG amb el suport de l'Hospital

- 1.- Les persones treballadores, que acreditin un any d'antiguitat a l'Hospital, tindran dret a una excedència especial per a la realització de tasques de voluntariat en organitzacions dedicades a l'ajuda humanitària, sempre que comptin amb el suport de la Direcció, per un període de 6 mesos, prorrogable.
- 2.- L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a efectes d'antiguitat però sí com a temps treballat per al Sistema de Promoció professional.
- 3.- L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data en què es pretengui iniciar l'excedència i se n'haurà d'especificar la durada i el motiu. Caldrà presentar la corresponent justificació.
- 4.- La persona excedent que, al final d'una excedència o en el moment de finalització de la col·laboració, s'hagi d'incorporar o hagi de prorrogar-la, ha d'avisar amb 30 dies naturals d'antelació com a mínim. Si no fa la sol·licitud amb aquesta antelació, perdrà aquest dret de reincorporació o de pròrroga.
- 5.- La persona excedent tindrà dret a la reserva del mateix lloc de treball.

Article 48. Excedència especial per estades en altres institucions sanitàries

- 1.- Les persones treballadores, que acreditin un any d'antiguitat a l'Hospital, tindran dret a una excedència especial per a estades en altres institucions sanitàries, nacionals o estrangeres, en motiu d'ampliació de coneixements, sempre que comptin amb el suport de la Direcció, per un període màxim de 6 mesos.
- 2.- L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a efectes d'antiguitat però sí com a temps treballat per al Sistema de Promoció professional.
- 3.- L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data en què es pretengui iniciar l'excedència i se n'haurà d'especificar la durada i el motiu. Caldrà presentar la corresponent justificació.
- 4.- La persona excedent que, al final d'una excedència o en el moment de finalització de la col·laboració, s'hagi d'incorporar o hagi de prorrogar-la, ha d'avisar amb 30 dies naturals d'antelació com a mínim. Si no fa la sol·licitud amb aquesta antelació, perdrà aquest dret de reincorporació o de pròrroga.
- 5.- La persona excedent tindrà dret a la reserva del mateix lloc de treball.

Article 49. Excedència especial sense sou.

- 1.- Les persones treballadores podran sol·licitar a la Direcció una excedència especial sense retribució per un període de temps igual o superior a 1 mes i inferior a 1 any, la concessió del qual serà discrecional.
- 2.- L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data en què es pretengui iniciar l'excedència i se n'haurà d'especificar la durada i el motiu. Caldrà presentar la corresponent justificació.
- 3.- No obstant el que disposen els apartats anteriors, si un/una professional sol·licita una excedència especial sense sou inferior a 1 mes, cal sol·licitar-lo amb 15 dies d'antelació.
- 4.- L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de durada no es computarà a cap efecte.
- 5.- La reincorporació implica el manteniment del nivell professional reconegut i del lloc i horari que es tenia en el moment que es fa la sol·licitud de l'excedència, però no del càrrec de comandament que s'exerceix en el moment que es concedeix. En el període de gaudi del permís, la Direcció Mèdica ha de nomenar un/a facultatiu/va de la institució per exercir el càrrec de comandament en funcions mentre duri el permís, que sempre és inferior a 1 any.

Finalitzat aquest període, el Comitè corresponent ha de procedir a la convocatòria del càrrec de comandament i a l'elecció del candidat. A l'elecció es pot presentar l'antic comandament com a candidat/a si decideix reincorporar-se en finalitzar l'excedència.

Article 50. Excedència forçosa per nomenament d'un càrrec públic

1.- Les persones treballadores que siguin elegides o designades per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podran sol·licitar una excedència forçosa, independentment de la seva antiguitat, per tot el temps que duri l'exercici del càrrec.

2.- El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al de cessament en el càrrec i no haurà de quedar condicionat a l'existència de vacant. L'Hospital disposarà d'un termini màxim de 30 dies, a comptar del venciment de l'excedència, per fer efectiva la represa de la relació laboral.

3.- El període d'excedència forçosa serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

Article 51. Normes específiques per a les excedències de les persones treballadores que exerceixen càrrecs de comandament en el moment de la sol·licitud

1.- Excedència voluntària, l'excedència per exercir activitats solidàries en una ONG (una vegada hagi transcorregut el període de reserva del mateix lloc) i l'excedència especial per conciliació de la vida familiar, laboral i personal (una vegada hagi transcorregut el període de reserva del mateix lloc); la reincorporació s'ha de fer en les condicions que estableix l'article 43 (excedència voluntària), l'article 46 (activitats solidàries en una ONG) i l'article 58 (conciliació de la vida familiar, laboral i personal) i implica el manteniment del nivell professional reconegut en el moment que es fa la sol·licitud d'excedència, però no del càrrec que s'exerceix en el moment que es concedeix l'excedència.

2. Excedència especial per naixement, adopció o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, excedència per cura de familiars, excedència per tasques d'ajuda humanitària vinculada a una ONG amb el suport de l'Hospital, excedència per estades en altres institucions sanitàries, excedència sense sou, excedència per nomenament d'un càrrec públic, excedència per exercir activitats solidàries en una ONG (dins el període de reserva del mateix lloc) i l'excedència especial per conciliació de la vida familiar, laboral i personal (dins del període de reserva del mateix lloc); la reincorporació implica la reserva del lloc de treball, és a dir, del nivell professional reconegut en el moment que es fa la sol·licitud d'excedència i del càrrec de comandament que s'exerceix en el moment que es concedeix l'excedència mentre que el nomenament estigui vigent.

CAPÍTOL VII: CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Article 52. Mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal

En aquest capítol es recullen mesures que promouen la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones en la promoció de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i en el principi de corresponsabilitat entre totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores. A títol d'exemple, citem els següents articles que també tenen contingut de conciliació, però que per raó de la seva matèria principal, pertanyen a altres capítols (article 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51).

Així mateix, en aquest conveni s'adquireix el compromís de treballar conjuntament per definir polítiques i establir mecanismes que facilitin i fomentin la flexibilitat en l'organització del temps de treball. Amb aquest esperit s'impulsarà la implementació de proves pilots, si fos necessària, per tal de valorar la seva viabilitat i aplicabilitat.

Article 53. Suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment

1.- En els supòsits de naixement, tant la mare biològica com l'altre progenitor diferent de la mare biològica, tindran dret a la suspensió del contracte de treball durant 16 setmanes, de les quals 6 setmanes seran obligatòries i ininterrompudes immediatament posteriors al part i s'hauran de gaudir a jornada completa.

Transcorregudes les 6 setmanes obligatòries, la resta es podran distribuir en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. Així mateix, es podrà gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'hospital i la persona treballadora.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nou-nat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el/la nascut/da es trobi hospitalitzat/da, amb un màxim de 15 setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En els supòsits de discapacitat del fill o filla en el naixement o de naixement múltiple per cada fill o filla diferent del primer, la suspensió del contracte tindrà una duració addicional de 2 setmanes, una per cada una de les persones progenitores. En el cas que només hi hagi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les 2 setmanes addicionals.

La mare biològica podrà anticipar el gaudiment fins a 4 setmanes anteriors a la data del part.

Aquest dret serà individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor

2.- En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, la suspensió del contracte de treball tindrà una durada de 16 setmanes per cada persona adoptant, guardadora o acollidora. D'aquestes, 6 setmanes seran obligatòries i ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment i s'hauran de gaudir a jornada completa.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o ininterrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment. Així mateix, es podrà gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'hospital i la persona treballadora. En cap cas, un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, el període de suspensió previst en cada cas, podrà iniciar-se fins 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits de discapacitat del fill o filla en l'adopció o la guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una duració addicional de 2 setmanes, una per cada una de les persones progenitores. La mateixa ampliació procedirà en els supòsits d'adopció o guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En el cas que només hi hagi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les 2 setmanes addicionals.

Aquest dret serà individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona adoptant, guardadora amb finalitat d'adopció o acollidora.

3.- Tant el gaudiment de cada període setmanal com l'acumulació dels mateixos haurà de comunicar-se amb una antelació mínima de 15 dies.

