

VII Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats: Grup Med Corporatiu SA, Mediconsulting,SA, Medicorasse, corredoria d'assegurances del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, SA; Med Secció Administrativa SL, Med One Serveis SL, Medi Valor SA, Meditecnología SA i Medinankeia SL

CAPÍTOL 1 Àmbit i aplicació.

Article 1 Àmbit personal

Aquest Conveni s'aplicarà a les relacions laborals entre el Col·legi Oficial de Metges i les seves societats (Grup Med Corporatiu SA, Mediconsulting,SA, Medicorasse, corredoria d'assegurances del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, SA; Med Secció Administrativa SL, Med One Serveis SL, Medi Valor, SA, Meditecnología, SA i Medinakeia, SL), i el personal que hi presta serveis en tots els seus centres de treball i dependències. Queda expressament exclòs de les estipulacions contingudes en aquest Conveni el personal d'alta direcció: director/ores i gerents, així com els caps d'unitat.

Article 2 Àmbit temporal

El termini de vigència serà des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2015 i es prorrogarà per la tàcita d'any en any. Si hi ha denúncia per alguna de les 2 parts haurà de fer-se com a mínim amb 6 mesos d'antelació. Respecte de la data en què expiri, tant aquest Conveni com qualsevol de les seves possibles pròrrogues. I ambdues parts es comprometen a fer la primera reunió de negociació com a màxim 2 mesos després de la denúncia.

Article 3 Revisió econòmica dels conceptes salarials

En cas de pròrroga per tàcita reconducció, s'incrementaran el sou base, el complement de garanties personals i el complement de prolongació de jornada (creat i regulat en el cinquè Conveni, article 13.a)) en la quantia percentual de l'IPC de Catalunya que per l'any anterior determinaran els organismes competents.

Article 4 Comissió Mixta

a) Es constituirà una Comissió Mixta per a la interpretació i vigilància de l'aplicació del Conveni present, sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció de treball.

b) La Comissió Mixta serà paritària amb 12 membres i estarà integrada per 6 membres de la Direcció del Col·legi i les seves societats i 6 membres de la representació dels treballadors/ores d'acord amb el reglament intern de funcionament aprovat per la part social per la seva activitat.

c) La comissió mixta serà l'única comissió de treball del conveni col·lectiu. La comissió mixta podrà organitzar subcomissions especialitzades de treball per determinades matèries del conveni però conservant sempre la potestat decisòria final.

CAPÍTOL 2 Drets i garanties dels treballadors/ores

Article 5 Drets dels treballadors/ores

- a) Tots els treballadors/ores tindran el dret inalienable del màxim respecte a la seva condició.
- b) Tots els treballadors/ores tindran el dret a expressar lliurement les seves opinions personals dins del lloc on exerceixin la seva activitat laboral i sense detriment d'aquesta.
- c) Tots els treballadors/ores, individualment o en grup, podran exposar lliurement les seves opinions sempre que no siguin insultants o atemptatòries contra la dignitat de les persones. A aquest efecte el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats habilitaran un tauler d'anuncis de lliure accés.
- d) Tots els treballadors/ores tindran dret a la promoció justa del lloc de treball segons criteris establerts a aquest efecte a l'article 21
- e) A tots els treballadors/ores que passin d'una societat a una altra del Col·legi se'ls reconeixeran tots els drets adquirits, així com la data d'ingrés.

Article 6 Drets del Comitè d'Empresa i dels representants dels treballadors/ores.

- a) El Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores i els membres de la part social de la Comissió Mixta, seran consultats i informats en tot moment de les accions que porti a terme la Direcció del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats que afectin a decisions de caràcter col·lectiu, tant d'extinció com de modificació substancial de contractes de treball, sigui del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, o sigui de qualsevol de les seves societats
- b) D'acord amb les disposicions vigents, el Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores tindran accés al balanç anual del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats, amb l'assessorament i consell d'un tècnic/a comptable que ha de formar part de la plantilla del Col·legi i les seves societats, amb l'acceptació d'ambdues parts.
- c) Els membres del Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores sempre es podran reunir lliurement entre ells i realitzar en tot moment consultes individuals amb qualsevol treballador/a de la seva empresa. En cas de reunió del Comitè d'Empresa o de la Comissió Unitària, n'informaran a l'empresa amb un termini de 24 hores d'antelació.

d) En el cas de que l'empresa afectada per l'ERO no tingués representació social, la part social-treballadora de la Comissió Mixta, serà legitimada durant el procés de l'ERO.

