



PLA DE MILLORES SOCIALS PEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ

PLA-SRH-SRH-02-05

1. OBJECTIU:

Dins de les polítiques establertes al Pla Estratègic de la Institució, del desenvolupament de les polítiques de qualitat i donant resposta als objectius planificats per aquest any 2005, aquest Pla pretén crear el marc a partir del qual poder recollir d'una manera sistemàtica i clara, la possibilitat d'establir millores en les condicions laborals, que venen marcades per la normativa vigent en cada moment, i igualment poder oferir altres millores socials de diferents tipus als membres de la Clínica pel fet de formar o haver format part de la Institució.

2. ABAST:

Tots aquells treballadors que mantenen una relació laboral amb la Clínica Plató Fundació Privada i, en alguns aspectes concretes del Pla, pels seus familiars directes i per aquelles persones que han mantingut una relació laboral amb la Clínica. En tots els casos sempre i quan s'adaptin als requisits que el Pla estableix.

3. REFERÈNCIES:

- Pla General de Recursos Humans, (PLA-SRH-SRH-01-03).

4. RESPONSABILITATS:

RESPONSABLE	RESPONSABILITAT
Comitè Directiu	✓ Aprovar, validar i recolzar la implantació del pla.
Servei de RR.HH.	✓ Elaborar la metodologia i el contingut del pla. ✓ Revisar anualment o quan sigui necessari el contingut del pla. ✓ Gestionar i supervisar l'acompliment del contingut del pla. ✓ Incentivar i donar suport a qualsevol persona durant el desenvolupament o millora del pla. ✓ Desenvolupar aquelles tasques que li assigna el pla acomplint el que aquest indica. ✓ Vetllar pel correcte funcionament i compliment del pla.
Comitè Empresa	✓ Valorar, fer propostes i donar el vist-i-plau al Pla, si s'escau.
Treballadors	✓ Participar activament en l'acompliment i en el desenvolupament del pla.

5. DEFINICIONS:

6. REGISTRE D'EDICIONS:

N EDICIÓ	DATA APROV.	DATA IMPL.	DATA REVISIÓ	MOTIU MODIFIC.
1	Juliol 2005	Setembre 2005	Setembre 2006	

ELABORAT Jordi Pujol i Colomer (Director General) Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)	APROVAT Comitè de Direcció
---	-------------------------------



7. DISTRIBUCIÓ:

- Comitè de Direcció.
- Coordinador Comunicació.
- Comitè d'Empresa.
- Tot el personal. (Carta personalitzada, Unitat informàtica K i Manual d'Acollida).

8. DESENVOLUPAMENT:

INTRODUCCIÓ

Resulta indiscutible que l'activitat de tota empresa, ja sigui elaboradora de productes o prestadora de serveis, ha d'anar obligatòriament associada a l'obtenció d'uns beneficis o excedents econòmics que permetin la seva pervivència, doncs si es fracassa en aquesta missió no es podrà assumir cap altre. A més, l'assoliment d'aquesta fita s'ha de desenvolupar dins l'acompliment de la normativa vigent en cada moment que marca els límits en els quals s'han de moure les empreses en el seu quefer diari.

Aquestes són dues premisses bàsiques a partir de les quals s'haurien de constituir les empreses, sigui quin sigui el producte o servei que ofereixin. A partir d'aquí, cada empresa s'organitzarà de la manera que consideri més adient per tal d'assolir aquests i molts altres objectius. Precisament, és a partir d'aquest punt on les empreses desenvolupen la seva pròpia essència que la diferenciarà de la resta d'organitzacions.

De fet, els factors que fan diferents a cada organització respecte de la resta i que determinen aquesta essència, són molts i molt variats, i sovint intangibles i difícils de delimitar. Però el que sí és segur, és que aquests són i han de ser millorables i que depenen en major o menor mesura de totes les persones que en qualsevol moment han format, formen i formaran part de l'organització.

En aquest sentit, considerem que la Clínica com a organització en la que ens trobem i interactuem tots els seus integrants, té l'obligació de tractar d'incentivar i aplanar el camí perquè els seus membres tinguin una participació el més activa possible en la configuració d'aquesta essència de la nostre empresa i per tant perquè tots ens sentim el més identificats possible amb aquesta Institució.