4.- Quan les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores treballin al mateix servei, la Direcció podrà limitar el seu exercici o gaudiment simultani, a excepció de les 6 primeres setmanes de descans obligatori segons la llei, per raons fundades i objectives de funcionament del servei, degudament motivades per escrit, oferint en tal cas, un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Article 54. Permís per cura del/de la lactant

1.- En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del/de la lactant fins que aquest/a compleixi nou mesos.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

2.- Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

Si l'acumulació s'efectua immediatament després del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, els dies de permís acumulat no podran excedir les 2 setmanes naturals. L'excés o defecte de dies de permís efectivament meritat, s'haurà de regularitzar al final del període del permís per cura del/de la lactant.

3.- La reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores del mateix servei, exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament del servei, degudament motivades per escrit, oferint en tal cas, un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

4.- Quan totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el/la lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos.

5.- La concreció horària correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària i s'haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació, concretant la data d'inici i final, a excepció de força major.

Article 55. Reducció de jornada per cura d'un/a menor, d'una persona amb discapacitat o d'un familiar

1.- Qui per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa, algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix 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.

2.- Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi una activitat retribuïda.

3.- La persona progenitora, guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la durada, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, d'un/d'una menor al seu càrrec afectat/da per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, d'acord amb l'article 37.6 paràgraf tercer de l'Estatut dels Treballadors.

Aquesta reducció serà com a màxim, fins que el/la fill/a o la persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció, compleixi els 23 anys.

En conseqüència, el compliment dels 18 anys no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continuada i permanent.

No obstant, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el/la causant compleixi 23 anys, en els supòsits en què el càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticada abans de la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els apartats anteriors, excepte l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans dels 23 anys acredités, a més a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

Per acord amb la Direcció, aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor de la persona progenitora, persona guardadora o acollidora amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per a accedir al dret a aquesta.

4.- Aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més professionals del mateix servei generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament del servei, degudament motivades per escrit, oferint un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

5.- La concreció horària i reduccions de jornada, correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària i s'haurà de preavisar amb 15 dies d'antelació, concretant la data d'inici i finalització de la reducció de la jornada.

Article 56. Adaptació jornada per conciliació de la vida familiar i laboral

1.- Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral, d'acord amb l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors. Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'Hospital.

En el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

Així mateix, tindran aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seva petició.

2.- La Direcció, davant la sol·licitud de la persona treballadora, obrirà un procés de negociació amb aquesta que haurà de desenvolupar-se amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de quinze dies, presumint-se la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini. Finalitzat el procés de negociació, la Direcció, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició. En cas contrari, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. Quan es plantegi una proposta alternativa o es denegui la petició, es motivaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

3.- La persona treballadora tindrà dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació una vegada conclòs el període acordat o previst o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.

En la resta dels supòsits, de concórrer un canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, la Direcció només podrà denegar el retorn sol·licitat quan existeixin raons objectives motivades per a això.

4.- Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'Hospital i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social.

Article 57. Permís parental

1.- Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, per a la cura de fill, filla o menor acollit/da per temps superior a un any, fins al moment en què el/la menor compleixi 8 anys, d'acord amb el que estableix l'article 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

Aquest permís, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial previ acord amb la Direcció.

2.- El període en el qual la persona treballadora romanguí en situació de permís parental serà computable a efectes d'antiguitat i SPP.

3.- Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

4.- Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, en el seu cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a la Direcció amb una antelació de 15 dies, excepte força major.

5.- En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, i que el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament del servei, la Direcció podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

Article 58. Excedència especial per conciliació de la vida familiar, laboral i personal

1.- Les persones treballadores que acreditin 1 any d'antiguitat a l'Hospital, podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar, laboral o personal, una excedència no retribuïda que tindrà una durada mínima de 4 mesos i màxima de 2 anys.

2.- Durant aquest període el contracte quedarà en suspens, es procedirà a la suspensió de la retribució i de la cotització a la Seguretat Social. Aquesta excedència no computarà a efectes d'antiguitat, però sí de SPP.

3.- L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data que es desitgi començar l'excedència i se n'haurà d'especificar la durada.

4.- Aquesta excedència és incompatible amb la realització de qualsevol tipus de treball per compte propi o aliè de l'àmbit sanitari.

5.- La persona excedent tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball durant els 6 primers mesos, després el reingrés estarà condicionat a l'existència de la primera vacant que es produeixi dins l'especialitat i perfil professional del lloc que ocupava.

6.- El reingrés s'haurà de sol·licitar un mes abans de la finalització de l'excedència.

7.- No es podrà gaudir un nou període d'excedència fins transcorregut 2 anys com a mínim una vegada conclosa l'anterior.

Article 59. Flexibilització de l'horari d'entrada i sortida

1.- Les persones treballadores podran demanar una flexibilització en l'horari d'entrada o de sortida de la jornada habitual diària del seu servei, centre o unitat, sempre que estigui garantida, en tot moment, la cobertura dels serveis i es disposi de l'autorització del/de la comandament corresponent.

2.- La persona treballadora podrà retardar com a màxim 1 hora l'inici de la seva jornada o avançar 1 hora la seva finalització, havent d'allargar l'hora de finalització o d'inici de la seva jornada amb el temps equivalent gaudit o segons s'acordi amb el/la comandament.

Article 60. Bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral

1.- Les persones treballadores podran comptar, cada any natural, amb una bossa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, equivalents a les hores corresponents a 5 dies laborables de la seva jornada contractual, per a afavorir la conciliació de la seva vida familiar, personal i laboral. El seu gaudi s'efectuarà per algun dels supòsits enunciats a continuació, sense que, aïllada o conjuntament, la suma de tots ells pugui superar el nombre d'hores establert:

- a) En els mesos en què el calendari escolar aprovat per la Generalitat de Catalunya per als centres educatius reculli l'existència de dies no lectius, les persones treballadores amb fills i filles amb una discapacitat igual o superior al 33% o fills i filles menors de 12 anys, podran fer ús de les hores necessàries, en jornades complertes o parcials, per a absentar-se en aquests dies no lectius. De concórrer simultàniament en un mateix servei o unitat diversos professionals que sol·licitin aquesta acumulació, podran establir-se limitacions per al seu gaudi en iguals dates si així ho precisa l'organització del treball, fixant-se a aquest efecte mecanismes de rotació d'acord amb criteris d'equitat.
- b) En el supòsit de malaltia greu d'un/a familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, una vegada finalitzat el permís previst per a tal fi i, sempre que continuï subsistint el fet causant, les persones treballadores podran fer ús del permís en hores consecutives i acumulades en jornades complertes en cadascun dels casos en què concorrin les circumstàncies establertes en aquesta lletra.
- c) En el supòsit de malaltia d'un fill o filla menor de 12 anys o amb discapacitat igual o superior al 33% que, pel seu caràcter lleu o moderat, no generi el dret al permís per malaltia greu, les persones treballadores podran fer ús del permís en hores consecutives i acumulades en jornades complertes o parcials en cadascun dels casos en què concorrin les circumstàncies establertes en aquesta lletra.
- d) En d'altres situacions diferents de les esmentades, les hores es podran gaudir en forma de jornada diària completa o parcial sempre que la raó sigui justificada i estiguin garantides la prestació dels serveis del lloc del/de la professional.

2.- La recuperació de les hores gaudides s'efectuarà dins dels 6 mesos següents al seu ús, en els termes que es concretin, en cada cas. Les hores recuperades no es tornaran a incorporar en cap cas al saldo d'hores per utilitzar de la bossa de la que es disposi durant l'any.

3.- La utilització d'aquesta bossa d'hores estarà subjecta a l'acreditació documental del fet causant i a l'autorització corresponent per part del/de la comandament. En cas de discrepància es podrà recórrer a la Comissió Paritària.



A collection of handwritten signatures and initials, including the word "Carsten" written vertically, and the acronym "CSP" at the bottom right.

CAPÍTOL VII: IGUALTAT

Article 61. Igualtat de tracte i d'oportunitats de totes les persones treballadores

1.- En consonància amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Hospital es compromet a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitat de totes les persones treballadores en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptarà mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació (nacionalitat, raça, ètnia, religió, sexe, orientació, identitat sexual i de gènere, malaltia, discapacitat, etc), així com promoure mesures concretes per tal d'evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Així mateix, es compromet a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBIQ+.

2.- L'Hospital vetllarà i treballarà per aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat gènere. Així mateix, té el compromís de tolerància zero enfront de l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i abusives aplicant així els valors de la institució: gratitud, confiança i generositat.

