

XII CONVENI COL·LECTIU DE MÚTUA TERRASSA (20012-2013)

CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1. ÀMBIT FUNCIONAL

El present conveni és d'àmbit d'empresa i regularà les relacions de treball entre Mútua de Terrassa Mutualitat de Previsió Social a Prima Fixa i els seus treballadors.

ARTICLE 2. ÀMBIT PERSONAL

El present conveni serà d'aplicació a la totalitat dels treballadors que tinguin subscrit contracte de treball amb Mútua de Terrassa Mutualitat de Previsió Social a Prima Fixa, qualsevol que sigui el centre de treball en el qual portin a terme la seva prestació laboral i qualsevol que sigui la seva categoria professional.

Queden exclosos de l'aplicació del present conveni aquells professionals amb els quals Mútua de Terrassa Mutualitat de Previsió Social a Prima Fixa té relació mercantil i no laboral, el personal d'alta direcció al qual li és d'aplicació el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'Agost, i el personal pertanyent a empreses subcontractades.

ARTICLE 3. VIGÈNCIA

El present conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura, excepte en allò en què expressament s'indiqui una data d'efectes diferent.

ARTICLE 4. DURACIÓ

La duració del present conveni serà per dos anys, des de l'1 de gener de 2012 fins el 31 de desembre de 2013.

ARTICLE 5. DENÚNCIA, REVISIÓ I PRÒRROGA

El conveni col·lectiu quedarà prorrogat per successius períodes d'una anualitat en el supòsit de no ser objecte de denúncia expressa per alguna de les parts.

La denúncia del conveni col·lectiu s'haurà d'efectuar amb una antelació màxima de tres mesos i mínima d'un mes abans que finalitzi la seva vigència.

De conformitat amb l'establert en l'article 89.1 de l'Estatut dels Treballadors, a la denúncia caldrà acompanyar-se la comunicació de promoció de la negociació del nou conveni col·lectiu, remetent còpia a l'autoritat laboral per al seu registre.

Comunicada la denúncia les parts hauran de constituir la comissió negociadora en el termini màxim d'un mes, de conformitat amb l'establert en l'article 89.1 de l'Estatut dels Treballadors; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari de negociació.

En matèria de vigència del conveni s'estarà al què disposa l'article 86.3 paràgraf últim de l'Estatut dels Treballadors.

ARTICLE 6. PRELACIÓ DE NORMES

Les normes que regularan les relacions laborals entre Mútua de Terrassa Mutualitat de Previsió Social a Prima Fixa i els seus treballadors seran, en primer lloc, les contingudes en el present conveni. Amb caràcter supletori i en el no previst en el conveni, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals vigents, a excepció de les matèries sobre jornada i descans, per a les quals només és d'aplicació la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut.

ARTICLE 7. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les condicions econòmiques i de treball que es pacten en aquest conveni substituiran a les existents a la seva entrada en vigor, que quedaran absorbides i compensades qualsevol que sigui el seu origen o naturalesa.

Quant a les disposicions futures que impliquin variació econòmica o de treball, només tindran eficàcia pràctica i seran d'aplicació quan, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, superin a les d'aquest conveni, igualment valorades en conjunt i en còmput anual. En cas contrari, s'entendran absorbides per les mateixes.

ARTICLE 8. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que la jurisdicció laboral en ús de les seves competències, ja sigui a instància de part o perquè a aquests efectes li sigui remès el conveni per l'autoritat laboral, anul·li qualsevol dels pactes del present conveni, s'entendrà anul·lat en la seva totalitat, devent les parts tornar a negociar-lo en el seu conjunt.

ARTICLE 9. GARANTIA AD PERSONAM

Es respectaran les situacions personals que, en el seu conjunt i en còmput anual, siguin superiors a les establertes en aquest conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

ARTICLE 10. COMISSIÓ PARITÀRIA

Les parts signants del present conveni acorden la creació d'una comissió paritària que serà la facultada per interpretar i vigilar el compliment dels pactes en ell continguts. Tanmateix serà competent pel supòsit que es sotmeti la discrepància existent en cas de desacord en haver conclòs el període de consultes al qual es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

La representació de la part social estarà formada per 6 membres: 1 membre del sindicat APF, 1 membre del sindicat Metges de Catalunya, 2 membres del sindicat CCOO i 2 membres del sindicat UGT.

La part empresarial estarà formada per 6 membres que designarà la Direcció de l'Entitat.

Serà preceptiva la seva intervenció, prèvia a qualsevol altra via, en el cas de discrepàncies entre les parts negociadores del present conveni sobre la interpretació del mateix.

Es reunirà sempre a requeriment de qualsevol de les parts en un termini d'una setmana. Les parts podran estar assessorades en les sessions per persones externes a l'empresa que tindran veu però no vot. De les reunions s'aixecarà acta.

Els acords s'adoptaran per majoria dels membres que la formen.

En el cas que l'acord, en matèria d'interpretació de conveni col·lectiu, no sigui possible, la part interessada podrà assistir a la Jurisdicció Social.

En el cas d'inaplicació de conveni col·lectiu, de no assolir-se un acord, ambdues parts es sotmetran al procediment de mediació establert en el Tribunal Laboral de Catalunya. De no ser possible aquesta, conclòs sense acord, ambdues parts es sotmetran a un arbitratge vinculant prèvia petició per qualsevol de les parts davant el citat organisme.

El domicili de la comissió paritària es fixa en el número 71 del carrer Sant Cristòfol de Terrassa.

CAPITULO 2. INGRESSOS, CESSAMENTS I ORGANITZACIÓ

ARTICLE 11. INGRESSOS

Els ingressos, qualsevol que sigui la modalitat de contractació, s'entendran sempre amb recíproca prova.

S'estableixen els següents períodes de prova:

- a) Titulats superiors: Sis mesos
- b) Titulats de grau mig: Tres mesos
- c) Resta de categories: Un mes

En la contractació no indefinida, el període de prova serà acumulatiu en contractes inferiors a la seva durada fins al total venciment del mateix. Només es podrà iniciar un nou període de prova quan hagi transcorregut un any des de la finalització de l'últim contracte.

Els contractes de treball la durada dels quals sigui inferior o igual al període de prova establert, aquest ho serà pel temps màxim de la durada del contracte.

ARTICLE 12. PRINCIPIS GENERALS

L'empresa contractarà als seus treballadors d'acord amb les diverses modalitats admeses per la vigent legislació, segons siguin les característiques del lloc de treball a ocupar, les condicions de contractació i les necessitats de l'entitat.

Tindran preferència en la contractació, en igualtat de condicions, aquells que hagin exercit o exerceixin funcions en l'empresa amb caràcter eventual, interí o per temps determinat.

Els Representants legals dels treballadors tindran dret a rebre una còpia bàsica dels contractes de treball d'acord amb la legislació actual, amb la finalitat de tenir un coneixement més complet de la dinàmica de contractació laboral i de l'ocupació en l'empresa.

ARTICLE 13. CONTRACTES FORMATIUS

Els treballadors que hagin subscrit contracte de treball en pràctiques o per a la formació que, una vegada finalitzat aquest contracte, subscriu contracte per temps indefinit, se'ls reconeixerà a tots els efectes l'antiguitat des de la data en què van subscriure el contracte formatiu.

Aquest reconeixement d'antiguitat no es produirà si entre la finalització del contracte formatiu i l'inici del contracte per temps indefinit han transcorregut més de 30 dies naturals.

ARTICLE 14. TREBALLADORS CORRETORNS

L'organització del treball en una entitat com Mútua de Terrassa comporta que, necessitats a priori puntuals, es converteixin en constants donat el volum de treballadors de l'empresa i les especials característiques de l'àmbit assistencial.

Substitucions de treballadors en situació d'incapacitat temporal, gaudi de permisos o descansos i altres motius similars, fan necessària una flexibilitat en la prestació laboral que habitualment comporta la inestabilitat en la relació laboral.

Amb l'objectiu de compatibilitzar flexibilitat i estabilitat, es crea la figura del treballador corretorns. Aquesta figura, a la qual li serà d'aplicació tots els mínims establerts per la legislació laboral, tindrà les següents característiques:

- 1) **Àmbit d'aplicació:** La regulació continguda en el present article serà aplicable a qualsevol treballador del grup professional 2, 3, 5 i 6 que sigui contractat expressament com a treballador corretorns. El nombre de treballadors contractats com a corretorns no podrà excedir del 20% del total de treballadors de cada grup professional amb contracte indefinit o formatiu.
- 2) **Contracte de treball:** Es tendirà a dotar de la major estabilitat possible a la relació laboral, així com a mantenir una jornada laboral el més propera possible a la jornada màxima establerta en el present conveni.
- 3) **Distribució de la jornada laboral:** El treballador corretorns quedarà exclòs del calendari laboral general del centre de treball, regint-se per un calendari laboral propi. La Direcció de l'empresa podrà modificar unilateralment aquest calendari laboral amb un preavís de 14 dies a la data en què es faci efectiva la modificació. Aquestes modificacions podran fer referència a qualsevol aspecte de la distribució de la jornada laboral del treballador, tals com torn de treball, horari, ritme de descansos, etc.
- 4) **Descans setmanal:** Al treballador corretorns li serà d'aplicació l'establert en l'Estatut dels Treballadors respecte al descans setmanal.
- 5) **Plus salarial:** El treballador corretorns percebrà, en compensació per la seva major flexibilitat en la distribució del temps de treball, el plus corretorns. El seu import es fixa en el capítol 3 i l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

Aquest article queda suprimit amb efectes 01/07/2013.

ARTICLE 15. PERSONAL ADMINISTRATIU

La introducció de la tecnologia en la gestió de dades ha provocat una profunda transformació de les tasques administratives i, en conseqüència, de l'organització de les àrees administratives en les empreses.

Aquesta transformació s'ha reflectit en els convenis col·lectius amb una simplificació de l'estructura professional administrativa, que ha reduït el nombre de categories professionals alhora que suavitzava les línies que les delimitaven.

En coherència amb el procés descrit, el present article regula la situació d'aquell personal que es caracteritza per la seva especial polivalència en l'àrea administrativa, reconeixent aquesta polivalència amb l'assignació d'un complement salarial denominat plus d'administratiu.

Els treballadors que percebran aquest plus seran aquells enquadrats en el Grup professional 6-Funció administrativa I que realitzin tasques que, sense ser suficients per a enquadrar-se en el Grup professional 6-Funció administrativa II, sí siguin superiors en complexitat a les del Grup professional 6-Funció administrativa I.

L'abonament d'aquest plus d'administratiu el determinarà la Direcció de l'empresa en funció del resultat de la valoració del lloc de treball ocupat per cada treballador de l'àrea administrativa. El seu import es fixa en el capítol 3 i l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

ARTICLE 16. CESSAMENTS

El treballador que desitgi causar baixa voluntària en l'empresa, haurà de donar els següents terminis de preavis:

- 1) Personal tècnic de grau superior i mig, administratius i subalterns: Un mes.
- 2) Resta de personal: Catorze dies naturals.

L'incompliment del termini de preavis donarà lloc a que la Direcció de l'empresa dedueixi de la liquidació de parts proporcionals i salaris reportats, l'import del salari corresponent als dies de preavis no donats.

Els Representants dels treballadors tindran dret a que se'ls informi dels cessaments que es produeixin en l'entitat i dels seus motius.

ARTICLE 17. JUBILACIÓ

Els treballadors es podran jubilar d'acord amb les fórmules que en cada moment estableixi la legislació vigent. En tot cas, s'estarà al pacte assolit entre la Direcció de l'Entitat i els Representants dels Treballadors respecte a la jubilació parcial.

La Direcció facilitarà la jubilació com a mesura de foment del treball i en aquells casos en que l'estat de salut del treballador aconselli la reducció del temps dedicat al treball.

ARTICLE 18 . FORMACIÓ PROFESSIONAL

18.1. Guia de formació

La Direcció i els Representants dels treballadors impulsaran la formació continuada de tots els professionals de l'entitat a través d'un pla de formació, que arribarà a tots els col·lectius de l'empresa i que estarà especialment orientada als objectius establerts en els sistemes de incentivació i promoció professional.

Aquest pla es concretarà en una guia formativa que recollirà la formació proposada per l'Empresa a tots els treballadors, tant la que tingui la consideració de necessària per al desenvolupament de l'activitat professional com la que sigui de caràcter voluntari. Les accions formatives enquadrades en el primer grup es consideraran com a temps efectiu de treball.

S'especificarà la temàtica de cada acció formativa, el seu contingut, els col·lectius destinataris, les dates de realització i la seva durada. Així mateix, s'inclouran tots els procediments per a l'accés a la formació i al seu finançament.

La guia de formació es començarà a elaborar en l'últim trimestre de l'any anterior al de la seva edició recollint les necessitats formatives dels treballadors de l'entitat. En el primer trimestre de cada any es presentarà la guia de formació tant en versió paper com en suport digital.

18.2. Comissió de formació

Amb l'objectiu de donar participació als treballadors de l'entitat en la planificació i seguiment de la formació, es constituirà una comissió de formació formada per representants de la Direcció i dels treballadors de Mútua de Terrassa.

Aquesta comissió tindrà un màxim de cinc membres en representació de la Direcció de l'empresa i cinc membres designats per la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu. Les decisions es prendran per consens i, en cas de desacord, la decisió correspondrà a la Direcció de l'empresa, la qual l'argumentarà de forma raonada.

La comissió serà informada del pla de formació, participarà en el disseny, elaboració i avaluació de la guia de formació, i estimularà l'assistència a accions formatives.

18.3. Recursos per a la formació

Per a portar a terme el pla de formació es destinaran els recursos necessaris dins de les possibilitats pressupostàries de l'entitat. La font dels recursos a aplicar al pla de formació de l'entitat no necessàriament ha de provenir de la pròpia empresa, podent-se acudir a subvencions, concertacions o bonificacions amb l'Administració, confederacions empresarials, donacions de terceres persones o qualsevol altra font de finançament que es consideri oportuna.

CAPÍTOL 3. RETRIBUCIÓ

ARTICLE 19. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La retribució que perceben els treballadors regits pel present conveni col·lectiu s'estructura en els següents blocs:

- 1) Retribució bàsica
- 2) Retribució específica
- 3) Retribució variable
- 4) Retribució complementària
- 5) Retribució social
- 6) Retribució compensatòria

En cadascun dels blocs s'enquadren els diferents conceptes salarials que conformen la retribució del treballador.