Per aquest motiu i dins d'un seguit d'accions, hem elaborat aquest Pla de Millores Socials, que ha de servir per establir les bases d'una sèrie de polítiques adreçades als treballadors de la Clínica.

ELABORAT
Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT
Comitè de Direcció



PLA DE MILLORES SOCIALS PEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ

PLA-SRH-SRH-02-05

CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

Tots som conscients, com és dedueix de l'acceptació i participació que els membres de la Clínica està tenint envers el Pla de Col·laboració amb la Societat, de la importància d'actuar solidàriament amb la realitat social que ens envolta. Però hem de ser conscients que d'igual manera, i prèviament, és la nostre responsabilitat fixar-nos en la situació interna de la nostre Institució, atenent amb especial atenció a les persones, les seves condicions de treball i aquells altres aspectes de caire personal en els que sigui possible establir accions de millora, sempre dins del respecte legal i organitzatiu necessari i tenint present les nostres possibilitats i limitacions.

Per tal de que aquest Pla sigui pràctic creiem que ha de seguir unes característiques bàsiques que detallem a continuació:

Implicació i suport del Pla per part de la Direcció: Defensar qualsevol aspecte en el qual no és creu veritablement està abocat al fracàs i per tant l'elaboració d'aquest Pla va més enllà de la manifestació d'intencions, doncs expressa la determinació de fer-les realitat.

Respecte a la normativa legal i principis ètics: Qualsevol acció que es pugui emprendre des d'aquest Pla ha d'englobar-se dins els límits del respecte de la normativa legal vigent i dels principis ètics que regeixin la nostre Institució en cada moment.

Establiment d'una partida pressupostària pel Pla: Anualment i d'acord amb els resultats econòmics de l'any anterior es dotarà una partida pressupostària d'acord amb les possibilitats econòmiques i dels objectius establerts. Aquesta partida quedarà recollida en els pressupostos generals de la Clínica. Les característiques del nostre pressupost fan que aquest període no funcioni per anys naturals, sinó que vagi de maig a abril.

Flexibilitat del Pla i revisió anual: Hem de tenir present que els nostres interessos i prioritats individuals i de grup varien en funció de múltiples i diferents aspectes, alguns d'ells difícils de preveure. Per aquest motiu creiem imprescindible que aquest Pla tingui una vigència anual que el doti de la flexibilitat necessària per poder-lo adaptar a aquells canvis que es considerin adients. Així abans de la finalització de la vigència anual del Pla, (30 setembre 2006 per aquest primer any), es farà una valoració de les accions recollides al mateix durant aquell any per avaluar la conveniència de la seva renovació, eliminació o modificació, al temps que es puguin valorar altres accions proposades. Per aquest motiu les accions incloses en aquest Pla en cap cas comportaran la consolidació de cap dret pel treballador, més enllà de la vigència anual del Pla. Aquest fet no impedeix en canvi la renovació durant un o diversos anys d'una o varies accions.

Transparència del Pla: Tot i que en tot moment és important actuar amb la màxima claredat i transparència possible, per les característiques del que aquí estem exposant aquest és un aspecte que creiem s'ha de cuidar especialment. Aquest és un dels motius pels quals resulta imprescindible plasmar per escrit aquest document, donant la màxima informació possible a tots els membres de l'organització tant respecte de les accions endegades com dels objectius assolits.

Participació activa de tothom: Encara que aquest Pla s'impulsi inicialment des de la Direcció, no serà possible la seva existència sense la participació i la implicació, directe o indirecte, de tots els que conformem aquesta Institució. Que aquest Pla tingui més o menys èxit està en mans de tots, partint d'aspectes tan bàsics com fer la feina diària amb la màxima professionalitat fins a acabar participant activament en el propi Pla proposant o col·laborant en propostes o accions de millora.