Article 7 Drets d'assemblea

a) Els treballadors/ores tindran dret a reunir-se en assemblea en els locals del Col·legi o de les seves societats per tractar d'assumptes del seu interès.

b) L'Assemblea és l'òrgan decisor i els acords que s'hi prenguin, en votació lliure i secreta, seran defensats pel Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores.

c) Les assemblees podran ser convocades per:

c.1. La Direcció del Col·legi o de les seves societats quan ho creguin oportú, a través del gerent o persona delegada.

c.2. Per la majoria del Comitè d'Empresa o dels representants dels treballadors/ores.

c.3. Pel 15% dels treballadors/ores.

d) Les convocatòries es faran per escrit i es posaran al tauler d'anuncis amb 48 hores d'antelació a la celebració. Simultàniament es comunicarà al personal.

e) Les hores que es podran dedicar a assemblees seran:

e.1. Vint-i-quatre hores anuals en els casos 2 i 3 de l'apartat c).

e.2. Les hores dedicades a les assemblees convocades segons el punt de l'apartat c.1 no seran comptades dins les hores a què es refereix el punt anterior.

e.3. Les hores que es podran dedicar a assemblees en els casos 2 i 3 de l'apartat c) seran d'un màxim de 2 hores per assemblea.

f) Els membres del Comitè d'Empresa podran acumular les hores sindicals entre ells/elles per actes o moments puntuals, després de l'acord previ amb el cap de Recursos Humans i de la comunicació a l'empresa amb antelació.

Article 8 Obligacions del Comitè d'Empresa i dels representants dels treballadors/ores

a) Sense perjudici de les competències que legalment li corresponen, el Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores vetllaran especialment per:

a.1. Les condicions del treball del Col·legi i les seves societats.

a.2. Vetllar per la formació professional dels treballadors/ores.

a.3. La salut laboral en el treball.

a.4. La distribució dels fons socials que el Col·legi i les seves societats destinin al seu personal.

a.5. El pagament de les hores extraordinàries, la correcta distribució de tots els plusos existents i els avançaments de nòmina.

a.6. Pel compliment de la correcta definició dels llocs de treball i la seva aplicació que en cap cas pot anar en detriment del treballador/a.

b) El Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores no podran prendre cap decisió que afecti a decisions de caràcter col·lectiu, tant d'extinció com de modificació substancial de contractes de treball, que comprometi els treballadors/ores sense consultar-los prèviament en assemblea.

CAPÍTOL 3 Classificació del personal

Article 9 Classificació del personal

Entenem per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. El sistema de classificació professional té per objecte facilitar la gestió dels recursos humans en les empreses, així com el desenvolupament professional dels treballadors/ores, considerant que entre ambdues actuacions s'ha d'aconseguir una correspondència positiva.

Els elements que defineixen els grups professionals són el resultat global dels següents factors:

1. APTITUDS.

a) Coneixements: el grau de preparació, teòrica o pràctica, mínimament exigible per desenvolupar el treball.

b) Iniciativa/autonomia: el grau d'independència que el treballador/a té en la programació i procediments per realitzar un determinat treball.

c) Capacitat de direcció.: el grau d'independència per organitzar, distribuir i controlar els processos de treball a realitzar, així com la supervisió sobre el grup que ho haurà de portar a terme.

d) Responsabilitat: el grau en què el resultat del procés de treball a realitzar repercuteix tant en l'interior com en l'exterior de l'empresa.

e) La capacitat de treball en equip.

2. TITULACIONS.

3. CONTINGUT DE LA PRESTACIÓ: segons aquesta podem definir la classificació professional, que s'estructura en els grups professionals que a continuació s'especifiquen:

Grup 1: tècnics/iques.

És el personal que amb la titulació i coneixement necessaris s'encarrega de les tasques de tal caràcter pròpies del Col·legi Oficial de Metges i de les seves societats.

El grup de tècnics/ tècniques inclou les següents categories:

1. Tècnic/a superior especialista: llicenciatura reglada de 4 o 5 anys més postgrau, màster, doctorat o similar.
2. Tècnic/a superior: llicenciatura reglada de 4 o 5 anys.
3. Tècnic/a mitjà: diplomatura reglada de 3 anys.
4. Tècnic/a auxiliar: FP2.
5. Tècnic/a d'entrada: amb una durada màxima de 3 anys, independentment del seu grau de formació.

Grup 2: administratius/ives.

Comprèn totes les funcions administratives que corresponen a la gestió de l'empresa, asseguradores, funcions de comptabilitat, règim fiscal, organització, gestió de personal, el cobrament, informació, comunicacions, informàtica i d'altres pròpies dins del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats.

El grup d'administratius/ives inclou les categories professionals següents:

1. Cap de departament: És el/la que sota les ordres directes de la gerència, dirigeix amb plena responsabilitat cadascun dels departaments coordinant la tasca realitzada per les seccions i serveis que els integren.
2. Cap de Secció: És qui té a càrrec seu la responsabilitat de la direcció de les tasques d'una Secció determinada sota les ordres directes del cap de departament o categoria assimilada o superior.
3. Cap de servei: És qui, sota les ordres del cap de departament o categoria assimilada o superior, té a càrrec seu un servei determinat com a responsable de la seva organització i direcció. Aquest càrrec no té necessàriament responsabilitat de comandament.
4. Oficial/a de primera: És qui desenvolupa, amb iniciativa pròpia, treballs que requereixen un estudi dels diferents problemes tècnics i pràctics i els resol.