Article 62. Pla d'Igualtat i Diversitat

1.- L'Hospital compta amb un Pla d'Igualtat i Diversitat, entès com a procés d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere i com un instrument clau per a implementar mesures que garanteixin la igualtat de tracte i no discriminació per motius de gènere.

2.- Per a l'elaboració del diagnòstic de situació, com a mínim es tractaran les següents matèries: processos de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercici del dret de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

3.- El Pla d'Igualtat haurà d'adaptar-se a la legislació vigent en cada moment.

Article 63. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i Diversitat

1.- El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i Diversitat és una acció clau per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius plantejats. És necessari, per tant, garantir que hi hagi diferents nivells de coordinació per tal de poder dur a terme les accions contemplades en el Pla, suggerir-ne de noves i vetllar perquè es compleixin.

2.- Per garantir una implementació efectiva del Pla d'Igualtat i Diversitat, es realitzaran les següents accions de seguiment i avaluació:

- a. Seguiment periòdic anual de les accions contemplades en el Pla: a partir de l'elaboració d'informes de seguiment i avaluació.
- b. Reunions periòdiques.
- c. Avaluació anual i incorporació d'oportunitats de millora: elaboració d'una memòria anual amb la finalitat de realitzar una avaluació del compliment del Pla d'Igualtat i Diversitat on queden recollides totes les accions dutes a terme durant l'any.

Article 64. Igualtat col·lectiu LGTBIQ+

L'Hospital ha de garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+. Per aquesta raó, s'adoptaran recursos i mesures adreçades a aconseguir la igualtat real i efectiva i a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'aquest col·lectiu.

Article 64 bis. Igualtat en l'accés a l'ocupació del col·lectiu LGTBIQ+

L'Hospital establirà criteris clars i concrets per garantir un procés de selecció adequat que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independent de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, contribuint a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+.

Article 64 ter. No discriminació en la classificació i promoció professional del col·lectiu LGTBIQ+

Els criteris per a la classificació professional i promoció professional es basen en elements objectius, garantint el desenvolupament de la carrera professional del col·lectiu LGTBIQ+ en igualtat de condicions.

Article 65 Formació i sensibilització

L'Hospital inclourà en els seu pla de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a totes les persones treballadores.

Article 65 bis. Llenguatge no sexista

L'Hospital promourà la utilització del llenguatge inclusiu dins i fora de l'organització amb la finalitat de contribuir lingüísticament a una societat igualitària, inclusiva i respectuosa amb tots els col·lectius. Es disposa d'una guia de llenguatge inclusiu i no sexista, així com d'un diccionari d'igualtat i diversitat per ajudar a redactar textos i utilitzar una comunicació verbal i escrita adequada amb els valors d'igualtat i diversitat.

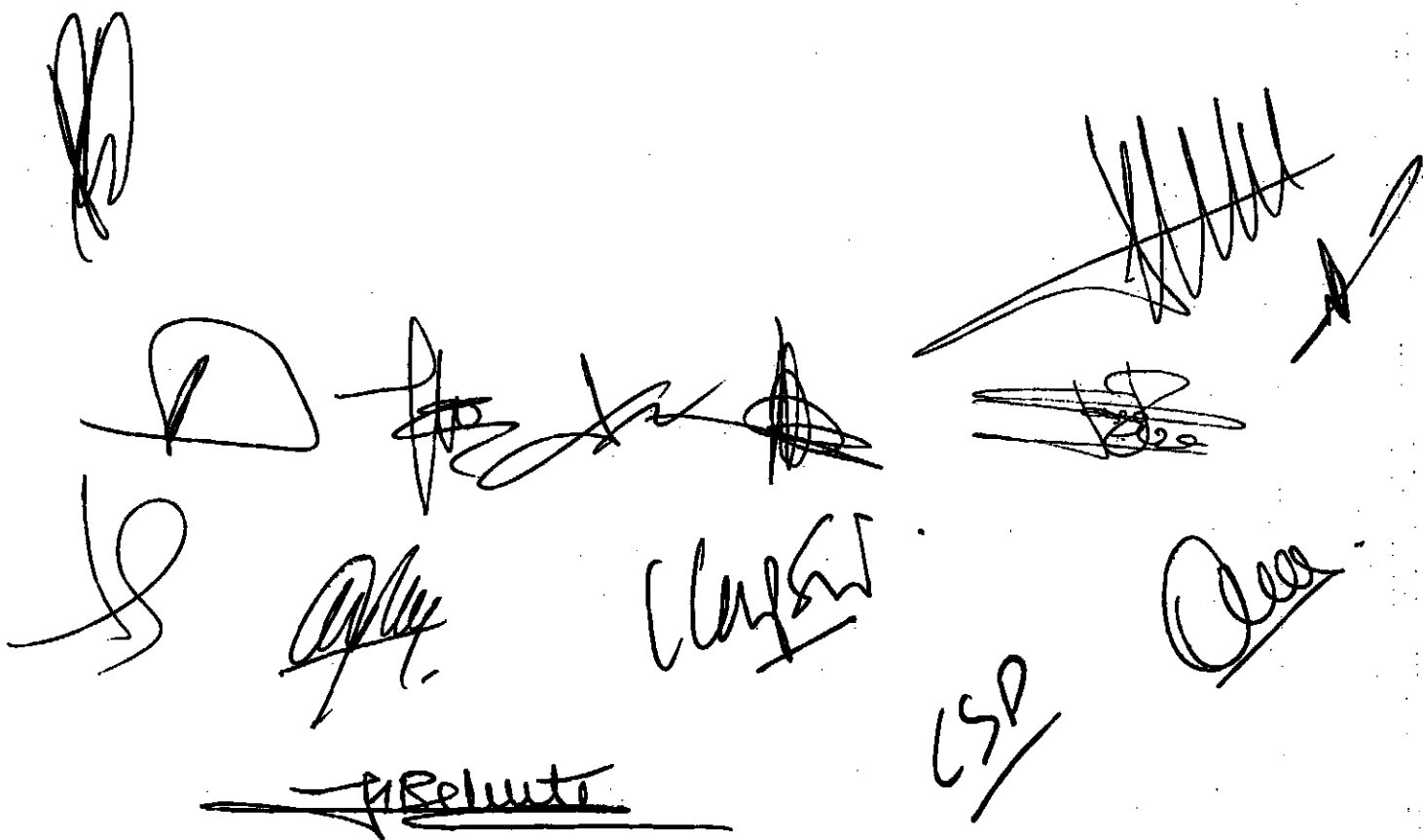
Article 66. Comissió d'Igualtat Comitè Delegats Mèdics

1.- La Comissió d'Igualtat del CDM estarà integrada per un representant de l'APCDM, un representant del CDM, i quatre persones treballadores de l'estament mèdic escollides per sufragi universal entre tot l'estament mèdic afiliat a l'APCDM.

2.- La Comissió d'acord amb el seu procediment normalitzat de treball, designarà entre els membres que la constitueixen, una persona que ocuparà la presidència, una altra que ocuparà la vicepresidència i una darrera persona que exercirà les funcions de secretària.

3.- L'objectiu principal de la Comissió és garantir el compliment del principi d'igualtat efectiva i d'oportunitats i no discriminació de dones, homes i persones no binàries de l'estament facultatiu.

4.- La Comissió actuarà com un òrgan informatiu i d'assessorament a les persones treballadores a efectes de vehicular les consultes.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Notable ones include a large signature on the left, a signature with a long horizontal stroke in the center, and several smaller signatures and initials on the right and bottom.

CAPÍTOL IX: MILLORES SOCIALS

Article 67. Normes generals

Els beneficis que s'estableixen en aquest capítol no tenen el caràcter legal de salari.

Article 68. Complement per incapacitat temporal

L'hospital ha de completar les prestacions per incapacitat temporal (IT) de la Seguretat Social així com les prestacions derivades de risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, prestacions per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, d'acord amb les normes següents:

- a) Si la situació d'IT es produeix com a conseqüència de malaltia comuna o d'accident no laboral, accident de treball i malaltia professional cal completar la prestació reglamentària fins assolir el 100% de la suma dels conceptes retributius indicats a l'article 33.2 d'aquest Conveni.

S'assimilen a malaltia professional aquells processos contrets com a conseqüència del treball en l'hospital i que pertanyin al llistat de malalties professionals recollides en el sistema de Seguretat Social, segons normativa vigent.