Tractar de maximitzar la eficiència del Pla: Per tal de tractar de treure el màxim profit dels recursos disponibles és prioritzaran totes aquelles accions que vagin adreçades al major número de persones, tractant, sempre que sigui possible, que les accions puguin repercutir en la totalitat dels integrants de l'organització. Malgrat això, podrien existir col·lectius que per les seves característiques puguin precisar d'accions concretes, (discriminació positiva).

ELABORAT

Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT

Comitè de Direcció



MILLORES SOCIALS (2005-2006)

El present Pla recull diferents tipus de millores, que hem tractat d'agrupar per similituds. En una primera part, es troben millores en les condicions de diferents punts del Conveni Col·lectiu, per tal de que cada treballador pugui disposar d'una major flexibilitat en les seves condicions laborals per tal d'aconseguir una major conciliació entre la seva vida laboral i extralaboral.

Així hem pretès flexibilitzar i ampliar el contingut dels conceptes dels permisos retribuïts i les seves condicions, augmentant en alguns casos el número de dies establerts legalment.

En aquesta mateixa línia hem volgut crear una excedència especial retribuïda, que millora les condicions de l'excedència per cura de familiars, en aquells casos en que la gravetat de les circumstàncies puguin requerir una dedicació incompatible o difícil entre l'activitat laboral del treballador i la necessitat d'atenció dels seus familiars més directes.

També dins del nostre ànim d'augmentar la flexibilitat de les condicions laborals dels professionals de la Clínica, hem volgut recollir en aquest document la possibilitat que té el treballador, sempre que les característiques del seu lloc de treball ho permetin i compti amb el vist i plau del seu Director/Coordinador d'àrea, de realitzar canvis puntuals del seu horari amb companys o amb la pròpia empresa que li permetin organitzar aspectes concrets de la seva vida privada.

Tanmateix s'han augmentat les possibilitats del període de gaudiment de les vacances, per tal de que aquelles persones que ho desitgin puguin optar a organitzar la realització d'activitats particulars d'aspectes puntuals que no es troben recollits en cap punt de la normativa laboral.

Paral·lelament a aquestes millores relacionades bàsicament amb la intenció d'afavorir la conciliació de la vida particular i laboral també hem cregut important incloure en aquest Pla un altre seguit de millores que creiem que poden ser positives per una majoria dels membres de la Clínica.

Finalment, hem introduït el concepte de "Incentivació global" com a pas previ al Pla de Incentivació per Objectius que posteriorment i una vegada estudiat es posarà en marxa substituint-lo

A continuació recollim la relació de les millores socials aprovades fins al proper mes de maig de l'any 2006 sempre i quan no sigui necessària una revisió prèvia de la mateixa:

1. ACCIONS PER FACILITAR LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR.

1.1. REDUCCIÓ DE LA JORNADA DE CAP DE SETMANA.

Adreçat a aquelles persones, que per regla general, porten molts anys desenvolupant la seva tasca professional, s'ha volgut oferir la possibilitat a aquest col·lectiu, si és del seu interès, perquè puguin sol·licitar una reducció de jornada anual corresponent a tots els dies del seu calendari laboral que coincideixin amb el cap de setmana.

Aquesta acció va adreçada a tots aquells treballadors amb una edat superior a 55 anys i que tinguin una antiguitat mínima a l'empresa de 10 anys. Aquestes persones podran sol·licitar una reducció de jornada que correspondria amb la totalitat dels caps de setmana que hagués de treballar durant l'any segons el seu calendari anual. Aquesta reducció de jornada comportarà la reducció del seu salari de manera proporcional a la mateixa.

Per tal de sol·licitar aquesta reducció de jornada de cap de setmana, les persones interessades hauran de presentar la seva sol·licitud per escrit al Servei de Recursos Humans amb anterioritat al 31 d'octubre de l'any anterior al que sol·liciti la reducció.

En el termini de 15 dies aquest Servei i el Director / Coordinador de l'àrea del treballador sol·licitant, després de valorar que el treballador compleixi els requisits establerts i que es pugui assegurar la cobertura de la reducció complint amb els criteris de qualitat assistencial del Centre, donaran una resposta per escrit al treballador, on es notificarà l'acceptació o denegació de la seva sol·licitud.