5. Oficial/a de segona: És qui realitza funcions anàlogues a les anteriors però per a les quals siguin suficients coneixements més restringits en matèria administrativa i/o comptable.

6. Auxiliar administratiu/iva i auxiliar d'entrada: són qui, amb coneixement tècnic i específic de les funcions que tenen encomanades, desenvolupen treballs iniciats o estudiats pel personal de categoria superior o que executen amb iniciativa pròpia treballs senzills.

7. Auxiliar d'entrada: amb una durada màxima de 3 anys, independentment del seu grau de formació.

Grup 3: comercials.

Comprèn les tasques de preparació de visites, contactes amb els clients, recopilació de dades o antecedents i formalització d'operacions convingudes. Així com les relatives a l'estudi de mercat, aplicació de les tècniques de màrqueting, captació de clients i la seva conservació mitjançant l'assessorament i assistència permanent, així com les pròpies del sector financer. La seva missió principal serà la d'incrementar el volum de vendes, primes, comissions o productes o serveis gestionats per l'empresa on sigui contractat el treballador així com la gestió de la cartera i manteniment de clients

Inclou les categories professionals següents:

Comercial d'entrada: és el comercial que realitza tasques de suport a l'equip comercial. Com màxim es podran acumular tres anys amb aquesta categoria

Comercial Nivell I: és el comercial que té assignada una cartera de clients que visita presencialment o realitza gestions comercials amb ells complint els objectius indicats per l'empresa amb la formació adients pel desenvolupament de les seves funcions comercials. Com a màxim es podran acumular sis anys en aquesta categoria

Comercial Nivell II: és el comercial que té assignada una cartera de clients que visita presencialment o realitza gestions comercials amb ells complint els objectius indicats per l'empresa. Per accedir a aquesta categoria per part de l'empleat s'ha de tenir una evolució continuada positiva per sobre de la mitjana de les vendes de l'equip comercial assignat o equivalent per altres activitats

Comercial Nivell III: és el comercial, que amb una sòlida experiència professional i amb una tendència molt positiva assolint resultats marcats per l'empresa de manera recurrent durant varis anys, té la capacitat de coordinar la seva activitat amb altres departaments o comercials de altres categories .

Cap d'Equip Comercial: és la persona, que amb comandament coordina un grup de comercials que té encomanada la comercialització de productes o les vendes d'una determinada àrea geogràfica o una segmentació de clients, coordina la consecució dels objectius del seu equip comercial d'acord amb la estratègia de l'empresa. Per accedir a aquest càrrec es valorarà la evolució formativa, la tendència positiva en la consecució de resultats, la seva capacitat per formar equip de treball i coneixements de mercats i de gestió empresarial: pressupost, balanç i compte de resultats.

Grup 4: subalterns/ernes.

S'encarrega de les tasques de tal caràcter dins del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats.

Inclou les categories professionals següents:

1. Manteniment.
2. Vigilant.
3. Neteja.
4. Ajudant/a de manteniment.

Tots els grups professionals esmentats inclouran dins de les seves funcions les pròpies d'atenció telefònica.

Contractes en Pràctiques o Formació

L'empresa podrà realitzar la contractació en pràctiques o formació amb la categoria anomenada d'entrada en tots els grups de categories previstos en aquest article d'acord amb la legislació vigent. Com a màxim es podran acumular tres anys en aquesta categoria.

Desenvolupament categories professionals

La comissió mixta es reunirà per estudiar l'evolució professional de tots els empleats afectats per aquest conveni col·lectiu amb la finalitat de millorar la seva capacitació professional, possibilitats de promoció i la valoració i retenció del talent a partir dels dos anys de vigència del conveni.

Article 10 Plantilla del Col·legi i les seves societats

El treballador/a que no estigui conforme amb la seva classificació professional podrà efectuar la reclamació corresponent a la Direcció de l'empresa, la qual emetrà un informe dins dels 15 dies següents, i n'informarà al Comitè d'Empresa. En cas de desacord el treballador/a podrà demanar la intermediació del Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL 4 Relacions laborals

Article 11 Admissió. de personal

L'ingrés del personal s'efectuarà. Mitjançant concurs de mèrits segons criteris d'empresa i d'acord amb aquest Conveni, mantenint-se en tot moment la transparència i objectivitat adequada, exigint-se en cada cas els coneixements adequats a la funció que hagi de complir.

En igualtat de condicions tindrà preferència el personal temporal que estigui prestant els seus serveis en el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats quan es convoqui el concurs de mèrits.

En la convocatòria del concurs de mèrits es donarà tràmit d'audiència al Comitè d'Empresa o als representants dels treballadors/ores de l'empresa corresponent.