La retribució es percep en dotze pagues ordinàries, dues pagues extraordinàries i, en determinats casos, pagaments anuals variables.

En aquells casos en que un treballador presti serveis simultàniament en l'Hospital Universitari Mútua Terrassa i en els centres d'atenció primària, li serà d'aplicació la taula salarial de l'activitat en la que tingui més dedicació.

ARTICLE 20. RETRIBUCIÓ BÀSICA

La retribució bàsica és la part de la retribució total que perceben els treballadors regits pel present conveni col·lectiu amb independència de les seves característiques personals o de les característiques del lloc de treball que ocupen.

S'inclouen en aquesta part de la retribució els conceptes salarials de salari base, plus conveni i plus transport.

20.1. Salari base

El salari base es determina en funció del grup professional en el qual s'enquadra el treballador i el lloc de treball que ocupa. El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

20.2. Plus conveni

El plus conveni es determina en funció del grup professional en el qual s'enquadra el treballador i el lloc de treball que ocupa. El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

20.3. Plus transport

El plus transport compensa les despeses que té el treballador per desplaçar-se fins al seu lloc de treball.

En l'actualitat únicament el perceben aquells treballadors que duen a terme un horari de treball partit, entenent com a tal aquell amb un descans no retribuït mínim d'una hora de duració.

El seu import és igual per a tots els treballadors amb independència del grup professional en el qual s'enquadren, del lloc de treball que ocupin i de la jornada laboral contractada. Es paga per 12 mensualitats (les 12 ordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

ARTICLE 21. RETRIBUCIÓ ESPECÍFICA

La retribució específica és la part de la retribució total que perceben determinats treballadors regits pel present conveni col·lectiu en atenció a les seves característiques personals o a les característiques del lloc de treball que ocupen.

S'inclouen en aquesta part de la retribució els conceptes salarials d'antiguitat, plus de nocturnitat, plus d'especialitat, complement facultatiu, complement d'atenció continuada, complement d'adscripció al SIPP, complement d'atenció primària, complement de dispersió territorial, plus de corretorns, plus d'administratiu i plusos festius.

21.1. Antiguitat

L'antiguitat és un complement salarial que percep el treballador en consideració a la seva vinculació amb l'entitat. Es determina en funció dels anys d'antiguitat en l'empresa.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

L'import que percep cada treballador en aquest concepte queda congelat amb efectes 01/07/2013. No obstant, es meritiran anys d'antiguitat encara que sense efectes econòmics. Les noves incorporacions a partir de 01/07/2013 no percebran aquest concepte salarial.

21.2. Plus de nocturnitat

Els treballadors que treballin entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent percebran, en concepte de plus de nocturnitat, els complements pactats per a cada una de les categories professionals en l'annex 1 del present conveni col·lectiu. El plus es percebrà en proporció a les hores treballades dins del període nocturn.

Els treballadors que treballin majoritàriament en període nocturn percebran el plus de nocturnitat complet, essent el seu import proporcional a la jornada laboral contractada i pagant-se per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries).

Per al personal que efectui guàrdies, el valor de les mateixes absorbeix i compensa els valors corresponents al plus de nocturnitat.

21.3. Plus d'especialitat

El plus d'especialitat és un complement salarial que perceben les infermeres, els tècnics especialistes, les auxiliars d'infermeria i els mossos sanitaris que desenvolupen la seva activitat laboral en els serveis hospitalaris de bloc quirúrgic, unitat de cures intensives, unitat de vigilància intensiva i patologia neonatal, i en el servei de radiologia hospitalari i d'atenció primària.

El seu import està congelat, és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

21.4. Complement facultatiu

El complement facultatiu és un complement salarial específic que percep el personal facultatiu.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

21.5. Complement d'atenció continuada

El complement d'atenció continuada és un complement salarial específic que perceben els treballadors enquadrats en el Grup professional 1-Facultatiu en plantilla de l'àmbit hospitalari que realitzi jornada complementària.

Aquest complement el percebran també aquells facultatius que, àdhuc sense realitzar jornada complementària, compleixin els següents requisits:

- 1) Que hagin realitzat habitualment guàrdies durant la seva trajectòria professional en l'entitat.
- 2) Que deixin de realitzar la jornada complementària a l'edat màxima establerta en l'annex 4 del present conveni col·lectiu o hagin deixat de realitzar-la en el passat a l'edat que en aquell moment fora considerada la màxima.
- 3) Que a requeriment de la Direcció de l'entitat, portin a terme funcions de responsabilitat o coordinació de projectes assignats pel Servei corresponent o compatibilitzin la seva activitat hospitalària amb activitat en altres àmbits de l'entitat com el de l'atenció primària o flexibilitzin la distribució de la seva jornada laboral.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

21.6. Complement d'adscripció al SIPP

El complement d'adscripció al SIPP és un complement salarial específic que perceben els treballadors enquadrats en el Grup professional 2-Infermeres en plantilla de l'àmbit hospitalari, a partir del primer any de prestació efectiva de serveis, si manifesta expressament la seva disposició a entrar en el procés d'avaluació preceptiu per a accedir a algun dels nivells del SIPP de segon grau.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

Les noves incorporacions a partir de 01/07/2013 no percebran aquest complement salarial.

21.7. Complement d'atenció primària

El complement d'atenció primària és un complement salarial específic que perceben els treballadors enquadrats en el Grup professional 2-Infermeres en plantilla/treballadores socials/llevadores de l'àmbit d'atenció primària.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

21.8. Complement de dispersió territorial

És el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial en el qual les infermeres de l'àmbit de l'atenció primària han de desenvolupar la seva activitat d'atenció domiciliària.

L'import establert compensa tant la dispersió territorial com les despeses que es deriven per al professional per, en el seu cas, l'ús de vehicle propi per a realitzar els desplaçaments des del centre d'atenció primària als domicilis dels pacients.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 12 mensualitats (les 12 ordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

21.9. Plus de corretorns

El plus de corretorns és un complement salarial específic que perceben aquells treballadors que porten a terme la seva prestació laboral d'acord amb l'establert en l'article 14 del present conveni col·lectiu.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

Aquest article queda suprimit amb efectes 01/07/2013. En conseqüència, les persones que en aquesta data perceben aquest plus deixaran de percebre'l.

21.10. Plus d'administratiu

El plus d'administratiu és un complement salarial específic que perceben els treballadors enquadrats en el Grup professional 6-Funció administrativa I que realitzen determinades tasques, d'acord amb l'establert en l'article 15 del present conveni col·lectiu.

El seu import és proporcional a la jornada laboral contractada, es paga per 14 mensualitats (12 ordinàries i 2 extraordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

21.11. Plusos festius

El plus festiu és un complement salarial específic que perceben els treballadors que porten a terme la seva prestació laboral en dissabte, diumenge o festiu intersetmanal, d'acord amb l'establert en cada cas a continuació:

a) Plus dissabte

Els treballadors que treballin entre les 0 hores i les 24 hores del dissabte percebran, en concepte de Plus de Dissabte, un plus per hora treballada de l'import reflectit en l'annex 1.

Aquest plus no el percebran els treballadors que treballin en dissabte fora de la seva jornada ordinària o com a jornada complementària (guàrdies mèdiques).

b) Plus diumenge

Els treballadors gaudiran de dos diumenges de descans al mes, ja sigui de forma continuada o alterna.

Els treballadors que treballin entre les 0 hores i les 24 hores del diumenge percebran, en concepte de Plus de Diumenge, un plus per hora treballada de l'import reflectit en l'annex 1.

Aquest plus no el percebran els treballadors que treballin en diumenge fora de la seva jornada ordinària o com a jornada complementària (guàrdies mèdiques).

c) Plus festiu intersetmanal

Els treballadors que treballin entre les 0 hores i les 24 hores d'un dia festiu intersetmanal que tingui descans compensatori percebran, en concepte de Plus de Festiu, un plus per hora treballada de l'import reflectit en l'annex 1.

Aquest plus no es percebrà en cas que el festiu intersetmanal tingui el caràcter de recuperable. Així mateix, no el percebran els treballadors que treballin en festiu intersetmanal fora de la seva jornada ordinària o com a jornada complementària (guàrdies mèdiques).

d) Plus festiu especial

Per la seva especial significació, es consideren festius especials Nadal i Cap d'any. Aquells treballadors que treballin des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25 fins a la finalització del torn de tarda del dia 25 i des de l'inici del torn de nit del dia 31 al 1 fins a la finalització del torn de tarda del dia 1, tindran un increment del 100% del plus festiu per les hores treballades en aquests períodes.

Aquest plus no el percebran els treballadors que treballin en festiu especial com a jornada complementària (guàrdies mèdiques).

En atenció a les característiques dels festius especials (Nadal i Cap d'any), els treballadors que treballin en aquestes dates rebran una quantitat capmàs bruta addicional al plus regulat en el paràgraf

anterior de 25 euros per dia treballat, igual per a totes la categories. Aquesta quantitat es percebrà també quan aquest festiu sigui considerat com a recuperable.

Aquest plus no el percebran els treballadors que treballin en festiu especial fora de la seva jornada ordinària o com a jornada complementària (guàrdies mèdiques).

21.12. Guàrdies especials

Per la seva especial significació, es consideren guàrdies especials les de Nadal i Cap d'any. Les hores de guàrdia que es realitzin entre les 20:00 hores del dia 24 de desembre i les 20:00 hores del dia 25 de desembre i entre les 20:00 hores del dia 31 de desembre i les 20:00 hores del dia 1 de gener, es retribuïran amb un increment del 100% sobre l'import ordinari.

ARTICLE 22. RETRIBUCIÓ VARIABLE

La retribució variable és la part de la retribució total que perceben determinats treballadors regits pel present conveni col·lectiu sempre que compleixin una sèrie de requisits preestablerts.

S'inclouen en aquesta part de la retribució la Direcció per Objectius (DPO) i els Sistemes de Incentivació i Promoció Professional (SIPP).

22.1. Direcció per Objectius (DPO)

La Direcció per Objectius (DPO) és un sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius per part del professional.

Els objectius marcats, la relació entre retribució i grau de consecució i els criteris d'avaluació, s'estableixen en l'annex 2 del present conveni col·lectiu. El seu import es fa efectiu en un pagament anual i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

22.2. Sistemes de Incentivació i Promoció Professional (SIPP)

Els Sistemes de Incentivació i Promoció Professional (SIPP) són mecanismes de retribució variable vinculats al desenvolupament i la promoció professional.

Els requisits d'accés al sistema, els aspectes avaluats i els criteris d'avaluació s'estableixen en l'annex 3 del present conveni col·lectiu. L'import de la retribució associada en cada cas es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

L'import que percep cada treballador en aquest concepte queda congelat amb efectes 01/07/2013. No obstant, si el treballador compleix els requisits i supera l'avaluació corresponent per a accedir al sistema o canviar de nivell s'aplicarà l'accés o canvi de nivell encara que sense efectes econòmics.

ARTICLE 23. RETRIBUCIÓ COMPLEMENTÀRIA

La retribució complementària és la retribució que percep el personal facultatiu regit pel present conveni col·lectiu que porta a terme jornada complementària.

S'inclouen en aquesta part de la retribució les guàrdies presencials i les guàrdies localitzables.

L'import és per hora treballada i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

ARTICLE 24. RETRIBUCIÓ SOCIAL

La retribució social és la part de la retribució que perceben determinats treballadors regits pel present conveni col·lectiu en atenció a la seva especial situació personal o familiar. Les parts negociadores del present conveni col·lectiu entenen que aquesta situació especial mereix una protecció singular i, sobre la base d'això, s'estableixen una sèrie de millores retributives per a aquests treballadors.

S'inclouen en aquesta part de la retribució el complement de les prestacions d'incapacitat temporal i el plus d'ajuda familiar.

24.1. Complement de les prestacions d'incapacitat temporal

En el cas que el treballador estigui en situació d'incapacitat temporal, rep la prestació corresponent de la Seguretat Social, el que implica una reducció dels seus ingressos respecte al seu salari ordinari. Amb l'objectiu de mitigar aquesta reducció d'ingressos, l'empresa complementarà la prestació de Seguretat Social en les condicions que es detallen en l'article 30 del present conveni col·lectiu.

24.2. Plus d'ajuda familiar

El plus d'ajuda familiar és un complement salarial de caràcter social que perceben aquells treballadors que es troben en una de les situacions familiars recollides en l'article 32 del present conveni col·lectiu.

La seva quantia varia en funció de la situació familiar prevista, però a cadascuna d'elles li correspon un import que és igual per a tots els treballadors amb independència del grup professional en el qual s'enquadren, del lloc de treball que ocupin i de la jornada laboral contractada.

Es paga per 12 mensualitats (les 12 ordinàries) i es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

ARTICLE 25. RETRIBUCIÓ COMPENSATÒRIA

La retribució compensatòria és la part de la retribució que perceben els treballadors regits pel present conveni col·lectiu amb l'objectiu de compensar determinades despeses a les quals han hagut de fer front com a conseqüència de l'exercici de la seva activitat professional.

S'inclouen en aquesta part de la retribució el plus distància, el quilometratge i les dietes.

25.1. Plus de distància

L'Empresa abonarà Plus de distància als treballadors que estiguessin en plantilla i percebent-lo el 31-12-96. El seu import serà el mateix que el de 31-12-1996, quedant congelat en concepte de ad personam sense dret a increments futurs.

Al marge d'aquest supòsit, únicament percebran aquest plus aquells treballadors als quals la Direcció de l'empresa decideixi traslladar per raons organitzatives a un centre de treball situat en un municipi diferent a aquell on vinguessin prestant els seus serveis i el trasllat els comporti una major despesa de desplaçament. En aquest cas, l'import del plus serà l'equivalent al preu del desplaçament en els mitjans de transport habituals.

25.2. Quilometratge

Els treballadors de categories professionals de grau mig de caràcter assistencial i de grau superior de caràcter assistencial que porten a terme la seva prestació laboral en l'Hospital Mútua de Terrassa o en els centres d'atenció primària i que, per raons organitzatives de l'empresa, hagin de desplaçar-se a diferents centres de treball de l'entitat, tant a centres d'atenció primària com a l'hospital, percebran en concepte de Quilometratge l'import per quilòmetre reflectit en l'annex 1.

25.3. Dietes

Els treballadors que hagin de desplaçar-se fora del seu domicili per raons de treball percebran, segons correspongui, mitja dieta o dieta completa. S'entendrà per mitja dieta aquella que inclou el desdèjuni i l'esmorzar i per dieta completa aquella que inclou el desdèjuni, l'esmorzar i el sopar.