En el moment en què els/les facultatius/ves que efectuen guàrdies es trobin en situació d'IT, en el complement esmentat s'ha de tenir en compte la mitjana mensual percebuda per guàrdies durant els últims 6 mesos*. Aquest complement s'ha d'abonar durant tot el procés d'IT en pagament delegat, tant per contingències comunes com professionals.

- b) En els supòsits de prestació derivada de risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, prestacions per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, cal completar la prestació reglamentària fins assolir el 100% de la suma dels conceptes retributius indicats a l'article 33.2 d'aquest Conveni. El complement s'ha d'abonar mentre duri el procés. En el complement esmentat s'ha de tenir en compte la mitjana mensual percebuda per guàrdies durant els últims 6 mesos*.

*En els casos en què les prestacions corresponguin a dones embarassades, el càlcul del complement es farà tenint en compte la mitjana mensual percebuda per guàrdies durant els 6 mesos anteriors a la data d'inici de l'embaràs.

Article 69. Ajuda per fills i filles amb una discapacitat

- 1.- S'ha de concedir a les persones treballadores que tinguin fills o filles amb una discapacitat reconeguda per l'òrgan administratiu corresponent.
- 2.- Consisteix en una ajuda mensual de 302,21 euros, per les despeses extraordinàries que ocasiona tenir cura d'aquests fills o filles.
- 3.- Aquesta ajuda és compatible amb l'ajuda d'educació infantil i ajuda d'ensenyament obligatori.

4.- Aquesta ajuda no es concedeix automàticament, sinó que requereix una petició escrita de les persones presumptament beneficiaries i l'acreditació documental corresponent. S'han d'abonar a partir del moment de la petició, no tenen caràcter retroactiu.

Article 70. Ajuda educació infantil

1.- L'Hospital ha d'abonar a totes les persones treballadores que porten els seus fills o filles de 0 a 6 anys a una escola bressol o a un centre d'educació infantil, fins 54,87 euros mensuals per cadascun d'ells o d'elles.

2.- Aquesta ajuda no es concedeix automàticament, sinó que requereix una petició escrita de les persones presumptament beneficiaries i l'acreditació documental corresponent. S'han d'abonar a partir del moment de la petició, no tenen caràcter retroactiu.

Article 71. Ajuda ensenyament obligatori

1.- Les persones treballadores que tenen fills i filles entre els 6 i els 16 anys que estan cursant algun dels cicles d'ensenyament obligatori, han de percebre la quantia de 46,69 euros anuals per cadascun d'ells o d'elles.

2.- Si totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores treballen a l'Hospital, només el pot percebre una de les dues.

3.- Aquesta ajuda no es concedeix automàticament, sinó que requereix una petició escrita de les persones presumptament beneficiaries i l'acreditació documental corresponent. S'han d'abonar a partir del moment de la petició, no tenen caràcter retroactiu.

Article 72. Menjador de l'Hospital

1.- Les persones treballadores tenen dret a efectuar els seus àpats en el menjador de l'Hospital. A aquest efecte, cal abonar els preus establerts per la Direcció, equivalents al 50% del preu contractat amb l'empresa concessionària.

2.- Les persones treballadores que per acord de la Direcció de l'Hospital presten serveis de guàrdia fora de la seva jornada laboral ordinària per un període superior a 9 hores tenen dret a un tiquet gratuït per cada àpat que entri en el període esmentat.

Article 73. Bestreta

1.- Les persones treballadores que acreditin 1 any d'antiguitat a l'Hospital, poden sol·licitar una bestreta de fins a 3 mensualitats completes del seu salari base, que es concedeix discrecionalment.

2.- La devolució s'ha d'efectuar en el termini màxim d'1 any, mitjançant el descompte en les nòmines mensuals i en les corresponents a les gratificacions extraordinàries.

3.- La bestreta no merita cap mena d'interès.

4.- Les persones treballadores que cessen de l'Hospital i tenen pendent d'amortitzar una bestreta, l'hospital li ha de deduir el saldo de la liquidació de les parts proporcionals de gratificacions i vacances i també dels salaris pendents de cobrament.

Si aquesta liquidació no cobreix l'import pendent de devolució, la bestreta s'entén vençuda, per la qual cosa es pot exigir la suma pendent de reintegrament a partir del mateix dia del seu cessament en l'Hospital.

Article 74. Assistència hospitalària per a familiars

Els/les professionals, tant en actiu, jubilats/des, o aquells/es que es trobin en situació d'Incapacitat Permanent, tindran dret a l'assistència sanitària gratuïta a l'Hospital Clínic de Barcelona. Aquest dret s'estendrà als seus familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclusivament. Aquesta assistència no podrà denegar-se en cap cas als qui disposin de la cobertura sanitària de la Seguretat Social, sent necessari, la presentació de la targeta sanitària per als qui resideixin a Catalunya, o el volant de derivació per als qui resideixin fora de Catalunya.

Per als qui no disposin d'aquesta cobertura, l'Hospital exigirà, amb caràcter previ a l'assistència, la conformitat de la mútua, companyia d'assegurances, etc, que assegurí el cobrament de l'assistència rebuda.

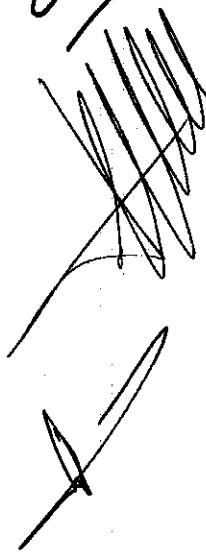
Serà imprescindible acreditar documentalment la relació de parentiu fins al segon grau.

Article 75. Estada retribuïda per a ampliació d'estudis

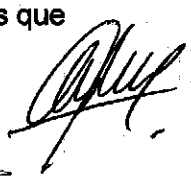
1.- Les persones treballadores incloses en el Subgrup 1 de l'article 9 del present Conveni, amb una relació laboral indefinida, podran efectuar una estada de fins a 1 any per ampliar coneixements en institucions sanitàries, espanyoles o estrangeres. L'objectiu d'aquestes estades per a ampliació d'estudis resulta imprescindible per al manteniment i desenvolupament científicotecnològic de l'Hospital. A aquest efecte, aquesta estada ha de ser sol·licitada pel/per la facultatiu/va, d'acord amb la Direcció de l'Institut/Centre/Àrea i concedida per la Direcció de l'Hospital, amb l'aprovació de la Comissió de Permisos per ampliació d'estudis, premis i ajuts fi de residència. Aquesta Comissió estarà presidida pel/per la Director/a Mèdic/a i integrada pel/per la Director/a de Recerca i Innovació, Director/a de Docència, Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica (que fa les funcions de secretari/ària), President/a de l'APCDM, President/a del CDM i Secretari/ària del CDM de l'Hospital. La Comissió funcionarà d'acord amb el procediment normalitzat establert i aprovat per la Junta Facultativa.

La Comissió podrà, excepcionalment, i atenent a raons d'oportunitat i estratègia, un cop avaluats i atorgats els permisos esmentats, concedir, en cas que hi hagin mensualitats disponibles, un permís per ampliació d'estudis a persones treballadores amb una relació laboral no indefinida, essent d'aplicació les mateixes condicions que pels permisos de les persones treballadores amb contracte indefinit.

CSP - Presente







En cas que el número de mesos sol·licitats en la convocatòria superi el número de mesos disponibles s'aplicaran els següents criteris de prioritització:

1. Contracte indefinit amb l'Hospital
2. Tenir un contracte actiu igual o superior a 3 vegades al temps sol·licitat al finalitzar el permís.
3. Tenir un contracte indefinit amb l'Hospital almenys de 3 anys d'antiguitat en el moment de gaudir el permís
4. No haver gaudit d'un permís previ
5. Reincidència en la sol·licitud per negativa en convocatòries prèvies.
6. Aquells criteris que consideri la Comissió Avaluadora, com per exemple l'antiguitat en l'Hospital.

2.- El nombre màxim de mensualitats a repartir entre el conjunt de l'estament no ha de superar les 72 anuals.

En el supòsit que no es gaudeixi del total de 72 mensualitats, la quantitat resultant per diferència en menor despesa, ha de ser aplicada en el proper exercici a incrementar el nombre de mesos màxim.