Article 12 Igualtat d'oportunitats

Ha d'existir una estricta igualtat d'oportunitats per a tots els treballadors/ores respecte a la seva promoció i de la qual han de ser responsables directes els caps de departament o de secció dels quals depenguin i sota la vigilància del Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores.

Dins els 6 mesos de cada any, s'establiran els criteris bàsics de promoció interna i d'accés als llocs de comandament de comú acord entre els càrrecs directius dels quals depenguin i el Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores. Queda establerta l'estricta igualtat d'oportunitats per accedir a categories tècniques per a tot el personal del COMB i societats.

La comissió mixta intervindrà en l'elaboració dels criteris de revisió de les categories a la signatura del Conveni.

Article 12 bis

La progressió en l'escala de categories professionals es produirà, en part, en base a l'adquisició de formació, i en cas que es produeixi una vacant o es creï un lloc de treball.

Tant les vacants com els nous llocs de treball es comunicaran a la part social Comissió Mixta i es penjaran al taulell d'anuncis de cada empresa amb els requisits sol·licitats per a cada lloc de treball, amb anterioritat a la convocatòria externa.

La duració del període de prova serà variable en funció de la naturalesa del lloc de treball a cobrir:

Grup 1 (tècnics/tècniques): període de prova de 6 mesos per als tècnics/tècniques superiors i 2 mesos la resta de tècnics/tècniques.

Grup 2 (administratius/ives): període de prova d'1 mes, excepte els caps de Secció i servei que serà de 2 mesos.

Grup 3 (comercials): període de prova de 2 mesos.

Grup 4 (subalterns/ernes): període de prova de 15 dies

CAPÍTOL 5 Calendari i jornada

Article 13 Jornada laboral

a) La jornada de treball efectiva serà de 1.549,5 hores anuals (aproximadament equivalent a un màxim de 35 hores setmanals) o "còmput A", o de 1.772 hores anuals (aproximadament equivalent a un màxim de 40 hores setmanals) o "còmput B", depenent de la lliure elecció per part del treballador/a i d'acord amb el procediment previst en el present article.

Ambdós còmputs fixaran el màxim d'hores anuals a realitzar per les respectives opcions. Malgrat això, degut a les oscil·lacions que presenten les festivitats d'un any a un altre, tant la mancança com l'excedent d'hores es compensaran d'un any per un altre.

b) Als treballadors/ores de la Secció administrativa que venien realitzant un còmput de 1.451,5 hores efectives anuals (aproximadament equivalent a un màxim de 32,5 hores setmanals), se'ls respectarà aquesta jornada a títol individual, mitjançant una carta de garanties personals. Aquests treballadors/ores també tindran la possibilitat d'optar voluntàriament a la jornada del "còmput A" o del "còmput B".

c) Les persones que tinguin la jornada laboral del Còmput B (1.772h) prèvia petició fonamentada de l'empleat podran sol·licitar canviar al Còmput A (1.549,5) amb la corresponent disminució de sou de la següent manera:

Si la petició té caràcter temporal no es podrà tornar al còmput B) abans del termini de la petició demanada. No es podrà tornar a demanar un altre canvi de jornada fins que no hagin passat 12 mesos des del esgotament de l'últim període de reducció.

Si la petició és de caràcter indefinit solament es podrà tornar al còmput B) per petició prèvia de l'empleat

Les sol·licituds d'aquests canvi podran ésser lliurades a qualsevol de les parts que componen la comissió mixta, ja sigui la part social o la part empresa. Aquests canvis per ésser efectius hauran d'ésser aprovats per l'empresa.

d) La Comissió Mixta d'acord amb aquest Conveni i el calendari oficial de festes establirà cada any el calendari laboral.

e) Horaris.

e.1. Pel que fa a la distribució del compliment de l'horari es respectaran els existents a la signatura del Conveni.

e.2. L'horari d'estiu del Col·legi i les seves societats serà del 15 de juny al 15 de setembre i es respectaran els existents a la signatura del Conveni.

e.3. L'horari flexible al llarg de tot l'any té un marge d'entrada i sortida de 30 minuts diaris que es recuperarà en còmput mensual.

e.4. Tot el personal que treballi com a mínim 1 tarda tindrà un període no computable de descans mínim de 30 minuts entre el torn del matí i la tarda.

f) Conciliació vida familiar

L'empresa amb el fi de promoure la conciliació de la vida familiar i laboral facilitarà la seva organització, per tal que aquesta conciliació sigui el més viable possible.

L'última setmana de juny i la primera de setembre, les mares o pares dels nens, que estan cursant primària i infantil, podran fer jornada continua els dies no lectius d'acord amb el calendari escolar d'acord amb les necessitats del departament.

Per cura de fill menor de 14 mesos, es podrà fer jornada continuada sense disminuir la seva jornada habitual dins del horari habitual de l'empresa i dins de les possibilitats del departament o empresa i d'acord amb seva organització.

Es podrà acumular la lactància fins que el nen tingui 12 mesos, comptant els dies resultants de dilluns a divendres. En el cas de no acumulació de la lactància el límit màxim serà de nou mesos d'acord amb legislació vigent. Les propostes de conciliació de vida familiar no són acumulatives.