L'import de cada tipus de dieta es fixa en l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

ARTICLE 26. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Els treballadors percebran dues pagues extraordinàries, una en el mes de Juny i l'altra en el mes de Desembre.

L'import de cada paga serà la suma de tots els conceptes salarials que el treballador percebi regularment en les pagues ordinàries, quedant exclosos, per tant, els conceptes salarials de percepció no regular, els extrasalarials i, en particular, el plus de transport, el plus de dispersió territorial, la DPO, el SIPP i el plus d'ajuda familiar.

La data d'abonament serà, per a la paga de Juny, el dia 30 de Juny i, per a la paga de Desembre, entre el 18 i el 22 de Desembre.

Per als treballadors que cessin en l'empresa i per als qui modifiquin la seva jornada laboral, les pagues extraordinàries es percebran en proporció al temps i jornada efectivament treballat en el període de meritació corresponent. A aquests efectes, el període de meritació de la paga extraordinària de Desembre serà el comprès entre el 1 de Gener i el 31 de Desembre, i el període de meritació de la paga extraordinària de Juny serà el comprès entre el 1 de Juliol i el 30 de Juny.

ARTICLE 27. HORES EXTRAORDINÀRIES

Cada hora treballada que sobrepassi la jornada ordinària de treball establerta en l'article 34 del present conveni tindrà la consideració d'hora extraordinària. No tindran aquesta consideració les guàrdies mèdiques que es regularan per l'establert en la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut.

Es respectarà el límit anual que estableixi a cada moment la normativa laboral respecte a les hores extraordinàries que cada treballador pot treballar com a màxim.

Les hores extraordinàries es retribuïran amb el mateix import que l'hora ordinària.

ARTICLE 28. VIGÈNCIA DE LA RETRIBUCIÓ

Les retribucions aplicables als treballadors durant els anys de vigència del present conveni seran les que s'especifiquen en les taules salarials de l'annex 1.

CAPÍTOL 4. MILLORES SOCIALS

ARTICLE 29. GARANTIA EN CAS DE DETENCIÓ

El treballador que sigui detingut o privat de llibertat prèviament a la celebració del judici, tindrà dret a reincorporar-se al treball a l'obtenir la llibertat provisional, no podent l'empresa rescindir el contracte per les absències derivades de la detenció.

ARTICLE 30. COMPLEMENT DE LES PRESTACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL

En els supòsits d'incapacitat temporal, qualsevol que sigui la seva causa, l'Empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social per garantir al treballador afectat la percepció del 100% de les quantitats percebudes en el mes anterior a l'inici de la situació d'incapacitat temporal pels següents conceptes: Salari base, plus conveni, antiguitat, complement facultatiu, plus de nocturnitat i plus d'especialitat.

El complement a càrrec de l'empresa tindrà, en tot cas, el caràcter de millora voluntària a l'acció protectora de la Seguretat Social.

El complement s'abonarà mentre duri la situació d'incapacitat temporal, deixant, per tant, d'abonar-se quan el treballador cessi en l'empresa per passar a dependre dels sistemes de protecció de la Seguretat Social.

ARTICLE 31. MENJADORS

31.1. Regulació general

Els treballadors que per necessitats horàries o de treball hagin d'utilitzar els menjadors de l'empresa, abonaran per cada menjar les quantitats que es fixen en l'annex 1.

Es convé que per a anys futurs el preu pactat per al menjar serà objecte de revisió cada primer de Gener, incrementant-se en el mateix percentatge que ho hagi fet l'Índex de Preus al Consum alimentari de l'any natural immediatament anterior, segons la informació que faciliti l'Institut Nacional d'Estadística.

També es beneficiaran d'aquest servei els treballadors l'hora dels quals d'inici o finalització de la jornada coincideixi en mitja hora amb l'horari establert per l'Hospital Mútua de Terrassa per al menjar o el sopar, sempre que això sigui possible perquè estigui obert el local.

Els treballadors que porten a terme funcions de llicenciats en medicina, els dies que hagin efectuat guàrdies que comportin haver passat la nit en l'hospital, tindran dret a un cafè amb llet i un entrepà de forma gratuïta.

El personal dels torns de matí i tarda no comprès en el paràgraf anterior, podrà comprar entrepans en el menjador de l'empresa.

31.2. Regulació específica per als centres d'atenció primària

Als treballadors dels centres d'atenció primària que no disposin de servei de menjador laboral o de càtering i que realitzin un horari de treball que coincideixi totalment amb l'hora del menjar del migdia (de 13:15 a 16:00) o del sopar (de 20:00 a 22:30), o que realitzin un horari partit amb un descans igual o inferior a una hora, els serà abonat com a manutenció els imports per menjar fixats en l'annex 1 com a "menjar AP".

Els treballadors dels centres d'atenció primària que no disposin de servei de menjador laboral o de càtering i que formin part dels equips de guàrdia que presten servei els dissabtes, diumenges i festius intersetmanals en les unitats d'urgències, els serà abonat com a manutenció els imports per menjar fixats en l'annex 1 com a "guàrdia AP".

ARTICLE 32. AJUDA FAMILIAR

Els treballadors que es trobin en alguna de les situacions familiars que es detallen a continuació podran sol·licitar la percepció del plus d'ajuda familiar:

- 1) Fill a càrrec del treballador
- 2) Fill amb discapacitat física, psíquica o sensorial a càrrec del treballador
- 3) Cònjuge a càrrec del treballador
- 4) Pare o mare a càrrec del treballador

Serà necessari que el treballador acrediti la situació que dóna dret a la percepció del plus d'ajuda familiar.

S'entendrà que el familiar està a càrrec del treballador quan sigui deduïble a efectes fiscals d'acord amb els requisits que estableixi la Llei de l'Impost de la Renda de les Persones Físiques (IRPF) o la normativa que la desenvolupi, en la data de signatura del present conveni col·lectiu. En el cas de cònjuge, i atès que no és deduïble a efectes fiscals, es considerarà que està a càrrec quan no tingui ingressos propis.

En el cas de l'ajuda per fill amb discapacitat física, psíquica o sensorial a càrrec del treballador, serà necessari acreditar que el fill té reconeguda alguna de les modalitats d'invalidesa que donen lloc a la corresponent prestació econòmica per part de l'Administració competent.

Els imports corresponents al plus d'ajuda familiar es fixen en el capítol 3 i l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

El Plus d'Ajuda Familiar referent als fills comprèn i compensa el Plus P.F. que es venia abonant en Mútua de Terrassa Mutuallitat de Previsió Social als fills menors de 7 anys i que va quedar congelat en l'any 1980. A aquells treballadors als quals el Plus P.F. els suposi major import en còmput anual que el Plus d'Ajuda Familiar pactat en el present article, se'ls seguirà abonant el Plus P.F.. En el moment que el Plus d'Ajuda Familiar suposi major import en còmput anual que el Plus P.F., se'ls deixarà de pagar aquest i se'ls passarà a pagar el Plus d'Ajuda Familiar.

ARTICLE 33. PREMI DE JUBILACIÓ

Quan el treballador es jubili en qualsevol de les modalitats previstes per la legislació, percebrà un premi de jubilació en reconeixement als seus anys de servei en l'entitat consistent en un pagament equivalent a cinc mensualitats del seu salari base i antiguitat.

En els casos de jubilació parcial, el premi de jubilació es farà efectiu en el moment de la jubilació total del treballador.

Aquest article queda suprimit amb efectes 01/07/2013. En conseqüència, les persones que es jubilin a partir d'aquesta data no percebran aquest premi.

Les parts signants del conveni es comprometen a fer els esforços necessaris per a recuperar en futures negociacions el premi de jubilació.

ARTICLE 34. INDEMNITZACIÓ PER DEFUNCIÓ

En el cas de mort d'un treballador regit pel present conveni col·lectiu, l'empresa farà efectiu als seus familiars una indemnització de 6.000 euros.

Els familiars que rebran la indemnització seran aquells que el treballador hagi designat com a beneficiaris. De no haver designat beneficiari, la indemnització es farà efectiva al cònjuge o parella de fet constituïda d'acord amb la legislació civil catalana, fills, pares o germans per ordre subsidiari.

CAPÍTOL 5. TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 35. JORNADA

La jornada laboral anual serà la següent:

Del 01/01/2012 al 30/06/2013

Grup professional 1

Torn de dia: 1.668 hores efectives de treball

Torn de nit: 1.612 hores efectives de treball

Resta de grups professionals

Torn de dia: 1.620 hores efectives de treball

Torn de nit: 1.562 hores efectives de treball

A partir del 01/07/2013

Grup professional 1

Torn de dia: 1.698 hores efectives de treball

Torn de nit: 1.641 hores efectives de treball

Resta de grups professionals

Torn de dia: 1.650 hores efectives de treball

Torn de nit: 1.591 hores efectives de treball

L'increment de jornada previst a partir del 01/07/2013 es farà efectiu mitjançant un màxim de 4 dies més de treball a l'any, a realitzar en la jornada habitual del treballador.

A excepció del temps de duració de la jornada laboral ordinària anual, que s'estarà a l'establert en els paràgrafs anteriors, en matèria de jornada i de descans s'estarà al què disposa la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut.

ARTICLE 36. VACANCES

Els treballadors gaudiran de dos períodes de vacances a l'any:

Primer període

El primer període de vacances constarà de 30 dies naturals a l'any que es gaudiran entre els mesos de Juny i Setembre.

Únicament podran gaudir-se aquests dies fora dels mesos indicats quan la Direcció de l'empresa i el treballador així ho acordin o quan les necessitats del servei així ho facin necessari. En aquest últim cas, el treballador tindrà dret a ampliar les seves vacances en 4 dies naturals, o la proporció corresponent als dies gaudits fora dels mesos indicats.

Aquells treballadors que regularment treballen en festius iniciaran el gaudi de les seves vacances el primer dia del mes que correspongui, independentment que aquest primer dia sigui o no laborable.

A petició del treballador, el període de vacances podrà fraccionar-se en dues porcions de 15 dies naturals o de 21 i 9 dies naturals cadascuna d'elles. De permetre-ho l'organització del treball, es procurarà que alguna de les porcions coincideixi amb el període de Setmana Santa o Nadal.

Segon període

El segon període de vacances constarà de 5 dies laborables a l'any que es gaudiran durant els mesos de Gener a Maig i d'Octubre a Desembre.

Aquests dies de vacances es gaudiran de forma contínua en una sola porció. A instàncies del treballador i sempre que la Direcció de l'empresa estigui d'acord, aquests dies podran fraccionar-se en dos o més porcions procurant que alguna d'elles coincideixi amb el període de Setmana Santa o Nadal.

Règim comú als dos períodes

La durada de les vacances serà proporcional al temps treballat des de la data d'ingrés en l'entitat i el seu còmput es realitzarà sempre per anys naturals.

La Direcció de l'empresa elaborarà el calendari de vacances dins dels primers quatre mesos de l'any corresponent preavisant als treballadors de les mateixes amb l'antelació legalment establerta.

Quan el període fixat en el calendari laboral de vacances de l'entitat coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte, li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcial, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

CAPÍTOL 6. PERMISOS I EXCEDÈNCIES

ARTICLE 37. PERMISOS RETRIBUÏTS

Els treballadors podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

- 1) **Dies de lliure disposició:** Tres dies a l'any per a què el treballador pugui atendre assumptes personals. El seu gaudi haurà de sol·licitar-se amb una antelació mínima de 24 hores i la seva concessió queda supeditada a que no existeixin problemes organitzatius o de cobertura en el servei.
- 2) **Dia d'assumptes propis justificats:** Un dia a l'any per a què el treballador pugui efectuar les següents gestions:
 - a) Obtenció o renovació del permís de conduir.
 - b) Assistència a noces, batejos o comunions de familiars de fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat.
 - c) Acompanyar a familiars de fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat per a la realització de les següents proves especials: cateterismes, dilatació de pupil·les, endoscòpies, amniocentesis, divas, histerosalpingografies, cistografies i arteriografies.
 - d) Acompanyar a fills en edat pediàtrica (menors de 15 anys) que hagin de sotmetre's a una intervenció quirúrgica sense hospitalització (si precisés repòs domiciliari, s'aplica el punt 4 del present article).
- 3) **Naixença:** Tres dies naturals en els casos de naixença de l'esposa o qui com a tal convisqui. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la comunitat autònoma, el permís serà de cinc dies.
- 4) **Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari:** Dos dies naturals per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la comunitat autònoma, el permís serà de set dies.
- 5) **Defunció:** Dos dies naturals per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la comunitat autònoma, el permís serà de cinc dies.

En el cas que la defunció sigui del cònjuge, o qui com a tal convisqui, o del fill del treballador, el permís serà de tres dies. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la comunitat autònoma, el permís serà de cinc dies.

- 6) **Assistència a consulta mèdica:** Pel temps indispensable quan, per raó de malaltia, el treballador necessiti assistir a consulta mèdica en hores coincidents amb la seva jornada laboral.
- 7) **Exàmens:** Els permisos necessaris per concórrer a exàmens quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, essent retribuïts 10 dies a l'any i no retribuïts la resta.

En el supòsit que no existeixi coincidència entre l'horari de treball i l'examen, no es generarà aquest permís excepte que sigui necessari sortir abans o entrar més tard a treballar per a poder assistir a l'examen. En aquest cas, es tindrà dret al permís per al temps imprescindible per a desplaçar-se.

Respecte els treballadors del torn de nit, podran escollir entre gaudir del permís la nit anterior a l'examen o la posterior.

A més, el treballador tindrà preferència per a triar torn de treball si tal és el règim instaurat en el centre de treball.

- 8) **Matrimoni:** Quinze dies naturals en cas de matrimoni, acumulables al període de vacances sempre que el treballador ho sol·liciti, com a mínim, amb dos mesos d'antelació.
- 9) **Trasllat:** Un dia per trasllat del domicili habitual.
- 10) **Deure públic:** Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.
- 11) El personal del torn de nit gaudirà dels permisos corresponents la nit del dia del fet causant, o l'anterior, quan li afecti algunes de les causes contemplades en el present article.
- 12) Les parelles de fet, sempre que estiguin constituïdes conforme a la legislació civil aplicable a cada moment i es doni el fet causant corresponent, gaudiran dels mateixos permisos contemplats en el present article per a les unions matrimonials.