3.- L'Hospital ha d'abonar als/a les facultatius/ves que realitzin una estada per a ampliació d'estudis el salari i, si escau, el complement personal d'antiguitat, el complement de retorn d'antiguitat, més un 100% de la quantitat rebuda per tots dos conceptes quan aquesta estada tingui lloc en qualsevol centre que obligui a viure fora del domicili habitual, El complement adicional s'abona en concepte de despeses de transport, manutenció i estada.

4.- A l'empara del que disposa l'article 21.4 de l'Estatut dels treballadors, si el/la facultatiu/va que ha efectuat l'estada rescindeix unilateralment el contracte amb l'Hospital abans d'un nombre de mesos igual al quàdruple dels de durada de l'estada, amb un màxim de 2 anys des de la finalització d'aquesta estada, l'Hospital té dret a una indemnització per danys i perjudicis equivalent a l'import satisfet al/a la treballador/a com a complement adicional indicat en el punt precedent.

En aquest cas, el/la professional ha de pagar aquesta indemnització en un període inferior a 1 any, per a la qual cosa l'Hospital pot exercir, si cal, totes les accions legals que li corresponguin.

A aquest efecte, la persona interessada ha de subscriure el document contractual oportú, en què s'indiquen els drets i les obligacions a què està subjecte, segons els paràgrafs anteriors d'aquest article.

En cas que la persona treballadora obtingui per mitjà d'ajudes o beques de tercers quantitats econòmiques que li permetin disminuir el cost de l'estada, l'Hospital ha de destinar la totalitat de l'ajuda a disminuir el seu cost, i la meitat de l'estalvi així aconseguit passa a incrementar la partida econòmica a què es refereix l'apartat 2 del present article.

5.- Anualment s'estableix 1 període hàbil (durant el primer trimestre) per formular les sol·licituds corresponents per part del/ de la facultatiu/va a la Direcció Mèdica de l'Hospital.

Article 76. Contracte Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font" i altres

1.- Els/les residents durant tota la seva formació i que finalitzen el seu període de residència, poden optar a un Contracte Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font" de 2 anys de durada. L'objectiu de la concessió d'aquest Contracte Clínic de Recerca és desenvolupar un projecte de recerca, en la major part, en l'Hospital o algun dels seus centres participants.

2.- Es convocaran anualment un mínim de 15 Contracte Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font". El nombre d'adjudicació de contractes podrà ser inferior als convocats i als sol·licitats, si el nivell dels projectes no fos el mínim exigible.

3.- La valoració final la realitzarà la Comissió Avaluadora dels Contractes Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font", presidida per la Direcció Mèdica i de la que és secretari/tària el/la Director/a de Recerca i Innovació i integrada pel/per la Director/a de Docència i dos membres de la Comissió de Docència (el membre representant del CDM en la Comissió de Docència i un/a Tutor/a de Residents membre de la Comissió de Docència), el/la Director/a de Recerca i Innovació i dos membres de la Comissió de Recerca (el membre representant del CDM en la Comissió de Recerca i un/a Coordinador/a de Recerca), el/la Director/a de Qualitat i Seguretat Clínica, el/la President/a de l'APCDM, el/la President/a del CDM i el/la Secretari/ària del CDM, tots/totes ells/elles amb veu i vot.

4.- Els Contractes Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font" seran avaluats anualment, prèvia presentació de la memòria corresponent en el decurs dels dos mesos següents a cada anualitat vençuda. La no presentació de la memòria un cop vençuts els dos mesos posteriors al primer any de contracte suposarà la suspensió automàtica del contracte laboral. En cas de no presentar la memòria final o el no presentar la memòria del primer any, el temps de durada del contracte no es consideraria en el còmput de temps treballat a la Institució com a mèrit a tenir en compte en el Sistema de Promoció Professional. Els Contractes Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font" es celebraran per una durada de 2 anys, amb la categoria i salari equivalent a un Especialista de 30 hores setmanals.

5.- En tot el període de desenvolupament del projecte i duració del contracte no es podrà dur a terme cap tipus de treball retribuït a d'altres entitats públiques o privades, per compte propi o aliè. L'incompliment d'aquest punt suposarà la retirada immediata del contracte, amb l'obligació de retornar íntegrament les quantitats que hagi rebut fins aleshores.

6.- Les despeses d'execució (única partida que es pot sol·licitar) no pot superar els 6.000 € anuals. La Comissió Avaluadora pot ajustar aquesta quantitat en funció de la qualitat i característiques del projecte. Les despeses d'execució aprovades en el pressupost finalment concedit s'han d'executar necessàriament en el mateix termini que el projecte. Un cop transcorreguts 24 mesos des de la signatura del Contracte Clínic de Recerca "Emili Letang- Josep Font", aquesta partida queda automàticament tancada

7.- La resta de condicions de desenvolupament es trobaran detallades a cada convocatòria anual.

8.- Així mateix es pot fer servir la contractació d'aquestes característiques quan l'Hospital disposi de ingressos externs finalistes per recerca com per exemple el Contracte Clínic de Recerca-La Pedrera.

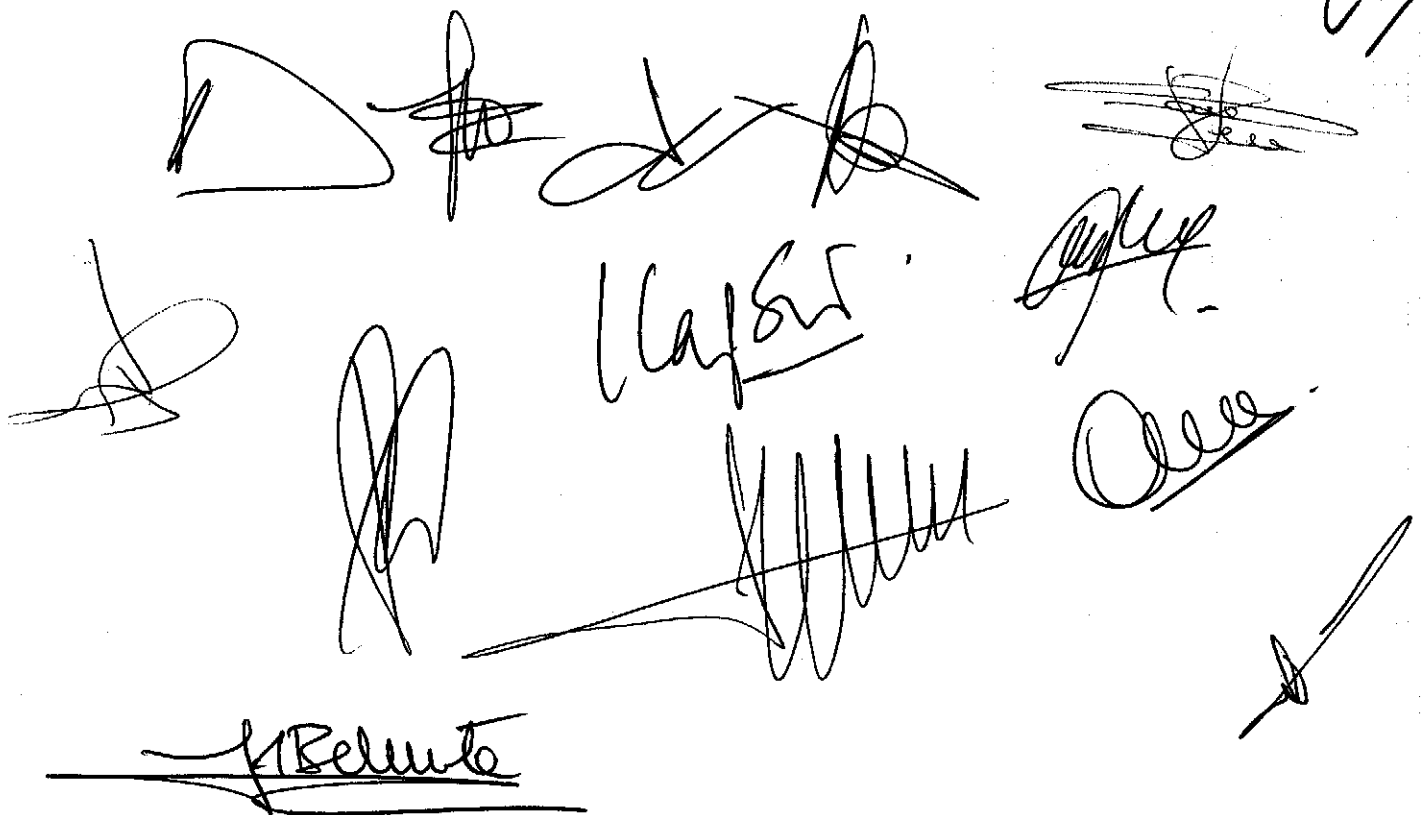
Article 77. Cursos, congressos i publicacions

1.- L'assistència a congressos i cursos científics organitzats fora de l'Hospital està condicionada per les necessitats del servei, determinades per la Direcció de l'Institut i el/la Cap de Servei. La petició del permís necessari al/ a la Director/a de l'Institut o al/ a la Cap de Servei o al/a la Cap de Secció, Cap d'Unitat per assistir a aquests actes s'ha de fer, com a mínim, amb una antelació de 15 dies. El nombre de dies laborables anuals en els que es podrà accedir a aquests permisos serà un màxim de 24 dies feiners.