Article 14 Dissabtes

Els empleats/ades del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, Mediconsulting, Medicorasse, tindran els dissabtes festius. Med Sasa i Med One d'acord amb les necessitats del sector i dels nostres proveïdors financers adaptaran els seus quadres horaris per a que els dissabtes els empleats no treballin si aquestes necessitats no varien

Article 15 Vacances

El personal disposarà de 26 dies laborables de vacances anuals a fer, preferentment, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre; es podran fer les vacances en 2 cops durant l'any, segons el pla rotatiu d'aquells departaments que així ho estableixin.

Article 16 Dies festius

El personal disposarà de 6 dies festius a l'any, dels quals 1 tindrà caràcter recuperable. Es fa jornada continuada i s'anticipa en 1 hora la sortida els següents dies: Vigília de Reis, Dijous Sant, Vigília de Nadal, Vigília d'Any Nou i Vigília de Sant Joan.

CAPÍTOL 6 Retribucions

Article 17 Incrementos salarials

Anys 2011 i 2012

No s'aplicarà cap increment de sou als conceptes salarials d'aquest conveni col·lectiu previstos al art. 3

Pels anys següents, l'objectiu és que el increment dels conceptes salarials del Conveni Col·lectiu recuperin el màxim d'IPC des del 2.013, però basat en el increment dels ingressos d'exploració de les empreses. Per ingressos entenem que són aquells que es deriven de les quotes col·legials, la facturació, les comissions de les primes d'assegurances i les comissions bancàries que seran revisats conjuntament a la comissió mixta.

Any 2.013

a - Increment derivat d'IPC: durant el mes de Gener del 2.013: els empleats tindran un increment de sou equivalent al 25% de l'estimació de l'IPC per aquest any que es calcularà sobre una base composta del sumatori del conceptes salarials del art. 3 d'aquest conveni col·lectiu. El concepte serà a compte conveni.

b - Increment derivat dels increments dels ingressos: durant el mes de Gener de 2.014 els empleats percebran un increment de sou equivalent al percentatge d'increment dels ingressos de l'any 2.013 en relació al 2.012 (o del 2.011 si les ingressos són superiors per aquest any) amb el topall de l'IPC real menys el increment derivat d'IPC ja abonat durant l'any 2.013. El percentatge resultant s'aplicarà sobre la mateixa base explicada a la lletra a) i es consolidarà a la nòmina.

Any 2.014

a - Increment derivat d'IPC: durant el mes de Gener del 2.014: els empleats tindran un increment de sou equivalent al 45% de l'estimació de l'IPC per aquest any que es calcularà sobre una base composta del sumatori del conceptes salarials del art. 3 d'aquest conveni col·lectiu. El concepte serà a compte conveni.

b - Increment derivat dels increments dels ingressos: durant el mes de Gener de 2.015 els empleats percebran un increment de sou equivalent al percentatge d'increment dels ingressos de l'any 2.014 en relació al 2.013 amb el topall de l'IPC real menys el increment derivat d'IPC ja abonat durant l'any 2014. El percentatge resultant s'aplicarà sobre la mateixa base explicada a la lletra a) i es consolidarà a la nòmina.

Any 2.015

a - Increment derivat d'IPC: durant el mes de Gener del 2.015: els empleats tindran un increment de sou equivalent a l'estimació de l'IPC per aquest any que es calcularà sobre una

base composta del sumatori del conceptes salarials del art. 3 d'aquest conveni col·lectiu com concepte a compte conveni. Aquest IPC tindrà un topall del 2,7% i es consolidarà en la mateixa proporció dels ingressos aconseguits per l'any 2.015 respecta al 2.014.

La comissió mixta amb el mutu acord de les dues parts integrants podrà realitzar durant la vigència del conveni les revisions necessàries del continguts econòmics per adaptar-les a les circumstàncies econòmiques que es puguin donar.

Article 18 Conceptes salarials

Sou base: és el que amb aquesta denominació s'estableix en l'annex 1 del present Conveni.

Article 19 Complementos retributius

1. Complement de garanties personals.
2. Complement de lloc de treball.
3. Complement de prolongació de jornada (creat i regulat en el cinquè conveni, article 13.a)).
4. Complement personal.
5. Complement PAC.
6. Complement de productivitat.

Només serà compensable i absorbible el complement PAC.

Article 20 Complement de garantia personal

Els complementos de garanties personals quedaran definits, regulats i garantits mitjançant carta individual. El rebut salarial reflectirà el concepte de "garantia personal".

Article 20 bis Fons de productivitat

El fons de productivitat, creat i regulat al 6é conveni col·lectiu, es continuarà dotant exclusivament d'acord amb les cartes de garanties personals mantenint-se els mateixos criteris d'aportació al fons i de repartiment aplicats fins a la signatura d'aquest conveni col·lectiu.