ARTICLE 38. LACTÀNCIA

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi dotze mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball diària, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

El treballador, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Per acord entre el treballador i la Direcció de l'empresa podran acumular-se aquestes reduccions de jornada en dies i gaudir-los com a descans, de forma preferent, immediatament després del permís maternal.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

ARTICLE 39. PERMISOS NO RETRIBUÏTS

Els treballadors podran gaudir dels següents permisos no retribuïts:

1) Permís per assumptes propis

Fora dels períodes de vacances (excepte per malaltia, estudis o adopció) els treballadors tindran dret a permisos personals no retribuïts, sempre que no existeixin problemes organitzatius o de cobertura, degudament justificats. En aquests casos el permís serà d'entre un mínim de 7 dies i un màxim de 180 dies.

El treballador al que se li hagi reconegut un permís no retribuït, per acollir-se a un altre permís, haurà de cobrir un període de, almenys, un any de servei efectiu en l'empresa. S'exceptuen del període de carència els permisos concedits per malaltia greu, estudis o adopció, no compresos en l'article 39 del present conveni.

2) Permís per maternitat

Els treballadors, pel naixement de cadascun dels seus fills, tindran dret a un permís que tindrà una durada màxima de vint-i-quatre mesos i que començarà a comptar en la data que finalitzi el descans reglamentari per maternitat o les vacances consecutives a aquell.

Aquest permís se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies a la data del seu inici, devent l'empresa comunicar la seva concessió, també per escrit, dins dels cinc dies següents. Els treballadors que sol·licitin aquest permís per un temps inferior als 24 mesos podran prorrogar-lo fins a la seva durada màxima mitjançant sol·licitud de renovació que haurà de presentar-se sempre amb un previ mínim de 15 dies i per períodes de, almenys, tres mesos.

El permís no serà retribuït, pel que no es computaran les pagues extres legals ni les vacances, encara que no interrompra l'antiguitat a l'efecte de còmput.

A la finalització del permís, el treballador es reincorporarà automàticament al seu lloc de treball en les mateixes condicions que ho venia fent amb anterioritat al mateix.

D'optar-se per sol·licitar aquest permís una vegada conclòs el període de descans per maternitat, necessàriament deurà iniciar-se el permís sense que el treballador arribi a reincorporar-se a l'empresa. No obstant això, l'interessat podrà gaudir de les seves vacances reglamentàries intercalant-les entre el descans per maternitat i el permís regulat pel present article, encara que sempre sense arribar a reincorporar-se al treball.

Aquest tipus de permís es podrà sol·licitar també en els casos d'adopció legal.

El treballador podrà optar entre sol·licitar el present permís o sol·licitar l'excedència prevista en la legislació vigent per a la cura de fills.

ARTICLE 40. EXCEDÈNCIES

Els treballadors amb un any de servei podran sol·licitar excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, no computant-se el temps que duri aquesta situació a cap efecte.

L'excedència s'entendrà sempre concedida sense dret a percebre retribució alguna de l'empresa mentre duri i no podrà ser utilitzada per a prestar serveis en empresa similar o que impliqui competència, excepte autorització expressa i per escrit per això.

Si el treballador no sol·licita el reingrés abans de la terminació de la seva excedència, causarà baixa definitiva en l'empresa.

Quan ho sol·liciti, el reingrés estarà condicionat a que hi hagi vacant en l'empresa i en la seva categoria. Si no existís vacant en la categoria pròpia i sí en la inferior (dins del seu grup professional), l'excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça, amb el salari a ella corresponent, fins que es produeixi aquesta vacant.

El treballador al que se li hagi reconegut una excedència voluntària, per acollir-se a una altra excedència de la mateixa naturalesa, haurà de cobrir un nou període d'almenys quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

Podran sol·licitar a l'empresa el seu pas a situació d'excedència els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit local o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb reserva del seu lloc de treball, havent de reincorporar-se a l'empresa en el termini de trenta dies naturals a partir de la cessació en el càrrec i preavisant amb quinze dies d'antelació, almenys, a la data que aquesta ha de produir-se.

Les excedències sol·licitades per temps inferior al màxim previst en aquest article per a cadascun dels casos podran ser prorrogades fins al límit màxim de temps, sol·licitant-lo amb almenys un mes d'antelació a la finalització inicial prevista.

CAPÍTOL 7. SALUT LABORAL

ARTICLE 41. PRINCIPIS GENERALS

En tot el referent a la salut laboral, s'estarà a allò disposat en cada moment per la normativa legal aplicable, així com el compliment de les resolucions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

ARTICLE 42. REVISIÓ MÈDICA

Els treballadors tindran dret a que els sigui efectuada una revisió mèdica anual per compte i càrrec de l'empresa.

ARTICLE 43. ASSISTÈNCIA MÈDICA

L'empresa prestarà assistència sanitària en els seus centres als seus treballadors sempre que siguin beneficiaris del sistema públic de salut i sempre que Mútua de Terrassa Mutualitat de Previsió Social a Prima Fixa tingui concertada la prestació corresponent amb el sistema públic de salut.

El mateix benefici i en les mateixes condicions tindran els familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat del treballador. No obstant això, podran beneficiar-se d'assistència ambulatoria gratuïta àdhuc no sent beneficiaris del sistema públic de salut, el cònjuge o qui com a tal convisqui amb el treballador i els ascendents de primer grau que convisquin amb ell.

ARTICLE 44. APTE AMB LIMITACIONS

Tindran dret preferent a ocupar un lloc de treball adequat a les seves possibilitats i coneixements les persones que, previ informe del Servei de Prevenció, tinguin algun tipus de limitació en la realització de les tasques habituals del seu lloc de treball.

ARTICLE 45 . ROBA DE TREBALL

L'empresa facilitarà als treballadors que pel seu treball així ho requereixin les necessàries peces de treball, que es renovaran quan el seu estat d'ús ho facin aconsellable.

Respecte al calçat, per a aquells treballadors que pel seu treball ho necessitin, se'ls lliurarà un joc quan l'estat del calçat així ho precisi i amb una utilització mínima de sis mesos.

Serà a càrrec de l'empresa el rentat i planxat de les peces de treball.

L'uniforme serà obligatori dins del recinte del centre de treball per a tots aquells treballadors que l'hagin d'utilitzar, no podent abandonar el centre de treball uniformats excepte quan sigui per necessitats del servei.

ARTICLE 46. IDENTIFICACIÓ DEL PERSONAL

La Direcció de l'Empresa proporcionarà a cada treballador els mitjans d'identificació i accés a les instal·lacions que considerin necessaris.

Els mitjans d'identificació seran d'ús obligatori dins del centre de treball, s'hauran de conservar adequadament i tornar-se quan el treballador cessi en l'empresa per qualsevol causa.

ARTICLE 47. REDUCCIÓ DE JORNADA PER A MAJORS DE 45 ANYS

Tots els treballadors majors de 45 anys, llevat dels treballadors de categories professionals de grau superior de caràcter assistencial, que treballin en festius podran sol·licitar no treballar dates festives amb el corresponent descompte d'havers proporcional a les hores deixades de treballar.

Tindran la consideració de festius tant els diumenges com les festes intersetmanals.

El treballador podrà optar entre deixar d'efectuar els diumenges, les festes intersetmanals o ambdues situacions.

Les sol·licituds es presentaran amb una antelació mínima de 2 mesos.

Durant el primer any i a la finalització del mateix, el treballador podrà novament acollir-se a la realització dels festius deixats de treballar amb el corresponent i proporcional increment econòmic, preavisant a la Direcció de l'empresa, com a mínim, amb dos mesos d'antelació.

En el cas que el treballador opti per incorporar-se a la cobertura de festius, no podrà tornar a presentar nova sol·licitud de reducció de jornada per aquest motiu fins que no hagin transcorregut, com a mínim, dos anys des de la data de finalització de l'anterior sol·licitud.

Prèvia a la concessió de la sol·licitud, la Direcció de l'empresa efectuarà un estudi per escrit on es reflectirà la nova situació salarial del treballador, així com la seva nova situació pel que fa a les cotitzacions de la Seguretat Social. Aquest estudi s'elaborarà en el termini màxim de 10 dies a comptar des de la data que es presenti la sol·licitud.

La concessió de sol·licituds es prioritzaran en funció a la major antiguitat en l'empresa.

La Direcció de l'empresa podrà denegar totes les sol·licituds que superin el 15% del total de la plantilla de la categoria professional del treballador. Les plantilles de categories professionals igual o inferiors a 20 treballadors, el topall de sol·licituds a concedir per la Direcció serà del 20%.

En el cas que en algun servei existissin dificultats per poder cobrir els festius deixats de treballar, la Direcció de l'empresa i la Representació dels treballadors es comprometen a reunir-se i buscar solucions al problema plantejat.

CAPÍTOL 8. ACCIÓ SINDICAL

ARTICLE 48. COMITÈS D'EMPRESA I DELEGATS DE PERSONAL

La representació col·lectiva dels treballadors s'efectuarà a través dels comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats de personal que seran elegits segons estableixin les lleis.

Els seus drets, obligacions i garanties es regiran pel que estableixi el títol II de l'Estatut del Treballadors, i entre els seves competències se'ls reconeixen els següents:

- 1) Ésser informats per la Direcció sobre l'evolució professional i econòmica del sector sanitari, situació del centre, evolució provable de l'ocupació, concerts amb el SCS, etc.
- 2) Conèixer el balanç, compte de resultats i la memòria de l'exercici comptable i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, ésser informats dels altres documents que es donin a conèixer als socis.
- 3) Participar en la implantació i gestió del Fons Social en el cas que l'empresa, d'acord amb el Comitè, decideixi fer-ho.
- 4) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la Llei.
- 5) Dret a acumular en un o diversos membres del Comitè d'empresa o delegats de personal i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o Sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors, del seu crèdit disponible. Si un membre del Comitè d'empresa és, al mateix temps, delegat sindical podrà acumular les respectives hores sindicals que li pertocarien per cadascun dels esmentats càrrecs. En tot cas, es procurarà que l'ús del crèdit horari no comporti la desatenció del servei.
- 6) Les hores emprades pels comitès d'empresa o delegats de personal, en reunions convocades per la Direcció d'empresa, seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dins del crèdit d'hores sindicals.
- 7) Els representants sindicals que participin a la Comissió negociadora del present conveni col·lectiu tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors.
- 8) L'empresa no podrà denegar una sortida sindical del seu lloc de treball quan el representant sindical l'hagi sol·licitada amb una antelació que com a mínim haurà d'ésser dins de la seva jornada laboral anterior a la sortida. En el cas que el representant sindical hagi esgotat el seu crèdit mensual d'hores sindicals retribuïdes, les que sobrepassin seran sense dret a retribució.
- 9) Els delegats de personal i membres del Comitè d'empresa se'ls reconeix el dret d'expressar amb absoluta llibertat les seves opinions en matèries concernents a l'esfera de la

representació sindical, com també la llibertat en l'exercici del càrrec, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

- 10) Els comitès d'empresa i delegats de personal seran informats abans de la decisió empresarial definitiva, de les activitats que hagin de ser objecte de subcontractació.
- 11) En relació a la retribució variable per Objectius (DPO), els delegats sindicals, els delegats de prevenció, els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa, que per raons de l'exercici del seu càrrec, no puguin assolir els objectius establerts, tindran garantit el cobrament de la mitjana del percentatge d'assoliment d'objectius de la categoria a la qual pertanyi.

ARTICLE 49. SECCIONS SINDICALS

A les empreses amb plantilla superior a 150 treballadors es podran constituir seccions sindicals i nomenar delegats sindicals, que es regiran d'acord amb el que disposa l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, amb els drets i competències continguts a la mateixa Llei.

ARTICLE 50. QUOTA SINDICAL

A petició escrita dels delegats sindicals, o directament dels sindicats, l'empresa descomptarà en el rebut mensual de salaris del treballador afiliat, l'import de la quota sindical fixada pel sindicat.

Per procedir a efectuar la retenció mensual, serà un requisit imprescindible que el treballador ho autoritzi mitjançant un escrit dirigit a la Direcció de l'empresa, en què s'especificarà el sindicat al qual se li ha de fer lliurament de l'import de la quota mensual i també l'especificació que el seu import sigui lliurat al delegat sindical de l'empresa o bé directament al sindicat.

Les quotes sindicals recaptades per l'empresa seran lliurades al delegat sindical o al sindicat dins dels quinze dies naturals següents a la data en què s'hagi practicat la retenció.

La sol·licitud i manera per a la retenció de la quota sindical s'efectuarà per períodes d'un any natural, encara que el descompte és faci mensualment. En cas que el treballador afiliat no desitgi que se li segueixi practicant el descompte de la quota abans que finalitzi l'any, haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció amb quinze dies d'antelació.

CAPÍTOL 9. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ARTICLE 51. PRINCIPIS GENERALS

S'entén per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es contempla la inclusió dels treballadors en un marc general que estableix les diferents comeses laborals afectades pel present conveni.

Aquest ordenament jurídic es tradueix en la delimitació dels diferents coneixements, criteris i funcions en els quals s'estructura la prestació deguda, servint alhora per a la consegüent fixació de la contraprestació econòmica i altres efectes del contracte de treball.

Els treballadors seran classificats conforme a les seves activitats professionals.

Quan s'ocupin habitualment funcions pròpies de dos o més grups professionals, la classificació es realitzarà en virtut de les funcions més rellevants a les quals, dins del conjunt de la seva activitat, es dediqui major temps.

Prenent com a base el sistema de classificació professional, el present conveni regula la forma de portar a terme la mobilitat funcional.

ARTICLE 52. CLASSIFICACIÓ

Grup 1. Personal assistencial titulat de grau superior (AS-TGS).

Subgrup 1.1. Facultatius en formació. Els llocs de treball d'aquest subgrup són: Metges, farmacèutics, químics, biòlegs.

Subgrup 1.2. Facultatius de plantilla. Els llocs de treball d'aquest subgrup són: Metges, farmacèutics, químics, biòlegs, físics, psicòlegs, odontòlegs.

Grup 2. Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM).

Subgrup 2.1. Diplomats en formació. Els llocs de treball d'aquest subgrup són: DUI i Llevador/a.

Subgrup 2.2. Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM). Els llocs de treball d'aquest subgrup són: Diplomats d'Infermeria i/o ATS, fisioterapeutes i/o terapeutes ocupacionals, treballadors/es socials, llevadors/res.

Grup 3. Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT).

Aquest grup professional engloba llocs de treball de 2 nivells:

Nivell I: Auxiliars d'Infermeria (ADI), mossos sanitaris, auxiliars de tècnics especialitzats (ATE), cuidadors psiquiàtrics.