2.- Les despeses de publicació de treballs de caràcter científic en revistes indexades efectuats pels/per les facultatius/ves de l'Hospital són a càrrec de l'Hospital.

3.- De la mateixa manera, són a càrrec de l'Hospital les despeses d'inscripció del primer signant a congressos nacionals i internacionals, en els casos en què siguin acceptats com a comunicació orals o pòster resultants de treballs científics fet pels serveis de l'Hospital Clínic de Barcelona.

4.- Els/les professionals interessats/des en sol·licitar el pagament de les inscripcions a congressos i publicacions als que fa referència el present article, hauran de seguir el procediment establert a l'efecte.



CAPÍTOL X: SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Article 78. Examen de salut

Cal atènyer-se al que disposi la Llei de prevenció de riscos laborals al seu moment i la normativa legal vigent sobre la matèria.

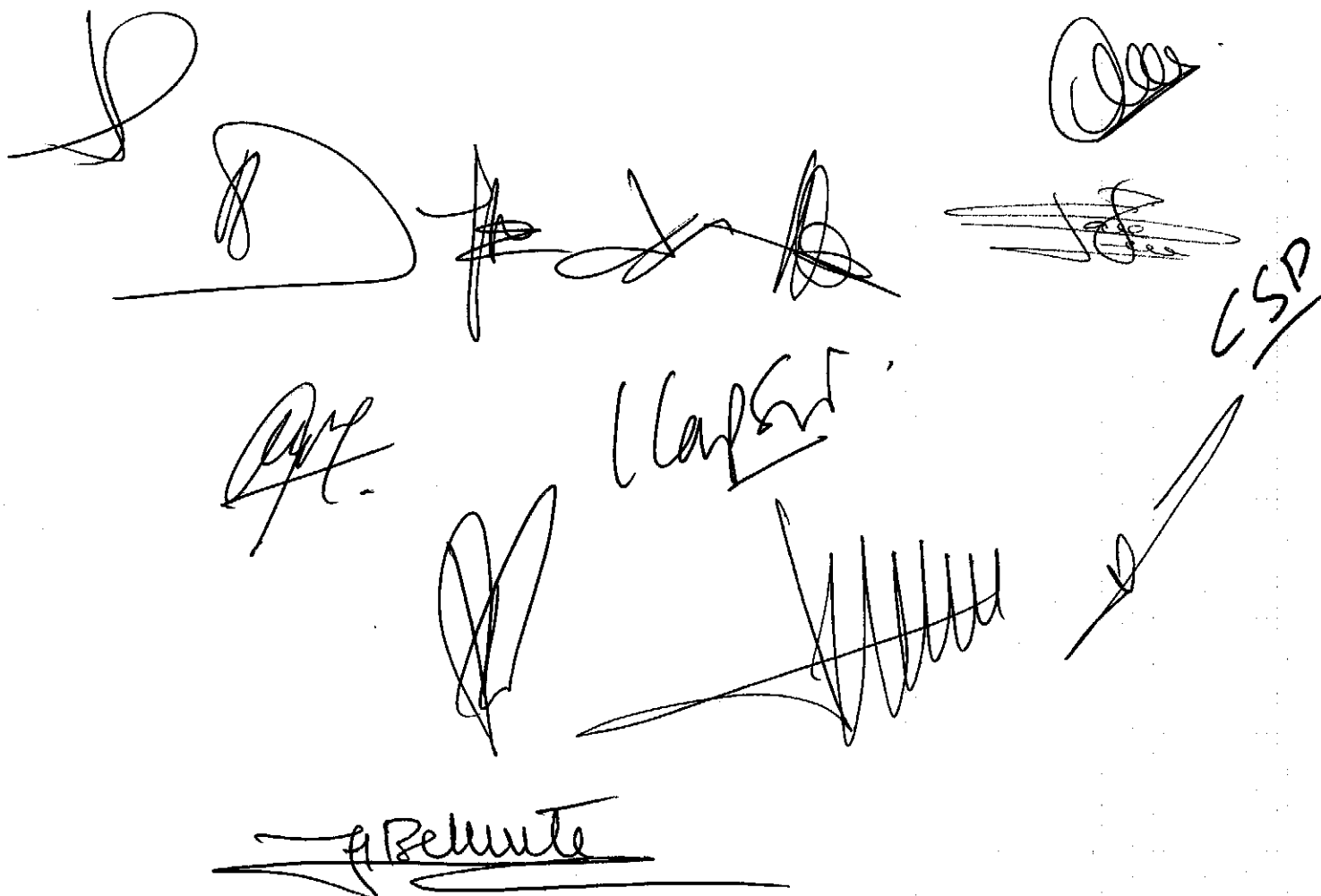
Article 79. Uniforme de treball

1.-Totes les persones treballadores, durant la jornada laboral i mentre romanen a l'interior de l'establiment, han d'utilitzar l'uniforme de treball que a l'efecte se'ls lliura. A aquest efecte, cal proveir-los de les unitats completes necessàries d'acord amb el procediment de provisió i neteja establerts a l'Hospital.

2.- Està prohibit sortir fora de l'Hospital amb l'uniforme de treball tret dels trasllats a peu entre les seues properes.

Article 80. Vestidors i lavabos

Cal posar a disposició de les persones treballadores vestidors i lavabos, que s'han d'ajustar a les normes legals vigents sobre la matèria.



CAPÍTOL XI: ACCIÓ SINDICAL

Article 81. Exercici de funcions de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdica

1.- Els membres de la Junta Directiva de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics es poden absentar del seu lloc de treball per complir les seves funcions específiques com a membres d'aquesta Associació fins a 40 hores mensuals, acumulables trimestralment, amb la deguda substitució si cal. Així mateix gaudeixen de les garanties i llibertats que als representants sindicals reconeix la legislació vigent.

2.- L'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics ha de disposar d'un administratiu a jornada completa.

Article 82. Informació per a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics

A sol·licitud de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics, la Direcció per a les Persones ha de facilitar informació dels aspectes següents:

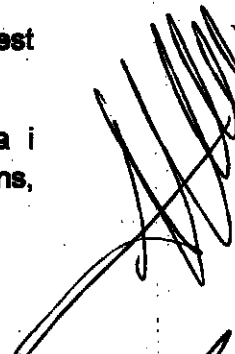
- a) Situació comptable de l'Hospital (coneixement del pressupost, evolució d'aquest i situació financera).
- b) Qüestions dels/de les professionals: contractació, cessaments, estructura i mobilitat de la plantilla, cens de llocs de treball, convocatòries, sancions, ascensos i retribucions.
- c) Plans de reestructuració.
- d) Sistema d'organització de la feina.
- e) Mesures de seguretat i higiene.
- f) Situació institucional de l'Hospital.
- g) Convocatòries per cobrir les places que estiguin vacants.

Article 83. Local per a l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics

L'Hospital ha de facilitar un local adequat perquè l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics pugui realitzar les seves reunions.

Article 84. Reunions i assemblees

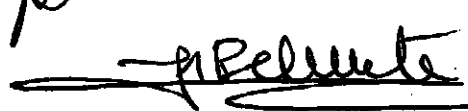
L'Hospital reconeix el dret de l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics a convocar reunions i assemblees i també el dret de reunió dels/de les professionals, dintre del recinte hospitalari, de la forma que preveu la legislació vigent.