Article 21 Fons de formació i promoció

Les aportacions per la formació i promoció es regulen de la següent manera: durant la vigència del conveni l'empresa esgotarà el romanent dels fons de formació acumulat durant els últims anys. En tot cas si el fons s'esgotés l'empresa aportaria la diferència de la despesa per a poder efectuar una formació de fins a 90.000€ per any.

Les dues parts acorden que l'empresa gestionarà totes les sol·licitud de la formació que es faci a les empreses on té vigència el VII Conveni Col·lectiu per demanar la corresponent subvenció.

La comissió mixta continuarà desenvolupant el pla de formació i promoció tenint com base els treballs ja realitzats pels consultors externs i tots el criteris de classificació professional recollits al article 9 d'aquest conveni col·lectiu.

S'acorda que es procurarà sempre que la formació es realitzi dins de l'horari laboral. En el cas que no es pogués realitzar, mai s'obligarà ningú a fer-ho fora del seu horari de treball. Només en cas que sigui estrictament necessari i el treballador hi estigui d'acord, es podrà contemplar aquesta possibilitat, previ informe a la Comissió Mixta.

Article 22 Nombre de mensualitats

El nombre de mensualitats serà de 12 més 2 d'extraordinàries. Aquestes últimes s'abonaran, per el import d'una mensualitat de salari real, els dies 22 dels mesos de juny i desembre.

Article 23 Hores extraordinàries

Les hores que excedeixen de les jornades pactades en aquest Conveni es compensaran amb hores o dies festius o bé s'abonaran al preu de 14 euros pactades de comú acord, prèviament, amb l'empresa.

En cap cas la realització d'hores extraordinàries tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'emergència.

La prestació del treball en hores extraordinàries serà voluntària i no excedirà en nombre de tot allò que es disposa en l'Estatut dels treballadors.

L'abonament de les hores extres realitzades dins la primera quinzena es farà efectiu al mes següent de la seva realització i les fetes la segona quinzena s'abonaran dintre del segon mes. Si el treballador/a opta per la realització de dies festius es farà segons les necessitats del servei.

Els treballs especials que impliquin una dedicació extraordinària, fora de la jornada habitual, seran conceptuats i retribuïts com a hores extraordinàries o gratificacions.

Tindran caràcter excepcional i en cap cas seran fixes en la seva quantia ni periòdiques en el seu meritament. Se n'informarà al Comitè d'Empresa i als representants dels treballadors/ores.

Article 23 bis Dietes i quilometratge i Plus de nocturnitat

S'estableix que la despesa per compensar els desplaçaments encomanats per l'empresa és de 0,29€ per kilòmetre durant la vigència d'aquest conveni. S'aplicarà amb efecte retroactiu des de Gener 2.011

Plus de nocturnitat En tots els supòsits que s'hagi de prestar servei entre les 22 hores i les 6 hores, el salari real vindrà incrementat amb el 10% per cada hora.

Article 24 Avançament de nòmines

De conformitat amb el procediment i les condicions establertes pel Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i societats, per a la concessió d'avançaments reintegrables, es delimitarà anualment la quantia que l'empresa destina a aquesta finalitat, es fixa la seva quantia màxima a 10 mensualitats. S'amortitzarà en un període de 2 anys com a màxim.

Les condicions per a la concessió d'aquest avançament seran les següents:

- a) Tenir un mínim d'1 any i 1 dia d'antiguitat.
- b) El personal amb una antiguitat mínima d'1 any i 1 dia podrà sol·licitar fins el 25% del total de la nòmina.
- c) El personal amb una antiguitat mínima de 2 anys i 1 dia podrà sol·licitar fins el 50% del total de la nòmina.
- d) El personal amb una antiguitat mínima de 3 anys i 1 dia podrà sol·licitar la totalitat de la nòmina dins el màxim esmentat de 10 mensualitats.
- e) Per concedir l'avançament, s'haurà de justificar les necessitats que el motiven.

Com sigui que la partida pressupostària destinada a aquest concepte és limitada, en cas que hi hagi sol·licituds coincidents i no es puguin atendre totes, en primer lloc es donarà prioritat a l'empleat que en la seva unitat familiar tingui menys ingressos. A tal fi caldrà presentar una còpia de la declaració de renda per poder determinar l'ordre de preferències.

Article 25 Incapacitat transitòria

Mentre un treballador/a estigui en situació d'incapacitat transitòria (IT), el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i societats complementaran les quantitats que rebi el treballador/a per part de la Seguretat Social fins el 100% del seu salari com si estigués en actiu.