Nivell II: Tècnics especialistes sanitaris (TES), (laboratori, radiodiagnòstic, anatomia patològica, medicina nuclear, radioteràpia), puericultor, optometrista.

Grup 4. Personal para-assistencial titulat de grau superior (PAS-TGS).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball: Advocats, arquitectes, economistes, informàtics, enginyers.

Grup 5. Personal para-assistencial titulat de grau mitjà (PAS-TGM).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball: Aparelladors, graduats socials, enginyers tècnics, mestres, perits, titulats mercantils o tècnics.

Grup 6. Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT).

Subgrup 6.1. Funció administrativa. Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell I: Auxiliars administratius.

Nivell II: Oficials administratius.

Subgrup 6.2. Funció oficis i serveis diversos. Aquest subgrup professional engloba llocs de treball de dos nivells:

Nivell I: Auxiliars d'oficis, auxiliars de serveis, conserges, telefonistes.

Nivell II: Oficials d'oficis, oficials de serveis.

Grup 7. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PAS-SUB).

Aquest grup professional engloba els següents llocs de treball: Porta lliteres, mossos d'oficis o de serveis, peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors/res.

ARTICLE 53. DEFINICIÓ I CONTINGUT FUNCIONAL DELS LLOCS DE TREBALL

Grup 1. Personal assistencial titulat de grau superior (AS-TGS).

1.1. Facultatius en formació: Són els graduats superiors que s'integren a l'Hospital i/o centres i institucions de l'àmbit del conveni per al seguiment de plans de capacitat i formació, de contingut teòric pràctic, que tenen una durada d'entre 3 i 5 anys, segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (MIR, FIR) o del mateix hospital.

1.2. Facultatius en plantilla: Són els graduats superiors, que proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió són empleats per l'Hospital i/o centres i institucions de l'àmbit del conveni per exercir-la, i desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

Contingut funcional d'ambdós subgrups: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus assistencial, docent i/o investigadora, però no necessiten descripció donat que queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Grup 2. Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM).

2.1. Diplomats en formació: Són els diplomats que s'integren a l'Hospital per al seguiment de plans de capacitat i formació, de contingut teòric pràctic, que tenen una durada per llei segons el cas. Aquests plans es desenvolupen mitjançant programes nacionals (LLIR) o del mateix Hospital.

2.2. Personal assistencial titulat de grau mitjà (AS-TGM): Són els graduats mitjans que proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional no es descriu ja que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al desenvolupament de cadascuna d'elles.

Grup 3. Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT).

Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (AS-TFPT): Són els treballadors que acreditant una titulació/formació professional o tècnica específica, segons la funció, estan capacitats per desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball per al qual van ser contractats.

Contingut funcional.

Nivell 1: Són els treballadors que amb una titulació de FP1 o formació equivalent i actuant sota la supervisió i control dels DUI/ATS o dels facultatius, als quals ajuden i dels quals depenen, posseeixen els coneixements i l'experiència necessària per atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior o mitjà.

Les funcions d'aquests llocs de treball no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar ja queden assenyalades per la titulació/formació requerida en cada cas.

Nivell 2: Són els treballadors que amb una titulació/formació de FP2 o equivalent posseeixen els coneixements i l'experiència necessària per atendre totes les necessitats assistencials del malalt, excepte aquelles que, per disposició legal, queden reservades als titulats de grau superior o mitjà.

Desenvolupen llurs funcions d'acord amb els criteris emanats de les ordres d'1 de Setembre de 1978 (BOE de 08/09/1978) del Ministeri d'Educació i Ciència, i de 14 de Juny de 1984 (BOE de 08/06/1989) del Ministeri de Sanitat i Consum.

Les funcions d'aquests llocs de treball no necessiten descripció, atès que les tasques a realitzar ja queden assenyalades per la titulació/formació requerida en cada cas.

Grup 4. Personal para-assistencial titulat de grau superior (PAS-TGS).

Personal para-assistencial titulat de grau superior (PAS-TGS): Són els graduats superiors que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió són empleats per l'Hospital per exercir-la. Desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball contractat.

Contingut funcional: Aquests llocs de treball no necessiten descripció donat que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Grup 5. Personal para-assistencial titulat de grau mitjà (PAS-TGM).

Personal para-assistencial titulat de grau mitjà (PAS-TGM): Són els graduats mitjans que, proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió, desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitació i experiència les activitats encomanades al lloc de treball pel qual són contractats.

Contingut funcional: Aquests llocs de treball no necessiten descripció atès que les tasques a realitzar queden automàticament assenyalades per raó de la titulació necessària per al seu desenvolupament.

Grup 6. Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT)

Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica (PAS-TFPT): Són els treballadors que, acreditant una titulació i/o formació professional o tècnica específica segons la funció tenen els coneixements i l'experiència necessària i acreditada, per desenvolupar, amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encomanades al lloc de treball i a la funció per a les quals foren contractats.

Contingut funcional: El contingut funcional dels respectius llocs de treball englobats en aquest grup professional, que tot seguit es desenvolupa, és merament enunciatiu, i pot ser limitat o ampliat amb tasques de tipus similar a les encomanades a cadascú, quan així ho requereixin les circumstàncies i les necessitats del servei.

El personal englobat en aquest grup ha d'efectuar i/o col·laborar en la realització de tasques tècniques d'oficis diversos, d'administració, de recepció, de serveis generals, etc. Actua sota control i supervisió directa del titulat mitjà i/o superior del qual depèn. El diferent nivell queda determinat pel grau de responsabilitat i iniciativa i pel nivell de capacitació i experiència acreditada en cada cas.

Dins d'aquest grup hi ha:

6.1. Funció administrativa.

Nivell I. Auxiliar administratiu.

Nivell II. Oficial administratiu.

6.2. Funció oficis i serveis.

Nivell I. Auxiliars d'oficis i serveis, conserges-porters o ordenances, telefonistes.

Nivell II. Oficials d'oficis o de serveis.

Grup 7. Personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PAS-SUB)

Personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns) (AS-PAS-SUB): Són els treballadors que, amb una formació bàsica mínima acadèmica i/o professional, exerciten, per indicació del personal del qual depenen, les tasques rutinàries i/o repetitives, encomanades al lloc de treball i funció per a la que foren contractats.

ARTICLE 54. MOBILITAT FUNCIONAL

La mobilitat funcional dins de l'empresa es realitzarà respectant en tot moment el règim jurídic, garanties i requisits establerts en l'Estatut dels Treballadors.

La mobilitat funcional dins del mateix grup professional no podrà realitzar-se entre especialitats que requereixin processos formatius complexos d'adaptació o quan sigui legalment exigida la titulació.

La mobilitat per a la realització de funcions pertanyents a un grup professional superior, així com la mobilitat per a la realització de funcions pertanyents a un grup professional inferior, es regularà conforme a les previsions establertes al respecte en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

L'empresa impulsarà la prioritat del personal de plantilla en la promoció interna per cobrir llocs de treball vacants, sempre que es reuneixin tots els requisits requerits per a la cobertura del lloc de treball a cobrir.

El treballador podrà sol·licitar el canvi en les seves funcions, tant dins del grup professional en el qual estigui enquadrat com fora del mateix. En aquests casos la sol·licitud haurà de ser raonada i s'haurien de complir els requisits de coneixements adequats o titulació professional requerida. L'empresa donarà contestació raonada a la sol·licitud en un termini màxim de 30 dies.

Els canvis de funcions distints dels establerts en el present conveni requeriran acord de les parts, o en el seu defecte, els serà d'aplicació la normativa establerta en l'Estatut dels Treballadors per a les modificacions substancials de condicions de treball.

L'empresa donarà publicitat a totes les vacants que puguin produir-se i que hagin de cobrir-se mitjançant procés de selecció, exceptuant les corresponents als càrrecs de confiança.

CAPÍTOL 10. CONDUCTA LABORAL

ARTICLE 55. DEFINICIÓ I CLASSIFICACIÓ DE FALTES

Es considera falta tot comportament del treballador, ja sigui per acció o omissió, que suposi un incompliment de deures laborals establerts en el present conveni o en altres normes de caràcter legal, reglamentari o contractual que poguessin resultar d'aplicació en l'àmbit laboral.

En funció de la seva gravetat, les faltes es classifiquen en: Lleus, menys greus, greus i molt greus.

ARTICLE 56. DESCRIPCIÓ DE FALTES

A. Faltes lleus

- 1) Les faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball superiors a 10 minuts i inferiors a 20, que no causin perjudici irreparable.
- 2) La mera desatenció o descortesia amb quantes persones es relacioni durant el servei.
- 3) Les relatives a la falta de netedat personal.
- 4) No cursar al seu degut temps la baixa per malaltia, tret que es provés la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
- 5) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-se realitzat.
- 6) La inobservança o incompliment de normes o mesures reglamentàries establertes o que puguin establir-se, sense que aquest incompliment causi un perjudici greu.

B. Faltes menys greus

- 1) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus.
- 2) Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense el degut permís o causa justificada, sempre que no es causi perjudici irreparable.
- 3) No atendre a la prestació del servei amb la deguda diligència.
- 4) No comunicar a l'empresa informació l'ocultació de la qual pugui causar un perjudici a la mateixa, sempre que no hagi transcorregut un any des del moment que es va tenir coneixement del fet.
- 5) La mera desobediència a les seves superiors en qualsevol matèria de servei, sempre que la negativa no fos manifestada de paraula, en aquest cas, es qualificarà com a falta greu.

- 6) La imprudència o incompliment en matèria de salut laboral en qualsevol de les seves normes previstes, sempre que no ocasioni seriosos accidents o danys al personal, en aquest cas, es consideraria com a falta molt greu.

C. Faltes greus

- 1) La reincidència en la comissió de faltes menys greus.
- 2) No acudir un dia al treball sense causa justificada.
- 3) Pronunciar blasfèmies en acte de servei, així com sostenir discussions injustificades o violentes durant el treball.
- 4) La simulació de malaltia o accident.
- 5) Falsejar les dades aportades en les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals per als quals se sol·licitin.
- 6) L'embriaguesa o toxicomania, sempre que no repercuteixi negativament en el treball, en aquest cas, tindran la consideració de molt greus.
- 7) La falta de discreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no impliquin un perjudici greu, en aquest cas, es consideraran com a faltes molt greus.
- 8) La deteriorament maliciós de material, utilatge o qualsevol altre element que l'entitat posi a la disposició del treballador.

D. Faltes molt greus

- 1) Totes les previstes en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
- 2) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus.
- 3) L'abús d'autoritat per part dels comandaments, o entre companys per a la consecució de fins de qualsevol índole.
- 4) L'empresa, conscient de l'especial gravetat que suposa l'assetjament sexual de qualsevol tipus, per garantir la integritat, dignitat, seguretat i intimitat del treballador, com drets fonamentals d'aquest en el desenvolupament de l'activitat laboral, manifesta la seva rotunda disposició a eradicar qualsevol comportament d'aquesta índole. Amb aquest objectiu, l'assetjament de tipus sexual es tipifica en el present conveni com a falta molt greu, emplaçant-se als treballadors que puguin ser objecte d'aquestes conductes que denunciïn tal situació a la Direcció de l'empresa o als Representants dels treballadors per a què puguin iniciar-se les accions legals pertinents.

ARTICLE 57. SANCIONS

És facultat de la Direcció de l'empresa, d'acord amb la normativa vigent, la imposició de sancions a aquells treballadors que hagin incorregut en faltes. Aquestes sancions seran:

- 1) Per faltes lleus: Amonestació verbal o escrita, o suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.
- 2) Per faltes menys greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a deu dies.
- 3) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou d'onze a vint dies.
- 4) Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies, trasllat de departament o servei per un període de tres mesos a un any, inhabilitació per a ascendir de categoria durant tres anys com a màxim, o acomiadament.

ARTICLE 58. CADUCITAT DE L'ACCIÓ

La facultat de l'empresa per sancionar caducarà en els següents terminis:

- 1) Per a les faltes lleus: Als tres dies que fos conegut el fet o pogués conèixer-se per la Direcció de l'empresa.
- 2) Per a les faltes menys greus: Als deu dies que fos conegut el fet o pogués conèixer-se per la Direcció de l'empresa.
- 3) Per a les faltes greus: Als quinze dies que fos conegut el fet o pogués conèixer-se per la Direcció de l'empresa.
- 4) Per a les faltes molt greus: Al mes que fos conegut el fet o pogués conèixer-se per la Direcció de l'empresa i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

La deslleialtat o abús de confiança caducarà als divuit mesos de comesa del fet.

ARTICLE 59. COMUNICACIÓ ALS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador i al Comitè d'empresa, fent constar la data i els fets que la motiven.

ARTICLE 60. COMPLIMENT DE LA SANCIÓ

Les sancions que s'imposin per faltes lleus i menys greus es compliran quan ho assenyali l'empresa, però dins del termini de quinze dies hàbils següents a la seva imposició.

Les sancions per faltes greus i molt greus, excepte la d'acomiadament, es començaran a complir dins del termini de trenta dies hàbils següents a la data de la seva fermesa, entenent-se fermes quan hagin transcorregut quinze dies hàbils des de la data de notificació de l'acord sense que el sancionat ho hagi impugnat davant la jurisdicció laboral.

ARTICLE 61. CADUCITAT DE LA SANCIÓ

Les sancions caducaran, a excepció a efectes de reincidència, pel simple transcurs del temps, en els següents terminis:

- 1) Les faltes lleus: Als tres mesos de la seva imposició.
- 2) Les faltes menys greus: A l'any de la seva imposició.
- 3) Les faltes greus: Als dos anys de la seva imposició.
- 4) Les faltes molt greus: Als quatre anys de la seva imposició, excepte la d'acomiadament que, a l'haver estat separat el treballador de l'empresa, no es cancel·larà en cap cas.

Quan dins dels períodes consignats en el paràgraf anterior, fos concedit algun premi al sancionat, quedarà reduït a la meitat la resta del temps que faltés per ser cancel·lada la sanció.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Regulació específica per als treballadors de categories professionals de grau superior de caràcter assistencial referent al complement de la prestació per incapacitat temporal.