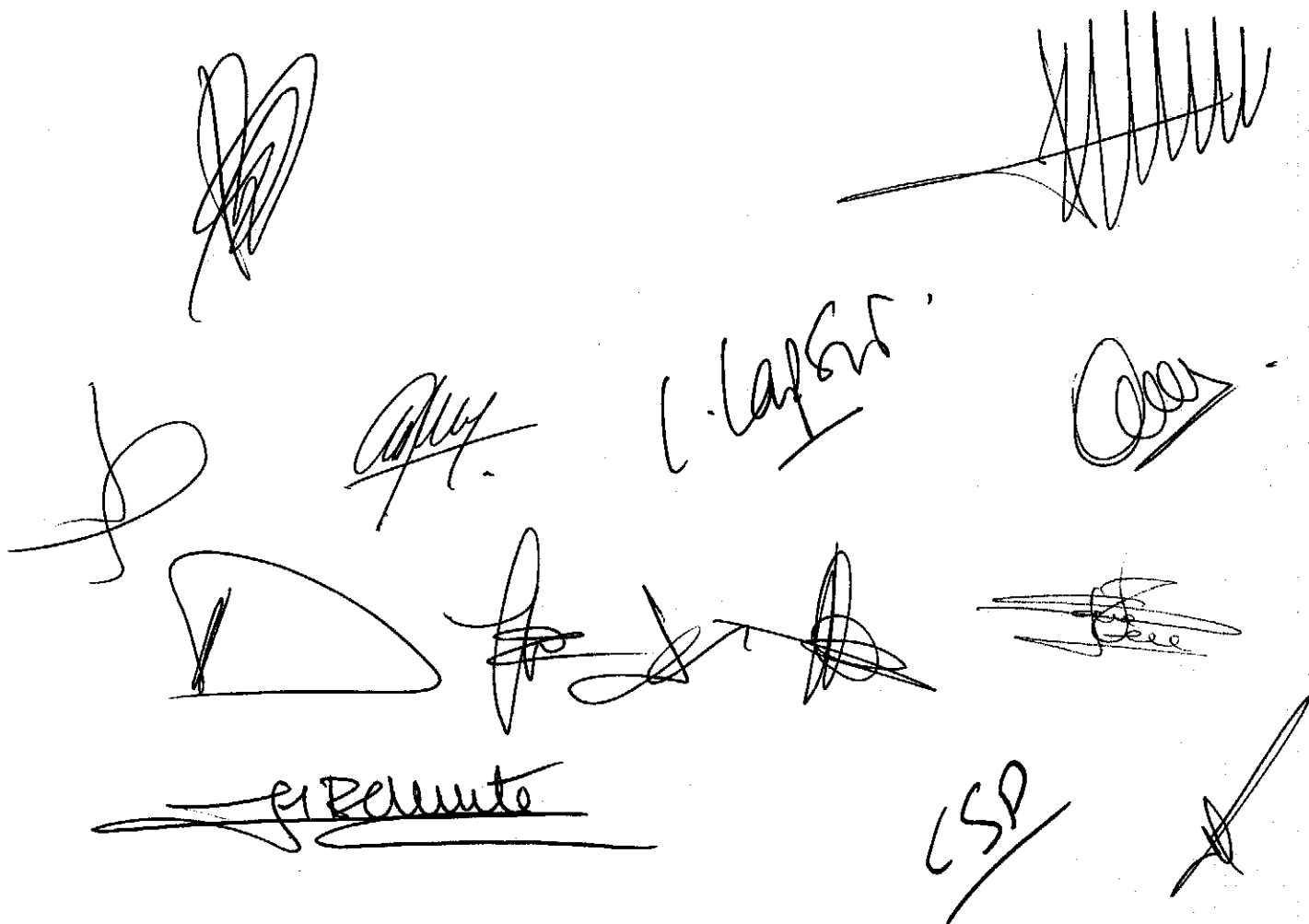






Article 85. Representació

Es reconeix l'Associació Professional del Comitè de Delegats Mèdics com l'única representació de tot el personal de l'estament mèdic afiliat a aquest.



A collection of handwritten signatures and marks, including:

- A large, stylized signature in the top left.
- A signature with a long horizontal line extending to the right in the top right.
- A signature in the middle left.
- A signature in the middle center.
- A signature in the middle right.
- A signature in the bottom left.
- A signature in the bottom center.
- A signature in the bottom right.
- A signature in the bottom right corner.

CAPÍTOL XII: RÈGIM DISCIPLINARI

Article 86. Faltes

- 1.- Es considera falta tota acció o omisió de la persona treballadora que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que estableixen les disposicions legals vigents.
- 2.- Tota falta comesa per una persona treballadora serà qualificada de lleu, greu o molt greu.

Article 87. Graduació de les Faltes

De conformitat amb la classificació que conté l'article anterior, i sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes és la següent:

1.- Es consideraran com a Faltes lleus:

- a) D'1 a 3 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència a la feina en l'entrada o sortida del treball en un període mensual, sempre que no causin perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu.
- b) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada, sempre que no s'ocasioni un perjudici irreparable, cas que es considerarà com a falta greu.
- c) Faltar al treball un dia sense causa justificada en el període d'un mes.
- d) No comunicar amb la suficient antelació l'absència al treball.
- e) La desatenció o descortesia amb les persones amb què es relacioni durant el servei.
- f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei, sempre que la negativa no fos manifestada expressament, cas en què es qualificarà com a falta greu.
- g) La negligència en l'ús dels espais del centre de treball, dels materials i documents inherents al servei.
- h) No comunicar a l'Hospital el canvi de domicili en el termini màxim de 5 dies després d'haver-lo realitzat.
- i) La inobservança intranscendent de normes o de mesures reglamentàries i de seguretat i higiene.

CSP

2.- Es consideraran com a Faltes greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.
- b) Les faltes de puntualitat injustificada en l'entrada o sortida del treball quan causin un perjudici irreparable.
- c) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el permís necessari o causa justificada quan ocasioni un perjudici irreparable
- d) Faltar al treball dos dies sense causa justificada en el període d'un mes.
- e) Mantenir discussions inapropiades o violentes durant el treball
- f) La simulació de malaltia o accident.
- g) No atendre la prestació del servei amb la deguda diligència.
- h) La desobediència als superiors jeràrquics i/o funcionals en qualsevol matèria del servei quan la negativa és manifestada expressament. Excepte en les directrius que contravinguin la legalitat establerta.
- i) L'abús de poder entès com extralimitar-se en les funcions pròpies del lloc de treball o en el càrrec de comandament que impliqui un perjudici per una altra persona treballadora, per la pròpia organització o un/a usuari/ària.
- j) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i salut laboral, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.
- k) L'embriaguesa, el consum de drogues d'abús o trobar-se sota els seus efectes, sempre que no sigui habitual, durant la jornada de treball, cas en què es considerarà com a falta molt greu.
- l) La indiscreció, la negligència o manca d'ètica professional, sempre que no motivin una reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.
- m) Falsejar les dades aportades en les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.
- n) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- o) L'incompliment de les normes d'ús de les eines tecnològiques facilitades per l'Hospital en el lloc de treball.
- p) Fumar dins de qualsevol dels espais de les seus i centres de l'HCB.
- q) Fumar amb la uniformitat als accessos i immediacions de totes les seus i centres de l'HCB.
- r) La permanència en llocs públics fora de l'entorn de treball, vestit amb l'uniforme sempre i quan no sigui per raons del propi servei, trasllats a peu entre les seus properes o de caràcter d'atenció urgent.
- s) La utilització de la roba quirúrgica fora de l'espai de l'Àrea Quirúrgica, sense causa justificada.