CAPÍTOL 7 Permisos, llicències i excedències

Article 26 Permisos i llicències

Sense perjudici dels drets adquirits que en aquest sentit atorguen les disposicions de rang superior, es pacten expressament els següents.

a) Permisos.

a.1. Part. Les dones tindran dret a un període de descans laboral retribuint de 16 setmanes com a mínim, en motiu de maternitat i ampliables a 18 setmanes en cas de part múltiple. Les prestacions econòmiques establertes per a ambdós períodes seran iguals a les percebudes en situació d'incapacitat temporal i com a complement de les mateixes. En el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar perquè el pare gaudeixi de fins a 4 setmanes de permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període.

a.2. En els casos d'adopció d'un menor de 9 mesos, el treballador/a té dret a un permís (amb els havers corresponents i inclosa la prima) de 16 setmanes comptades a la seva elecció a partir de la decisió administrativa o a partir de la resolució judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial en què es constitueix l'adopció. Si el fill/a adoptat és més gran de 9 mesos i menor de 5 anys, el permís tindrà una duració màxima de 2 mesos. En el cas que el pare i la mare treballin, només 1 d'ells podrà exercir aquest dret.

a.3. Defunció de cònjuge, fills/filles, pares/mares, avis/àvies, germans/anes, néts/nétes, sogres, gendres/joves i cunyats/ades, així com malaltia greu i hospitalització de cònjuge, pares/mares, germans/anes, fills/filles, sogres i naixement de fill/a: podran faltar amb dret a percebre la totalitat de salari fins a 3 dies quan el succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador/a i 4 dies si es produeix fora de la província. El supòsit de malaltia greu i hospitalització es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.

a.4. Matrimoni de fills/filles, germans/anes o pares/mares: 1 dia.

a.5.a. Deures inexcusables de caràcter personal: el temps indispensable amb caràcter recuperable.

a.5.b. Deures inexcusables de caràcter públic: el temps indispensable.

a.6. Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques: el dia de la votació i reducció de 5 hores en la jornada següent.

a.7. Visita mèdica: el temps indispensable amb el justificant corresponent. Les treballadores embarassades podran absentar-se del lloc de treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de l'horari laboral.

a.8. Examen acadèmic oficial i professional: el temps necessari amb caràcter recuperable.

Queda expressament subjecte a la Llei 39/1999, de 5 d'octubre (BOE 6.11.1999) l'article 26.a), apartats 1 i 2 del Conveni, així com altre apartat de dit article que sigui menys favorable a dita Llei.

b) Llicències.

b.1. En cas de matrimoni serà de 20 dies naturals retribuïts.

b.2. El treballador/a amb més de 2 anys d'antiguitat tindrà dret a una llicència de fins a 3 mesos sense retribució, fins a esgotar els 3 mesos.

Aquest dret tan sols es podrà exercir 1 sol cop cada 2 anys.

En el supòsit de malaltia greu de cònjuge o dels fills/filles, no serà necessària l'antiguitat esmentada per tenir dret a aquest llicència, com tampoc el període de 2 anys.

La seva durada estarà condicionada pel manteniment de la situació de gravetat, fins al límit dels 3 mesos abans citat.

Article 27 Excedències

a) Excedència forçosa serà la que vingui imposada al treballador/a com a conseqüència del seu nomenament per a càrrecs públics en virtut de designació oficial i la seva durada vindrà determinada per la situació que l'origina.

b) Excedència voluntària serà la que sigui sol·licitada per l'empleat/ada en virtut de circumstàncies personals i sigui concedida per l'empresa.

El treballador/a amb una antiguitat d'1 any com a mínim tindrà dret a la possibilitat d'excedència voluntària per un termini no menor a 1 any ni superior a 5. Aquest dret només podrà exercir-se un altre cop pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

c) Els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per atendre cadascun dels fills/filles a comptar des de la data del seu naixement. En el supòsit que ambdós cònjuges treballassin en el Col·legi de Metges de Barcelona i les seves societats, només 1 d'ells podria exercir aquest dret.

d) Els treballadors/ores que, pel motiu anterior, estiguessin gaudint d'una excedència i que tinguessin un nou fill/a, tindran dret a un nou període d'excedència el qual posarà fi al primer.

e) Abans de finalitzar el període d'excedència el treballador/a comunicarà per escrit a l'empresa la seva voluntat de reincorporació a la mateixa. L'empresa disposarà de 20 dies hàbils per procedir a la reincorporació efectiva d'aquest treballador/a amb el grup professional i la categoria que tenia abans del inici de l'excedència. Passats els quals s'entendrà caducat el dret del treballador/a a reingressar a l'empresa.

CAPÍTOL 8 Servei de Prevenció i Salut Laboral.

Article 28 Vigilància de la Salut

L'empresa contractarà els Serveis de Salut Laboral amb una empresa especialitzada del sector per aplicar i desenvolupar la legislació vigent en aquesta matèria

Article 29 Comitè de Salut Laboral

a) Al COMB i en cadascuna de les seves societats s'escolliren el Delegat de Seguretat o els Comitès de Salut Laboral d'acord amb la legislació vigent.

b) L'assessorament dels Comitès de Salut Laboral o dels Delegats de Seguretat anirà a càrrec dels Serveis de Prevenció i Vigilància de la Salut contractats per l'empresa que portarà a terme la valoració dels llocs de treball i dels seus riscos d'acord amb la legislació vigent.