Durant les situacions d'incapacitat temporal el facultatiu percebrà el promig diari que pel concepte de guàrdies hagi percebut en els últims 12 mesos, d'acord amb la següent escala:

- a) Durant els primers 15 dies d'I.T. no percebrà quantitat alguna.
- b) Durant els dies 16 al 30 percebrà el 50% del promig diari.
- c) A partir del dia 31 i fins a la conclusió de la I.T. percebrà el 100% del promig diari.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Regulació específica per al personal adscrit al Centre d'Atenció Primària Rambla.

S'acorda que quan es produeixi una reducció de jornada col·lectiva, no afectarà a les jornades inferiors a la màxima establerta en el present conveni i en el seu lloc es transformarà la mateixa en un major salari en funció de la proporcionalitat econòmica relativa a les jornades actualment vigents, sempre que en futurs convenis col·lectius no existeixin circumstàncies organitzatives o legals que ho impedeixin i prèvia comunicació als representants dels treballadors de l'ambulatori.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Comissió per a l'estudi dels descansos.

Durant l'any 2013 es constituirà una comissió de treball formada pels Representants dels treballadors i la Direcció de l'entitat per a estudiar la regulació dels descansos en els calendaris laborals dels diferents centres de treball de l'entitat.

Comissió per a l'estudi de mesures per al foment de la igualtat de gènere i la prevenció de la violència en el lloc de treball.

Durant l'any 2013 es constituirà una comissió de treball formada per Representants dels treballadors i de la Direcció de l'entitat per estudiar la implantació de totes aquelles mesures que tendeixen a garantir la igualtat de gènere en l'empresa i prevenir la violència en el lloc de treball. S'inclourà entre els temes d'estudi l'elaboració del pla d'igualtat i de mesures contra la violència de gènere.

Comissió per a l'estudi de la reforma del capítol de salut laboral del present conveni col·lectiu.

Durant l'any 2013 es constituirà una comissió de treball formada per Representants dels treballadors i de la Direcció de l'entitat per estudiar la reforma del capítol de salut laboral del present conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

En l'any 2013 el Servei Català de la Salut ha aplicat una reducció en els concerts amb les entitats proveïdores del sistema públic de salut de Catalunya. En el cas de Mútua de Terrassa MPS A Prima Fixa, aquesta reducció suposarà, com a mínim, una disminució en un 4,6% dels ingressos de l'entitat. Aquest retall es suma als que ja va patir l'entitat en els anys 2010, 2011 i 2012.

El present conveni col·lectiu contempla de manera excepcional una reducció salarial d'un 6,3%, aplicable des de el 01/07/2013, entre altres mesures destinades a minorar la despesa de l'entitat. Aquestes mesures, pactades entre les parts signants d'aquest conveni, estan destinades a garantir la viabilitat present i futura de l'entitat.

En conseqüència, és voluntat de les parts signants del present conveni buscar les fórmules per a recuperar la reducció salarial practicada en futures negociacions col·lectives, quan la situació econòmica de l'entitat ho permeti.

Respecte a l'aplicació de la reducció salarial del 6,3%, s'ha dut a terme reduint, en aquest percentatge, les retribucions establertes en les taules salarials del present conveni. No obstant, i amb l'objectiu d'impactar el menys possible la retribució mensual fixa dels treballadors, els conceptes salarials que formen part de la retribució bàsica (Salari base, plus conveni, complement facultatiu i complement d'atenció primària) han tingut una reducció inferior.

Per a aconseguir-ho, s'ha calculat el 6,3% dels conceptes salarials indicats, restant-se de l'import total de la DPO considerada en un 96,7%, que és el grau de compliment mitjà dels treballadors de l'entitat.

En el supòsit de no ser suficient la DPO per absorbir el total de la reducció, la quantitat pendent de ser descomptada s'ha impactat en els conceptes que formen part de la retribució bàsica. En el supòsit de que, un cop restada la DPO, quedés un romanent, aquest s'ha mantingut com a DPO.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Si durant la vigència del present conveni col·lectiu es pactés un conveni col·lectiu de sector (que fos d'aplicació a l'entitat en el supòsit de no existir el conveni col·lectiu d'empresa), els Representants dels Treballadors i la Direcció de l'entitat estudiaran la conveniència de passar-se a regir per aquest conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA Aplicació taules salarials any 2013.

L'aplicació dels imports establerts en les taules salarials vigents a partir de l'01/07/2013 es farà efectiva a partir de la nòmina del mes d'agost. Les diferències corresponents al mes de juliol de 2013 es recuperaran a la paga extra de Nadal de 2013.

No obstant l'anterior, l'aplicació dels imports relatius a l'article 32 del conveni "Menjadors", vigents a partir de 01/07/2013, es faran efectius pels àpats consumits a partir de l'01/08/2013, que es descompten o s'abonen a la nòmina de setembre.

ANNEX 2. DIRECCIÓ PER OBJECTIUS (DPO)

APARTAT PRIMER

Regulació fins el 30/06/2013: Els imports corresponents a la DPO que s'especifiquen en les taules salarials vigents entre el 01/01/2013 i el 30/06/2013 es percebran d'acord amb l'establert a continuació.

La Direcció per Objectius (DPO) és un sistema de retribució variable vinculat al compliment d'objectius per part del professional.

Aquest sistema s'aplica als centres que, com l'Hospital Mútua de Terrassa, formen part de la Xarxa Hospitalària d'utilització Pública (XHUP) o, com els centres d'atenció primària de Mútua de Terrassa, són centres concertats amb l'Administració, com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions.

El sistema pretén que el professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de la entitat, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada a la millora dels processos i els resultats.

CARACTERÍSTIQUES COMUNES

La DPO és un complement salarial variable, no consolidable, que retribueix la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau d'assoliment.

Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO) tots aquells professionals amb una prestació de serveis o duració de contracte mínima de 360 dies en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.

L'excedència o permís sense sou inferior a 180 dies comportarà l'accés al sistema i, en conseqüència, l'avaluació corresponent sobre la part proporcional en la que s'hagi prestat serveis (no computaran a aquests efectes els dies d'excedència o permís sense sou).

Els imports totals assignats es fixen a l'annex 1.3 del present conveni col·lectiu, són proporcionals al temps i a la jornada laboral contractada i es paguen un sol cop al mes febrer de cada any. La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per exercicis següents.

1. SISTEMA GENERAL

PRIMER OBJECTIU: PRESÈNCIA EFECTIVA INDIVIDUAL

Definició de l'objectiu

El treballador ha de tenir una presència efectiva en el seu lloc de treball durant l'any natural del 96 per cent de la seva jornada referida al període objecte de valoració. La diferència del 4 per cent (100%-96%) equival a 15 dies naturals o la part proporcional per a períodes inferiors a un any.

A aquests únics efectes no computaran negativament ni el gaudiment dels permisos retribuïts establerts pel conveni, ni l'ús del crèdit horari sindical, o, en el seu cas, per a la realització de les funcions de delegat de prevenció, ni els permisos per maternitat, per adopció o acolliment, o baixa per risc durant l'embaràs, ni fins a 30 dies naturals durant l'any natural d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional en un o diversos processos.

En el supòsit que el treballador tingui un únic procés d'incapacitat temporal superior a 15 dies de duració, s'estarà a lo següent:

- I. Es deixarà de computar com absentisme els dies corresponents al procés superior a 15 dies inclosos en l'any natural avaluat i es comprovarà quina és, eliminant aquests dies, la presència efectiva del treballador:

- a. En el supòsit de que sigui inferior a un 96%, no es considerarà superat l'objectiu avaluat.
 - b. En el supòsit de que sigui igual o superior a un 96%, es considerarà superat l'objectiu avaluat, sempre que en els dos anys anteriors a l'any avaluat no s'hagi aplicat aquest mecanisme.
- II. Si s'aplica aquest mecanisme en un procés que cavalga entre dos anys (any 1 i any 2) en l'avaluació de l'any següent (any 2), els dies corresponents al procés d'incapacitat temporal que corresponguin a aquest any (any 2) no es computaran com absentisme.
- III. El procés superior a 15 dies eliminat s'imputarà a l'any natural en el que s'hagi iniciat.
- IV. A efectes d'establir si el procés ha estat superior a 15 dies, els processos que iniciïn en un any i finalitzin en el següent es computaran per tots els seus dies de duració, i no únicament pels dies corresponents a l'any avaluat.

Dotació de l'objectiu

En el cas d'assoliment de l'objectiu, el treballador percebrà el 60% de la quantitat total que li correspongui en concepte de DPO.

SEGON OBJECTIU: PRESENCIA EFECTIVA COL·LECTIVA

El col·lectiu professional al que pertany el treballador ha de tenir una presència efectiva en el seu lloc de treball durant l'any natural del 96% de la seva jornada referida al període objecte de valoració.

Per calcular l'assoliment del percentatge de presència efectiva en el lloc de treball es tindrà en compte l'índex d'absentisme del col·lectiu de referència, que no podrà ser superior al 4% en el període avaluat. Aquest índex es calcula computant les jornades laborals perdudes per incapacitat temporal per contingències comunes i professionals en el període avaluat respecte al total de les jornades contractades en el mateix període.

Els col·lectius de referència ens els que s'haurà d'enquadrar tot el personal avaluat seran els següents:

- 1) A l'àmbit hospitalari: Col·lectiu mèdic, col·lectiu d'infermeria i col·lectiu administratiu. El treballador tindrà com a referència a un dels tres col·lectius en funció de la seva dependència jeràrquica, respectivament, de la Direcció Mèdica, de la Direcció d'Infermeria o de la Direcció Administrativa de l'Hospital Mútua de Terrassa.
- 2) A l'àmbit de l'atenció primària: El centre de treball on presti serveis el treballador tindrà la consideració de col·lectiu de referència.

Dotació de l'objectiu

En el cas d'assoliment de l'objectiu, el treballador percebrà el 20% de la quantitat total que li correspongui en concepte de DPO. En tot cas, l'assoliment de l'objectiu de presència efectiva individual comporta automàticament la percepció de l'import corresponent a l'objectiu de presència efectiva col·lectiva.

TERCER OBJECTIU: PREVENCIÓ DE RISCOS

Definició de l'objectiu

La corresponsabilització del treballador en la correcta utilització dels equips de protecció individuals i en l'aplicació de les mesures que, en matèria de prevenció de riscos laborals, hagi implantat l'empresa en el centre de treball on presti els seus serveis i per a la qual hagi rebut la oportuna formació o informació.

S'entendrà que no s'ha complert l'objectiu vinculat a la prevenció de riscos laborals quan el treballador hagi estat amonestat per escrit o sancionat per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria.

Dotació de l'objectiu

En el cas d'assoliment de l'objectiu, el treballador percebrà el 20% de la quantitat total que li correspongui en concepte de DPO.

2. SISTEMA ESPECÍFIC PER ALS FACULTATIUS DE PRIMÀRIA

Els treballadors del grup professional 1 de l'àmbit d'atenció primària disposen d'un sistema de direcció per objectius (DPO) específic i, en conseqüència, no els és d'aplicació la DPO general.

Aquest sistema es caracteritza per la fixació per part de la Direcció de cada centre d'atenció primària d'una sèrie d'objectius de caràcter assistencial i pressupostari assignats a cada professional.

Aquests objectius es fixen durant el primer trimestre de l'any i es paguen al mes de febrer de l'any següent. En cas de no fixar-se en el termini indicat, l'import proporcional al temps transcorregut es dona per assolit.

Els imports associats als sistema es fixen a l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

APARTAT SEGON

Regulació a partir del 01/07/2013: Els imports corresponents a la DPO que s'especifiquen en les taules salarials vigents a partir del 01/07/2013 es percebran d'acord amb l'establert a continuació.

Tindran dret a la percepció d'aquestes quantitats només aquells treballadors especificats a les taules salarials amb una prestació laboral mínima de 360 dies en l'any natural que es tracti.

En el supòsit de que en l'any natural que es tracti el treballador hagi gaudit d'una excedència o permís sense sou inferior a 180 dies, percebrà l'import corresponent a la part de l'any en què hagi treballat.

Els imports totals assignats es fixen a l'annex 1.3 del present conveni col·lectiu, són proporcionals al temps i a la jornada laboral contractada i es paguen un sol cop al mes febrer de cada any.

ANNEX 3. SIPP

SIPP DE PRIMER GRAU Sistema d'incentivació i promoció professional per al personal facultatiu de Mútua de Terrassa

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT

ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El sistema d'incentivació i promoció professional (S.I.P.P.) per al personal facultatiu de Mútua de Terrassa, en endavant SIPP de primer grau, serà d'aplicació a tot aquell personal de Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa que compleixi els següents requisits:

- 1) Tenir subscrit contracte de treball amb Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa.
- 2) Tenir establerta una jornada laboral en el contracte de treball superior al 50% de la que sigui la completa d'acord amb la normativa d'aplicació. Queden exclosos d'aquest requisit els treballadors que es trobin en situació de jubilació parcial.
- 3) Tenir una antiguitat a l'empresa no inferior a un any. Aquest requisit no serà necessari en el supòsit de personal que s'incorpori a Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa procedent d'altres entitats sanitàries en les quals hagi estat avaluat d'acord amb un sistema equiparable al que aquí es regula.
- 4) Portar a terme la prestació laboral a l'hospital o als centres d'atenció primària de Mútua de Terrassa.
- 5) Tenir titulació universitària de grau superior en l'àmbit sanitari i que aquesta titulació sigui objecte de la prestació laboral. Tindran també aquesta consideració la llicenciatura en psicologia, farmàcia i odontologia.

Queden exclosos expressament de l'àmbit d'aplicació aquells facultatius que, encara que compleixin els requisits anteriors:

- 1) Desenvolupin funcions de comandament dins de l'organigrama de l'empresa.
- 2) Tinguin la seva retribució bàsica vinculada a la retribució del Institut Català de la Salut.

ARTICLE 2. PARTICIPACIÓ EN EL SISTEMA

El SIPP de primer grau es configura com un sistema d'adhesió voluntària, per la qual cosa el personal que s'inclogui dins del seu àmbit d'aplicació haurà de demanar expressament la participació en el sistema.

La sol·licitud d'adhesió s'haurà de fer per escrit i adreçar-se a la Direcció de l'entitat.

No obstant, serà funció de la Direcció de l'entitat informar al personal facultatiu, en especial al de nova incorporació, de l'existència i funcionament del SIPP de primer grau.