ELABORAT

Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT

Comitè de Direcció



1.2. DIFUSIÓ I PROMOCIÓ DELS CONTRACTES DE RELLEU.

Paral·lelament al punt anterior i tractant de millorar les condicions laborals d'aquest grup de treballadors que porten molts anys desenvolupant la seva tasca professional, creiem que fora bo difondre i promoure aquelles possibilitats legals que puguin millorar les condicions personals i laborals d'aquest col·lectiu. Entre aquestes considerem que una eina molt útil per totes les parts implicades és la referent als contractes de relleu.

En grans trets, la normativa en aquest sentit permet als treballadors majors de 60 anys i a les empreses acordar una reducció de la seva jornada laboral i el seu salari entre un mínim d'un 25% i un màxim del 85%. Al mateix temps, al treballador sol·licitant li podrà ser reconeguda una pensió de jubilació parcial corresponent a la jornada reduïda, sempre que l'empresa concerti simultàniament un contracte de relleu amb un tercer treballador amb l'objecte de substituir la jornada de treball deixada vacant amb la reducció.

Posteriorment el treballador acollit a la jubilació parcial podrà sol·licitar la pensió de jubilació ordinària o anticipada en qualsevol de les modalitats legalment previstes. Pel seu càlcul, les bases de cotització corresponents al període de treball realitzat a temps parcial s'incrementaran fins al 100% de la quantia que li hagués correspost d'haver realitzat la jornada que el treballador tenia abans de la reducció, sempre que aquesta s'hagi simultaneïtat amb un contracte de relleu.

En aquest sentit, la Clínica facilitarà sempre que sigui possible i el treballador ho sol·liciti, la possibilitat de que aquest pugui reduir la seva jornada de treball. Doncs considerem que aquesta és una bona opció per totes les parts implicades, inclòs el nou treballador que substitueixi al sol·licitant, doncs simultàniament s'estarem fomentant unes condicions laborals estables.

Per persones que estiguin interessades en tenir més informació al respecte els convidem a que es posin en contacte amb el Servei de Recursos Humans on tractarem d'informar-los respecte aquells dubtes que puguin tenir. Les persones que estiguin interessades en acollir-se a aquesta opció, ho hauran de fer notificant-ho per escrit al Servei de Recursos Humans amb una antelació mínima de 3 mesos respecte a la data en que vulguin iniciar aquesta jubilació parcial.

1.3. LLIURES CANVIS:

Per tal de que el treballador disposi de certa autonomia per poder adaptar puntualment la seva jornada laboral a situacions de la seva vida privada, qualsevol treballador de la Clínica, a qui les característiques del seu lloc de treball i l'activitat de la seva àrea de treball ho permetin, podrà optar per una de les següents opcions:

- Acordar amb un company, amb unes condicions de jornada laboral de les mateixes característiques, l'intercanvi d'una de les seves jornades del calendari laboral.
- Acordar amb el seu Director/Coordinador d'àrea el gaudiment d'un permís en una jornada de treball que serà retornat en la forma que acordin les dues parts.

La concessió d'aquest lliure canvi s'haurà de sol·licitar per escrit als respectius Directores/Coordinadors d'àrea amb el temps suficient perquè aquests puguin fer la valoració oportuna de la sol·licitud. Per considerar concedit aquest lliure canvi serà necessari, en primer lloc, que la concessió del mateix respecti la normativa laboral vigent i en segon lloc l'autorització per escrit dels respectius Directores/Coordinadors d'àrea que hauran de fer-ho en el menor termini possible des de la seva sol·licitud.

ELABORAT
Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT
Comitè de Direcció



1.4. VACANCES:

Possibilitar als treballadors del torn de nit que puguin gaudir 1 dels 15 dies laborables de vacances fora del període establert pel Conveni entre els mesos de maig a setembre. D'aquesta manera es pretén millorar la situació del col·lectiu de nit per tal de facilitar que aquelles persones que tinguin compromisos que no estiguin recollits com a permís dins el Conveni Col·lectiu, tinguin l'opció d'utilitzar aquest dia pel seu gaudiment.