3.- Es consideraran com a Faltes molt greus:

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus.
- c) Faltar al treball tres dia sense causa justificada en el període d'un mes.
- d) L'assetjament sexual o per raó de gènere, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el gènere que afecti a la dignitat de la persona treballadora en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irracional i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecta de la mateixa, tot i que no es produeixi de manera reiterada o sistemàtica.
- e) El comportament que atempti contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i expressió de gènere de les persones LGTBIQ+.
- f) L'assetjament moral o psicològic, entenent com a tal el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, ja sigui entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.
- g) El comportament que atempti contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i expressió de gènere de les persones LGTBIQ+.
- h) Accedir a la Història Clínica d'aquells usuaris amb els qui no es sostingui una relació assistencial i epidemiològica; i això tant pel que fa als aplicatius interns com per l'accés a la Història Clínica compartida de Catalunya (o d'altres).
- i) Utilitzar les eines tecnològiques per accedir i/o difondre continguts que vulnerin drets fonamentals i que siguin contraries a les lleis, com de caràcter sexista, racista, en contra de minories religioses etc, i accedir a informació que pugui suposar un desprestigi o perjudici, inclòs el moral, per l'Hospital.
- j) L'incompliment del deure de confidencialitat i protecció de dades d'acord a la normativa vigent. De l'obligació de guardar el secret de les dades d'altres persones que els/les professionals puguin conèixer en el desenvolupament de les seves funcions. La divulgació de dades i/o informació de caràcter personal sense autorització expressa en qualsevol suport (paper, vídeos, fotografies, imatges etc) o qualsevol mitjà (correu electrònic, ports usb, gravadores, internet, xarxes socials tipus facebook, X, youtube etc) o qualsevol incompliment de les polítiques de seguretat establertes per l'Hospital.
- k) L'incompliment per part de la persona treballadora en la seva responsabilitat de garantir la confidencialitat de la seva contrasenya.
- l) L'embriaguesa, el consum de drogues d'abús o trobar-se sota els seus efectes, de forma habitual durant la jornada de treball.

- m) La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, quan ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.
- n) El robatori de bens propietat de l'hospital, de companys i altres persones dins de les dependències de l'Hospital, així com medicaments i equips de protecció individual.
- o) La realització d'activitats que impliquin fer competència deslleial a l'Hospital

Article 88. Sancions

1.- Les sancions que puguin imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les que s'indiquen a continuació i s'hauran de comunicar per escrit:

a) Per faltes lleus:

Amonestació verbal o per escrit; suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 20 dies.

c) Per falta molt greu:

Suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies; acomiadament.

2.- A criteri de la Direcció es podran imposar qualsevol de les sancions previstes per a faltes de menor entitat que la que s'hagi comès.

3.- En aquells casos en que la falta tingui una evident naturalesa sexual serà aplicable directament la sanció d'acomiadament. I es considerarà un agreujant que s'hagin exercit prevalent-se de la superior condició jeràrquica.

4.- La primera sanció que pugui correspondre a la persona treballadora en el cas previst als apartats 2 k) i 3 j) de l'article anterior, podrà ser substituïda, a la seva elecció, per la vinculació del/de la professional al tractament corresponent.

Article 89. Règim disciplinari del personal en formació (residents)

El personal en formació, donada la seva naturalesa de vinculació amb l'Hospital, els hi serà aplicat el règim disciplinari establert en el Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, o posteriors modificacions legalment establertes.

Article 90. Dret d'opció en cas d'acomiadament

En cas de sentència ferma en què es declari expressament la improcedència de l'acomiadament per raons disciplinàries o a l'empara de l'article 52c) de l'Estatut dels Treballadors, l'opció entre el retorn a la feina o la indemnització correspon sempre a la persona treballadora.

Article 91. Detenció de la persona treballadora

No es consideren injustificades les faltes al treball que derivin de la detenció de la persona treballadora si posteriorment és absolta dels càrrecs que se li han imputat.

CAPÍTOL XIII. DISPOSICIONS DIVERSES

Disposició Transitòria:

- 1.- L'article 69 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria i des de l'any 2012 no s'han tramitat noves sol·licituds.
- 2.- L'article 70 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria. (article 33 de la Llei 1/2012 de 22 de febrer).
- 3.- L'article 71 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria. (article 33 de la Llei 1/2012 de 22 de febrer).
- 4.- L'article 72 del present Conveni es troba afectat per normes legals que en limiten l'aplicació de manera transitòria. (article 33 de la Llei 1/2012 de 22 de febrer).

Disposició Addicional Primera: Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Si qualsevol de les seves clàusules fos declarada nul·la judicialment les parts s'obliguen a negociar el conveni en la seva totalitat.

Disposició Addicional Segona: Imports econòmics

Tots els imports que consten en el present Conveni estan actualitzats amb els increments salarial aplicats fins 31 de desembre de 2024 i sobre les mateixes s'ha aplicat la reducció del 5% d'acord amb el que disposava el Decret Llei 3/2010. Si en algun moment es recuperés de l'Administració Pública quantitat alguna per l'aplicació d'aquella reducció salarial, aquests imports es retornarien als professionals afectats per les condicions de recuperació.

Resten pendents d'aplicació els possibles increments derivats de l'aplicació de la Llei de Pressupostos aplicable a l'any 2024 (0,5% pendent si escau) i successives.

El CRA regulat a l'article 32, consta en el seu import 2024 perquè es recalcula al 2025 amb les baixes definitives de l'any 2024.

Disposició Addicional Tercera: Articles amb diferents entrades en vigor

- Article 21.6. Els canvis en aquest apartat van entrar en vigor el dia 18 de setembre de 2024.
- Article 27.17 Els imports econòmics dels dies especials es van revisar amb efectes de 1 de juliol de 2023, segons l'acord de la comissió negociadora de 26 de juliol de 2023.
- Article 27.18.A) Els imports econòmics del l'hora de les guàrdies de presència es va revisar amb efectes de 1 de juliol de 2023, segons l'acord de la comissió negociadora de 26 de juliol de 2023.

- Article 27.18.B) Els imports econòmics del l'hora de les guàrdies de localització tenen un desplegament progressiu, a partir de 1 de gener de 2025. El primer any s'aplicarà un 25% d'increment (respecte dels imports vigents a 2024), el 2n any un 25% addicional i el 3r any els 50% restant.
- Article 27. bis) i ter) Els imports econòmics s'implementaran progressivament d'acord amb el següent esglaonat, i amb la corresponent disponibilitat econòmica.
 1. Les disponibilitats (A i B) s'incrementaran a partir de l'1 de gener de 2025, d'acord amb el següent esglaonat:
 - 1r any (2025) s'aplicarà un 25% d'increment.
 - 2n any (2026) s'aplicarà un altre 25% d'increment.
 - 3r any (2027) s'aplicarà el 50% restant.
 2. Els preus dels actes (A i B) s'incrementaran fins les tarifes indicades segons la següent calendarització:
 - El 25% d'increment, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2024 amb l'aprovació final del conveni (i ratificació per Consell de Govern)
 - El 25% d'increment amb efectes de 1 de gener de 2025.
 - El 50% restant, amb efectes de 1 de gener de 2026.
- Article 29. El salari base dels consultors es va incrementat progressivament fins l'any 2026, segons l'acord de la comissió negociadora de 26 de novembre de 2020.
- Article 30, a) els efectes econòmics de la revisió salarial del complement de tornicitat van entrar en vigor l'1 de juliol de 2023, segons l'acord de la comissió negociadora de 18 de setembre de 2024.
- Article 31, a), e) i f) els efectes econòmics de la revisió salarial del complement de tornicitat i del plus dissabte i plus diumenge van entrar en vigor l'1 de juliol de 2023, segons l'acord de la comissió negociadora de 18 de setembre de 2024.
- Article 39. DPO'S
 - Per acord de la Comissió Negociadora de 10 de juny 2022 s'estableix el Sistema de Direcció per Objectius (acord inicial)
 - Per acord de la Comissió Negociadora de 7 de novembre de 2022 maig, es modifica l'acord inicial i s'incorpora al sistema de DPO's l'antiga categoria de MEAU (en aquest conveni es correspon al Metge d'Atenció Continuada)
 - Per acord de la Comissió Negociadora de 24 maig de 2023, es modifica l'acord inicial i es deixa sense efecte la vinculació del pagament de les DPO's al requisit l'equilibri pressupostari.
 - Per acord de la Comissió Negociadora de 22 de maig de 2024 es modifica l'acord inicial incloent entre els col·lectius exclosos de l'àmbit

d'aplicació de les DPO's els càrrecs de comandament, reformulant la regulació tal i com es trasllada al present Conveni Col·lectiu.

Disposició derogatòria: Dies per malaltia

Es interès de les parts fer constar que amb l'entrada en vigor d'aquest Conveni queda sense efecte, per a tots els/les professionals inclosos en el seu àmbit d'aplicació, la concessió de 3 dies per malaltia (FA) que va establir la Direcció de l'Hospital, en data 15 de desembre de 1986.