ARTICLE 3. NIVELLS

El SIPP de primer grau està format per quatre nivells: Nivell A, nivell B, nivell C i nivell D. L'accés als diferents nivells es determina de la següent manera:

Nivell A

Accedeix a aquest nivell el personal que, a més de complir tots els requisits definits a l'àmbit d'aplicació i d'haver sol·licitat la participació en el sistema, es troba en alguna de les següents situacions:

- a) Estar en possessió de la titulació d'especialista des de, com a mínim, un any abans a la data de sol·licitud de participació i que aquesta especialitat sigui objecte de la prestació laboral.
- b) No estant en possessió de la titulació d'especialista, poder acreditar una experiència mínima en la mateixa activitat o servei de 5 anys a Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa o a qualsevol altra entitat sanitària.

Nivell B

Accedeix a aquest nivell únicament el personal que estigui en possessió de la titulació d'especialista i que tingui una antiguitat de 6 anys dins del nivell A del sistema.

No obstant, la Direcció de l'entitat podrà negar el canvi de nivell a aquell personal que, d'acord amb el seu criteri, no reuneixi els requisits necessaris objectivament valorats atenent fonamentalment a mèrits professionals i als paràmetres descrits al sistema d'avaluació establert a l'article 4 del present reglament.

Nivell C

Accedeix a aquest nivell únicament el personal que estigui en possessió de la titulació d'especialista i que tingui una antiguitat de 7 anys dins del nivell B del sistema.

No obstant, la Direcció de l'entitat podrà negar el canvi de nivell a aquell personal que, d'acord amb el seu criteri, no reuneixi els requisits necessaris objectivament valorats atenent fonamentalment a mèrits professionals i als paràmetres descrits al sistema d'avaluació establert a l'article 4 del present reglament.

Nivell D

Accedeix a aquest nivell únicament el personal que estigui en possessió de la titulació d'especialista i que tingui una antiguitat de 9 anys dins del nivell C del sistema.

No obstant, la Direcció de l'entitat podrà negar el canvi de nivell a aquell personal que, d'acord amb el seu criteri, no reuneixi els requisits necessaris objectivament valorats atenent fonamentalment a mèrits professionals i als paràmetres descrits al sistema d'avaluació establert a l'article 4 del present reglament.

En tot cas, la Direcció de l'entitat haurà de justificar per escrit les decisions negatives a l'interessat i a la Comissió de seguiment del S.I.P.P. per a facultatius.

Els canvis de nivell, sempre que es compleixin els requisits per dur-los a terme, seran responsabilitat de la Direcció de l'entitat, consolidant-se el nou nivell un cop fet el canvi.

ARTICLE 4. SISTEMA D'AVALUACIÓ

Aquest sistema avalua dos aspectes fonamentals en cada un dels professionals participants:

- 1) L'avaluació de l'acompliment dels objectius marcats per cada un dels participants en relació amb les línies estratègiques de l'entitat.
- 2) L'avaluació de l'acompliment dels objectius marcats per a cada un dels participants en relació amb el seu desenvolupament professional individual.

L'avaluació es centra bàsicament, entre d'altres, en els següents aspectes:

- 1) L'activitat assistencial realitzada.
- 2) Els objectius d'empresa assolits.
- 3) La participació i implicació en les polítiques d'empresa.
- 4) Les aptituds professionals.
- 5) La formació continuada.
- 6) La participació en docència i investigació.
- 7) L'actitud personal.

La finalitat bàsica de l'avaluació del professional és:

- 1) Informar sobre el canvi de nivell.
- 2) Considerar l'abonament de la retribució variable.
- 3) Qualsevol altra consideració que, a criteri de la Comissió paritària, es consideri oportuna.

L'avaluació del professional es realitzarà anualment un cop finalitzat l'exercici objecte d'avaluació. La no consecució d'algun dels objectius prefixats no comportarà necessàriament la pèrdua total de la retribució variable afectada, fent-se servir criteris de proporcionalitat.

Les quantitats no abonades per no haver aconseguit els objectius previstos es reinvertiran en el programa SIPP de primer grau.

L'avaluació serà realitzada per l'inmediat superior jeràrquic del professional avaluat, la Direcció mèdica o qualsevol altre representant que pugui designar la Direcció de l'empresa.

ARTICLE 5. COMISIÓ DE SEGUIMENT

Es crea una comissió per fer el seguiment de l'aplicació del present reglament que tindrà caràcter paritari de tres representants de l'empresa i tres representants del col·lectiu de facultatius. Els representants dels facultatius seran nomenats per la comissió paritària del conveni col·lectiu de Mútua de Terrassa i necessàriament hauran de ser titulats de grau superior de caràcter assistencial de l'hospital i dels centres d'atenció primària de Mútua de Terrassa.

Les decisions de la comissió seran adoptades per consens i, en cas de desacord, la decisió final recaurà en els representants de l'empresa que, no obstant, hauran d'argumentar raonadament la seva decisió. En tot cas, les decisions de la comissió tindran caràcter vinculant.

La comissió tindrà facultats decisòries en el cas de divergències que puguin presentar-se en la sol·licitud d'adhesió de professionals al sistema o d'interpretacions en l'aplicació del present reglament.

ARTICLE 6. SISTEMA RETRIBUTIU

La incentivació econòmica del SIPP de primer grau constarà de dues parts:

- 1) Part fixa: Constarà de 12 mensualitats i es faran efectives juntament amb les 12 pagues ordinàries.
- 2) Part variable: S'abonarà en finalitzar l'any avaluat sempre que s'hagin aconseguit els objectius establerts per l'empresa d'acord amb el sistema d'avaluació descrit a l'article 6 del present reglament.

Els imports seran proporcionals a la jornada contractada. Els imports de cada nivell absorbeixen els dels anteriors, no són, per tant, acumulables.

Les quantitats abonables són les fixades a l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA **Antiguitat, experiència i permanència**

Per tal de procedir al desplegament dels diferents nivells del sistema, el criteri per a la inclusió dels facultatius en els diferents nivells és el d'antiguitat del treballador en la seva categoria professional a l'empresa, que és l'única dada fiable i considerable per a tots els treballadors de la qual l'empresa disposa.

No obstant, si el facultatiu considerés que li és més favorable la dada dels anys d'experiència en la seva categoria professional, podrà fer la sol·licitud corresponent a la Direcció de l'empresa per tal que es canviï el criteri. Aquest canvi de criteri comportarà els efectes econòmics retroactius corresponents en cada cas.

En tot cas, els anys computables que puguin excedir dels que s'han tingut en compte per incloure el facultatiu en el nivell corresponent, computaran per donar-li accés al nivell superior quan hagi acumulat els anys suficients.

SIPP DE SEGON GRAU

Sistema d'incentivació i promoció professional per als treballadors amb categoria professional de titulats de grau mig a l'àmbit assistencial de Mútua de Terrassa

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT

ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Sistema d'incentivació i promoció professional (SIPP) per als treballadors amb categoria professional de titulats de grau mig a l'àmbit assistencial de Mútua de Terrassa, en endavant SIPP de segon grau, serà d'aplicació a tot aquell personal de Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa que compleixi els següents requisits:

- 1) Tenir subscrit contracte de treball amb Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa.
- 2) Portar a terme la prestació laboral a l'hospital o als centres d'atenció primària de Mútua de Terrassa.
- 3) Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al present conveni. Queden exclosos d'aquest requisit els treballadors que es trobin en situació de jubilació parcial.
- 4) Tenir una antiguitat a l'empresa no inferior a un any. Aquesta carència serà de sis mesos en el supòsit de personal que s'incorpori a Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa procedent d'altres entitats sanitàries en les quals hagi estat avaluat d'acord amb un sistema equiparable al que aquí es regula.
- 5) Tenir titulació universitària de grau mig de caràcter assistencial i que aquesta titulació sigui objecte de la prestació laboral (diplomats d'infermeria, fisioterapeutes, treballadors socials, llevadores, operadors d'optòmetre i dietistes).

Queden exclosos expressament de l'àmbit d'aplicació aquells treballadors que, encara que compleixin els requisits anteriors, desenvolupin funcions de comandament dins de l'organigrama de l'empresa.

ARTICLE 2. PARTICIPACIÓ EN EL SISTEMA

El SIPP de segon grau es configura com un sistema d'adhesió voluntària, per la qual cosa el personal que s'inclogui dins del seu àmbit d'aplicació haurà de demanar expressament la participació en el sistema.

La sol·licitud d'adhesió s'haurà de fer per escrit i adreçar-se a la Direcció d'Infermeria de l'hospital, pels treballadors que prestin serveis a l'àmbit hospitalari, o a la Direcció del centre d'atenció primària corresponent, pels treballadors que prestin serveis a l'àmbit d'atenció primària.

ARTICLE 3. NIVELLS

El SIPP de segon grau està format per quatre nivells: Nivell A, nivell B, nivell C i nivell D. L'accés als diferents nivells es determina de la següent manera:

- 1) Nivell A: Accedeix a aquest nivell el personal que, a més de complir tots els requisits definits a l'àmbit d'aplicació i d'haver sol·licitat la participació en el sistema, pot acreditar 6 anys d'experiència en la seva categoria professional.
- 2) Nivell B: Accedeix a aquest nivell el personal que tingui una antiguitat mínima de 6 anys dins del nivell A del present sistema i superi l'avaluació corresponent.
- 3) Nivell C: Accedeix a aquest nivell el personal que tingui una antiguitat mínima de 7 anys dins del nivell B del present sistema i superi l'avaluació corresponent.
- 4) Nivell D: Accedeix a aquest nivell el personal que tingui una antiguitat mínima de 9 anys dins del nivell C del present sistema i superi l'avaluació corresponent.

ARTICLE 4. SISTEMA D'AVALUACIÓ

L'accés al nivell A no està subjecte a avaluació. Només és necessària la sol·licitud del treballador adreçada a la Direcció de l'entitat fent constar el nivell sol·licitat i la documentació acreditativa corresponent. La sol·licitud es podrà fer en el moment que el treballador compleixi tots els requisits per accedir al nivell, inclòs el d'experiència, i els efectes econòmics corresponents seran els de la data de sol·licitud.

L'accés al nivell B, C i D sí està subjecte a avaluació que portarà a terme la Direcció de l'empresa. En cas de desacord amb el seu resultat, el treballador podrà sol·licitar la revisió de l'avaluació en els termes recollits a l'article 5 del present reglament.

L'avaluació gira entorn a dos aspectes fonamentals en la tasca professional dels treballadors participants :

- 3) La vessant assistencial, que es concreta en l'activitat professional, la qualitat tècnica, la planificació i l'organització, la qualitat percebuda, l'educació sanitària, la relació amb l'usuari i la família i el treball en equip.
- 4) La vessant de desenvolupament professional, que es concreta en la formació, la docència i la recerca.

Instrument d'avaluació

L'instrument per portar a terme l'avaluació és el recull d'una sèrie d'ítems agrupats en dos grans blocs: l'assistencial i el de desenvolupament professional. A cada ítem li és atorgada una puntuació en funció del grau de consecució per part del treballador, essent la suma màxima de punts de cada un dels dos blocs de 100.

Els ítems i la seva puntuació podran ser diferents en funció del servei en que estigui enquadrat el treballador, d'acord amb allò que pugui establir la Comissió d'avaluació.

El període computat per obtenir la puntuació requerida fa referència, excepte que es digui expressament una altra cosa, als anys d'activitat professional corresponents al període de permanència mínim en cada nivell. Així doncs, per a l'accés al nivell B, es computaran els 6 anys anteriors a la data de sol·licitud d'avaluació, per a l'accés al nivell C, es computaran els 7 anys anteriors a la data de sol·licitud d'avaluació, i per a l'accés al nivell D, es computaran els 9 anys anteriors a la data de sol·licitud d'avaluació.

Per poder superar l'avaluació és necessari obtenir la següent puntuació mínima en cada un dels blocs:

	Bloc assistencial	Bloc de desenvolupament professional
Nivell A	No avaluable	No avaluable
Nivell B	75 punts	23 punts
Nivell C	85 punts	45 punts
Nivell D	95 punts	65 punts

Avaluació

El treballador que vulgui ser avaluat per accedir al nivell B, C o D haurà de fer arribar la sol·licitud a la Direcció de l'empresa durant l'últim trimestre de l'any anterior a l'any en que vulgui ser avaluat. Per tal que la sol·licitud sigui acceptada, caldrà que el treballador compleixi tots els requisits per ser avaluat, inclòs el de permanència mínima al nivell inferior.

A la sol·licitud haurà d'indicar el nivell al que vol accedir, adjuntant la documentació acreditativa necessària. En tot cas, la data límit per presentar la sol·licitud i la documentació acreditativa serà el 31 de Desembre.

L'avaluació es portarà a terme en el primer trimestre de l'any. En funció de la puntuació obtinguda el professional mantindrà el nivell en el qual estava enquadrat o se situarà al nivell sol·licitat. Les conseqüències econòmiques de l'avaluació tindran efectes des de l'1 de Gener.

ARTICLE 5. COMISSIÓ D'AVALUACIÓ

La Comissió d'avaluació serà un òrgan de caràcter paritari format per representants de la Direcció de l'empresa i per representants dels treballadors. Els representants dels treballadors seran nomenats per la comissió paritària del conveni col·lectiu de Mútua de Terrassa i, necessàriament, hauran de ser titulats de grau mig de caràcter assistencial de l'hospital i dels centres d'atenció primària de Mútua de Terrassa.

La comissió procurarà consensuar les seves decisions però, en cas d'empat, decidirà la Direcció de l'empresa que restarà obligada a raonar per escrit el seu posicionament.

Els membres de la comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i les valoracions que puguin realitzar els diferents components de la comissió sobre les persones avaluades.

La comissió es reunirà per petició de qualsevol de les parts que la integren.

Seràn funcions de la comissió:

- 1) Revisar les avaluacions efectuades per la Direcció de l'empresa. La revisió haurà de ser instada pel treballador per escrit adreçat a la Direcció de l'empresa en el termini de 30 dies des de la comunicació del resultat de l'avaluació, i la comissió haurà de procedir a la revisió en el termini de 30 dies a comptar des de que li sigui notificada per la Direcció de l'empresa la sol·licitud del treballador. La decisió de la comissió serà vinculant i modificarà el resultat de l'avaluació revisada.
- 2) Revisar les decisions negatives per part de la Direcció de l'empresa referents a l'accés de treballadors al SIPP de segon grau per manca de compliment dels requisits establerts en el present reglament. El procés per a la revisió serà el mateix que es recull en l'apartat precedent.
- 3) Resoldre els conflictes que puguin sorgir en la interpretació del present reglament.
- 4) Proposar a la Direcció de l'empresa i a la comissió paritària del conveni col·lectiu de Mútua de Terrassa modificacions del present reglament.
- 5) Modificar l'instrument d'avaluació recollit en el present reglament, tant pel que fa als ítems d'avaluació com a la puntuació.