CAPÍTOL 9 Millores socials i indemnitzacions

Article 30 Pòlisses d'assegurances

El Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors vetllaran per actualitzar en funció de les plantilles del Col·legi de Metges i les seves societats, la pòlissa col·lectiva d'assegurances de mort i invalidesa per accident, creada per a tots els treballadors/ores. La quantia mínima d'aquesta pòlissa la fixarà la Comissió Mixta del present Conveni.

Article 31 Fons social

S'estableix amb caràcter assistencial un fons social. La quantia econòmica quedarà especificada segons el reglament del fons, que serà determinada per la Junta de Govern del Col·legi el 31 de desembre de cada any.

a) El patrimoni econòmic de l'esmentat fons es dipositarà en l'entitat bancària que determinin de comú acord la Junta de Govern del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i els representants dels treballadors/ores. El compte serà denominat "fons social del personal del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats". Del saldo corresponent en podran disposar conjuntament la Junta de Govern del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i el Comitè d'Empresa i els representants dels treballadors/ores.

b) L'administració del fons la portarà a terme una comissió constituïda per 2 representants de l'empresa i 2 representants del Comitè d'Empresa o representant dels treballadors/ores designat pels mateixos. La gestió del fons seguirà sempre els criteris marcats a la normativa que a tal fi consensuarà la Comissió Mixta.

c) Dotació del fons social. Es reposaran les despeses de l'any anterior, fins arribar al 100% de la quantitat consumida, tenint en compte la incorporació tant del nou personal com de les societats a aquest fons social.

Quan es redacti el nou reglament, es tornarà a negociar la dotació del fons social.

Article 32 Jubilació

La jubilació serà obligatòria als 65 anys, sempre que l'interessat/ada acrediti els requisits necessaris per tenir dret al 100% de la seva base reguladora, o sigui, que acrediti 35 anys cotitzats i la carència específica exigida en cada moment.

Així mateix, els que acceptin la jubilació anticipada percebran com a compensació i a raó del salari real rebut les següents quantitats:

Als 60 anys: 15 dies per any treballat.

Als 61 anys: 12 dies per any treballat.

Als 62 anys: 10 dies per any treballat.

Als 63 anys: 8 dies per any treballat.

Als 64 anys: 6 dies per any treballat.

Aquesta quantia no podrà superar els següents límits de la import corresponent al sou brut de l'últim any.

Als 60 anys: 100%.

Als 61 anys: 85%.

Als 62 anys: 60%.

Als 63 anys: 40%.

Als 64 anys: 20%.

En tot cas, l'aplicació d'aquest article haurà de respectar la legislació vigent a cada moment.

ANNEX 1

Escalat de sous base per categories per a l'any 2011

CATEGORIES	35h	35h	40h	40h
	Sou Any	Sou Mes	Sou Any	Sou Mes
Grup I: Tècnics / ques				
Tècnic Sup. Especialista	30.502,02	2.178,72	35.077,19	2.505,51
Tècnic Superior	26.870,63	1.919,33	30.901,10	2.207,22
Tècnic Mitjà	25.171,30	1.797,95	28.947,10	2.067,65
Tècnic Auxiliar	23.355,77	1.668,27	26.859,12	1.918,51
Tècnic d'Entrada	16.765,82	1.197,56	19.280,69	1.377,19
Grup II: Administratius				
Cap Departament	30.502,02	2.178,72	35.077,19	2.505,51
Cap Secció	26.870,63	1.919,33	30.901,10	2.207,22
Cap de Servei	25.171,30	1.797,95	28.947,10	2.067,65
Oficial 1a.	23.355,77	1.668,27	26.859,12	1.918,51
Oficial 2a.	21.453,19	1.532,37	24.671,29	1.762,24
Aux. Administratiu	19.535,68	1.395,41	22.466,13	1.604,72
Auxiliar d'Entrada	14.438,83	1.031,35	16.604,66	1.186,05
Grup II: Comercials				
Cap d'equip comercial	25.171,30	1.797,95	28.947,10	2.067,65
Comercial III	21.453,19	1.532,37	24.671,29	1.762,24
Comercial II	19.535,68	1.395,41	22.466,13	1.604,72
Comercial I	15.652,17	1.118,01	18.000,00	1.285,71
Comercial d'entrada	14.438,83	1.031,35	16.604,66	1.186,05
Grup IV: Subalterns				
Manteniment	21.453,19	1.532,37	24.671,29	1.762,24
Vigilant	19.535,68	1.395,41	22.466,13	1.604,72
Neteja	16.630,87	1.187,92	19.125,51	1.366,11
Ajudant manteniment	14.438,83	1.031,35	16.604,66	1.186,05

ANNEX II

Per a totes aquelles qüestions que el present Conveni no resolgui, caldrà remetre'ns a l'Estatut dels treballadors.