ARTICLE 6. SISTEMA RETRIBUTIU

La incentivació econòmica del SIPP de segon grau dependrà del nivell en què se situï el treballador després de cada avaluació. Els nivells són consolidables. Les quantitats es pagaran en dotze mensualitats de forma proporcional a la jornada contractada. Els imports de cada nivell absorbeixen els dels anteriors, no són, per tant, acumulables.

Els imports anuals seran els especificats a l'annex 1 del present conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA **Antiguitat, experiència i permanència**

Per tal de procedir al desplegament dels diferents nivells del sistema, tant en l'antic reglament vigent per als anys 2004-2006, com en aquest nou reglament per als anys 2007-2008, el criteri per la inclusió dels treballadors en els diferents nivells és el d'antiguitat del treballador en la seva categoria professional a l'empresa, que és l'única dada fiable i considerable per a tots els treballadors de la qual l'empresa disposa.

No obstant, si el treballador considerés que li és més favorable la dada dels anys d'experiència en la seva categoria professional, podrà fer la sol·licitud corresponent a la Direcció de l'empresa per tal que es canviï el criteri. Aquest canvi de criteri comportarà els efectes econòmics retroactius corresponents en cada cas.

En tot cas, els anys computables que puguin excedir dels que s'han tingut en compte per incloure el treballador en el nivell corresponent, computaran per donar-li accés al nivell superior quan hagi acumulat els anys suficients.

SIPP DE TERCER GRAU **Sistema d'incentivació i promoció professional per als treballadors dels grups professionals 3, 4, 5, 6 i 7 de Mútua de Terrassa**

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT

ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Sistema d'incentivació i promoció professional (SIPP) per als treballadors dels grups professionals 3, 4, 5, 6 i 7 de Mútua de Terrassa, en endavant S.I.P.P. de tercer grau, serà d'aplicació a tots aquells treballadors de Mútua de Terrassa M.P.S. a Prima Fixa que estan enquadrats en els grups professionals referenciats d'acord amb el conveni col·lectiu d'empresa.

Queden exclosos expressament de l'àmbit d'aplicació aquells treballadors que, encara que compleixin els requisits anteriors, desenvolupin funcions de comandament dins de l'organigrama de l'empresa.

ARTICLE 2. PARTICIPACIÓ EN EL SISTEMA

El SIPP de tercer grau es configura com un sistema d'adhesió voluntària, per la qual cosa el personal que s'inclogui dins del seu àmbit d'aplicació haurà de demanar expressament la participació en el sistema.

La sol·licitud d'adhesió s'haurà de fer per escrit i adreçar-se a la Direcció que correspongui en funció de l'activitat professional del treballador.

ARTICLE 3. NIVELLS

El SIPP de tercer grau està format per tres nivells: nivell A, nivell B i nivell C.

ARTICLE 4. NIVELL A

S'acreditarà automàticament pel transcurs de 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda a Mútua de Terrassa MPS a Prima Fixa.

Aquest nivell del SIPP el percebran tant els treballadors contractats a temps complet com els contractats a temps parcial, aquests últims percebran la retribució corresponent al nivell proporcionalment a la jornada.

ARTICLE 5. NIVELL B

Per accedir a aquest segon nivell, el treballador haurà de complir els següents requisits:

- 1) Sol·licitud de l'interessat.
- 2) Permanència mínima en el Nivell A de 6 anys de prestació efectiva de serveis.
- 3) Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral, participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i realització d'activitats docents:
 - a) Grups 3, 4, 5 i 6.1: 100 hores
 - b) Grups 6.2 i 7: 50 hores

La formació haurà d'haver estat realitzada durant el temps de permanència en el Nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada pel treballador pel seu compte, sempre que aquesta última hagi estat cursada en un Centre de Formació homologat oficialment, impartides per una entitat patronal sanitària, en una Universitat, en un Col·legi Professional o a l'Institut d'Estudis de la Salut, i els impartits pels centres col·laboradors acreditats i subvencionats pels acords estatals o autonòmics per a la Formació Continuada, i tinguin relació directa amb el seu lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral. La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques, el contingut curricular del curs.

Aquest nivell del SIPP el percebran tant els treballadors contractats a temps complet com els contractats a temps parcial, aquests últims percebran la retribució corresponent al nivell proporcionalment a la jornada.

ARTICLE 6. NIVELL C

Els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents:

- 1) Estar en possessió del títol acadèmic de Llicenciat, Diplomati universitari o de formació professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida en el seu lloc de treball, que habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- 2) Permanència mínima en el Nivell B de 7 anys de prestació efectiva de serveis.
- 3) Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts pel Nivell B.
 - a) Grups 3, 4, 5 i 6.1: 100 hores
 - b) Grups 6.2 i 7: 80 hores
- 4) Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada ordinària màxima anual establerta en el conveni. En cas de no realitzar jornada completa la retribució corresponent a aquest nivell es percebrà proporcionalment a la jornada efectivament treballada.

ARTICLE 7. RÈGIM COMÚ A TOTS ELS NIVELLS

Tots tres nivells tenen el caràcter de consolidable.

Amb caràcter exclusiu per aquells professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptaran que les hores de formació exigides per a cada nivell incloguin les necessàries per a la consecució del títol reglat habilitant. Les hores esmentades només es podran comptabilitzar per una sola vegada en cada nivell.

En el supòsit que la sol·licitud d'accés als nivells B o C sigui rebutjada per la empresa per no complir amb els requisits exigibles, el treballador no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorregut un any des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada.

Les resolucions de la Direcció desestimàtoies de les sol·licituds hauran de ser motivades i contra les mateixes es podrà interposar la corresponent reclamació davant la jurisdicció social.

ARTICLE 8. SISTEMA RETRIBUTIU

Cada nivell del SIPP serà retribuït amb els imports especificats a l'annex 1 del present conveni col·lectiu. Els imports seran proporcionals a la jornada treballada i s'abonaran per 12 mensualitats.

Els imports de cada nivell absorbeixen els dels anteriors, no són, per tant, acumulables.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Consideració de l'excés d'antiguitat necessària

Per tal de procedir al desplegament del sistema, es tindrà en consideració l'antiguitat reconeguda a l'empresa. Els anys computables que puguin excedir dels que s'han tingut en compte per incloure el treballador en el nivell corresponent, computaran per donar-li accés al nivell superior quan hagi acumulat els anys suficients.

ANNEX 4. PERSONAL ADMINISTRATIU

PROCEDIMENT ASSIGNACIÓ DE CATEGORIES GRUP ADMINISTRATIU MÚTUA DE TERRASSA

OBJECTIU

Establir un procés per tal d'ubicar els/les professionals en la seva corresponent categoria, tant els col·laboradors actuals com els candidats a noves places. També serà d'aplicació als processos interns i promocions del personal del Grup Mútua de Terrassa.

ÀMBIT

Direcció de Recursos Humans, Departament de Desenvolupament, Selecció i Formació.
Totes les empreses, àrees, departaments i serveis que configuren el Grup Mútua de Terrassa.

ABAST

Totes les peticions de canvi de categoria, incorporacions de nous col·laboradors, promocions internes, etc. del Grup Mútua de Terrassa.

RESPONSABILITATS

En el circuit que descrivim, hi intervenen, en funció de cada cas, el col·laborador que sol·licita el canvi, el seu comandament i Direcció corresponent, i els integrants del Departament de Desenvolupament, Selecció i Formació.

En cas que es produeixi desacord entre la Direcció i el col·laborador, pel que fa a la categoria assignada, podrà intervenir, a petició del col·laborador, un representant dels treballadors. El representant dels treballadors serà informat, per la Direcció, del procés i assignació de categoria realitzats.

DESENVOLUPAMENT

Amb la finalitat de poder classificar els professionals segons les seves funcions i responsabilitats, cal definir les diferents categories i els requisits per a cada ocupant. A títol d'exemple adjuntem les categories Administratives de Mútua de Terrassa (Annex 1):

Aquestes categories ens han d'ajudar a avaluar on es troba situada la persona dins de l'àrea administrativa del departament o centre on presta els seus serveis, quant a responsabilitats, formació, experiència, etc. També ens serà útil per descriure i definir un lloc de treball de nova creació o bé una redefinició d'un lloc ja existent.

Dins de cada categoria es tenen presents quatre paràmetres que s'han de complir per tal de poder fer la classificació oportuna.

Els paràmetres a què ens referim són:

- Formació Acadèmica
- Coneixements Específics
- Experiència
- Àmbit de Responsabilitat

Cadascun d'ells té desglossats uns conceptes, que ens permetran definir de forma més acurada en quina categoria podem ubicar a la persona interessada.

Per a què es pugui donar un canvi, la persona ocupant del lloc ha de complir amb tots els requisits definits per a cada categoria de la classificació. Només que un dels requisits no es doni, la persona no podrà classificar-se.

En base a tots aquests aspectes, ens podem trobar amb quatre casos diferenciats:

1. Classificació del personal intern (actual posició)

Ens referim a persones que ja treballen a Mútua de Terrassa i tenen una vinculació de caràcter indefinit a 01/01/2008.

La Direcció de Recursos Humans, en col·laboració amb les diferents direccions, departaments i/o unitats, assignarà les categories corresponents a cada lloc de treball estàndard, en base a una descripció tipus.

Es confeccionarà una descripció per a cada lloc i en base al Quadre de Categories Administratives (Annex 1), s'assignarà la categoria corresponent a cada lloc.

Posteriorment, es llistaran tots els ocupants actuals de les diferents posicions i s'analitzarà si tenen la categoria corresponent al lloc de treball que ocupen. En el cas que no sigui així, s'estudiarà, cas per cas, la classificació.

D'aquesta anàlisi dels diferents llocs de treball i categories corresponents, es pot desprendre que, en ocasions, ens trobarem amb persones que tenen formació administrativa i d'altres que no la posseeixen, però que ocupen un mateix lloc i/o categoria. Només per aquest personal l'experiència professional en aquest lloc de treball a Mútua de Terrassa podrà convalidar els requisits exigits a l'Annex 1.

2. Sol·licitud de revisió (actual posició)

Ens referim a persones que treballen a Mútua de Terrassa, de forma indefinida, i que sol·liciten un canvi o revisió de categoria, perquè consideren que l'actual no és l'adient, ja que no es correspon amb les funcions i responsabilitats que desenvolupa.

El canvi s'ha de sol·licitar amb el document sol·licita o exposa, en el qual, la persona exposarà la seva petició. Aquest document s'haurà d'adreçar a la Direcció de Recursos Humans.

Per tal de dur a terme aquesta avaluació, l'interessat haurà de fer una descripció del lloc de treball, a partir de la qual definirà quines són les tasques que desenvolupa habitualment en el seu lloc de treball i quines són les seves responsabilitats.

Aprofitant l'avaluació i amb l'objectiu d'actualitzar l'inventari de Recursos Humans caldrà remetre un currículum actualitzat (amb còpia de tota la documentació acreditativa).

Un cop realitzada la descripció de lloc de treball, haurà de ser contrastada amb la Direcció corresponent.

A partir d'aquí i després de realitzar l'anàlisi pertinent, la Direcció de Recursos Humans determinarà, en funció dels paràmetres prèviament definits al Quadre de Categories Administratives (Annex 1), a quina categoria administrativa cal ubicar el sol·licitant, així com la categoria corresponent al lloc de treball.

En el cas que la categoria sigui superior a la que ocupa actualment, la Direcció de Recursos Humans comunicarà el resultat a la línia jeràrquica, acordant la data a partir de la qual tindrà efecte. Serà la línia jeràrquica qui comunicarà el resultat i data d'efecte a l'interessat.

Si la categoria deduïda de les funcions, responsabilitats, etc., es la mateixa o inferior a la que té actualment, la Direcció de Recursos Humans notificarà per escrit a la persona ocupant del lloc, amb còpia al seu comandament, sense que hi hagi cap conseqüència quant a canvi de categoria o de salari.

3. Promoció personal intern / Lloc de nova creació

En el cas que es tracti d'una demanda d'una de les direccions de Mútua de Terrassa per a una promoció, se seguirà un procediment molt similar a l'anterior, havent de definir el nou lloc de treball.

Si és un lloc amb una descripció estàndard, tindrà ja assignada una categoria.

Si és un lloc de nova creació, la mateixa Direcció, conjuntament amb Recursos Humans, farà la descripció per tal d'analitzar les responsabilitats i coneixements indispensables, i ésser capaços d'assignar la corresponent categoria administrativa.

En el cas d'haver de fer una convocatòria interna, en la publicació, es notificarà la categoria corresponent al lloc, havent-se de complir tots els requisits del Quadre de Categories Administratives (Annex 1) per optar-hi.

Tant si és per publicació, com en el cas d'un sol candidat proposat per la Direcció, s'haurà de complir amb els requisits de l'Annex 1 per poder tenir el canvi de categoria corresponent a la nova funció. S'establirà un període de carència en l'anterior categoria de 6 mesos des del moment de l'assumpció de les noves responsabilitats, per tal de confirmar a l'ocupant i aplicar-li les modificacions de categoria corresponents. Durant aquest període la persona tindrà un complement de categoria superior en el seu salari.

4. Personal de nova incorporació

En aquest cas, ens estem referint a aquelles persones que s'incorporen, per primera vegada amb contracte indefinit, a Mútua de Terrassa, ja sigui a llocs ja definits com a llocs de treball que es generen de nou.

Quan hi hagi una necessitat de cobrir una vacant administrativa en qualsevol servei, departament o centre, la Direcció de Recursos Humans haurà de tenir una sol·licitud del procés de selecció autoritzada pel responsable o per la Direcció corresponent.

Si és un lloc amb una descripció estàndard, tindrà ja assignada una categoria.

Si és un lloc de nova creació, la mateixa Direcció, conjuntament amb Recursos Humans, farà la descripció per tal d'analitzar les responsabilitats i coneixements indispensables, i ésser capaços d'assignar la corresponent categoria administrativa.

El procediment, a partir d'aquest moment, serà l'estàndard a Mútua de Terrassa.

5. Personal en plantilla

Per a tot el personal en plantilla i contracte indefinit a data 01/01/2008, no els serà d'aplicació per a l'assignació de la categoria professional (classificació del personal intern i sol·licitud de revisió) els requisits de Formació Acadèmica Mínima reflectit al Quadre de Categories Administratives.