Per la resta del personal, i per aquest mateix motiu, és manté la possibilitat de que puguin sol·licitar fins a 2 dies de les seves vacances fora del període vacacional establert pel Conveni.

1.5. EXCEDÈNCIA ESPECIAL:

Malauradament en alguna ocasió ens podem trobar amb problemes greus de salut dels nostres familiars més directes, que a més en alguns casos necessiten del nostre ajut i suport directe. Aquestes situacions sovint reclamen d'una dedicació especial que pot ser difícil de compaginar amb la nostre activitat laboral.

Per aquest motiu i amb la intenció de tractar de col·laborar amb les persones afectades per aquests casos concrets, hem volgut crear una excedència especial de fins a 1 mes de durada per aquells treballadors que tingui un familiar de primer grau* en una situació de malaltia aguda greu, per tal de que puguin destinar aquest temps a facilitar l'atenció adequada a l'esmentat familiar.

Aquesta excedència constitueix un dret individual del treballador, home o dona. No obstant, si més d'un treballador de l'empresa generés aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani.

Durant el període en que el treballador romangui en situació d'excedència per aquest motiu, el treballador/a computarà aquest període a efectes d'antiguitat i tindrà dret a reserva del lloc de treball i per tant a la reincorporació immediata a la seva finalització. Durant el període sol·licitat, el treballador rebrà el 50% del sou que hagués percebut per haver prestat els seus serveis amb normalitat.

Paral·lelament i dins del mateix motiu, el treballador també podrà sol·licitar el gaudiment del seu període de vacances de manera continuada a aquest permís especial retribuït, tot i que es trobi fora del període establert pel gaudiment de les mateixes.

Per la concessió d'aquesta excedència especial o del gaudiment del període de vacances fora del període establert, el treballador haurà de sol·licitar-ho, prèviament, per escrit al Servei de Recursos Humans aportant el certificat d'un facultatiu que acrediti aquesta situació i que podrà ser valorat per aquell metge que l'empresa determini en cada cas. La decisió sobre la concessió o no de l'excedència especial serà comunicada al sol·licitant en un període no superior a 4 dies des de la recepció de la seva sol·licitud, sempre i quan la documentació presentada sigui la suficient per prendre una decisió en aquest sentit.

Aquesta mateixa excedència podrà ser concedida amb les mateixes condicions per totes aquelles persones que es trobin immerses en un procés d'adopció a l'estranger i que per aquest motiu hagin de traslladar-se fora del país per un període determinat.

** Es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable, sempre que aquesta situació sigui oportunament acreditada.*

ELABORAT
Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT
Comitè de Direcció



1.6. PERMISOS RETRIBUÏTS:

▪ **Permís per infantament o adopció legal de fill:**

L'article 42.1 del VI Conveni Col·lectiu de la XHUP recull el dret del treballador a gaudir de fins a 3 dies naturals, a Catalunya, i fins a 6 dies naturals, fora de Catalunya, en cas d'infantament o adopció legal de fill.

Ampliar aquest dret en un dia natural passant a concedir-se per infantament o adopció legal de fill, 4 dies si els fets esdevenen a localitats catalanes i 7 dies pels fets esdevinguts a localitats fora de Catalunya. El gaudiment del permís per aquest motiu, estarà supeditat a l'acompliment de la normativa interna referent als permisos retribuïts, (NOR-SRH-SRH-02-04).

▪ **Permís per la realització d'exàmens:**

L'article 42.1 del VI Conveni Col·lectiu de la XHUP recull el dret del treballador a gaudir de fins a 10 dies a l'any per a assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

Ampliar aquest dret per aquells casos en que l'examen sigui obligatori per l'accés a una formació acadèmica o professional. El gaudiment del permís per aquest motiu, estarà supeditat a l'acompliment de la normativa interna referent als permisos retribuïts, (NOR-SRH-SRH-02-04).

▪ **Assumptes propis:**

L'article 42.1 del VI Conveni Col·lectiu de la XHUP recull el dret del treballador a gaudir de fins a 3 dies a l'any per assumptes propis quan la gestió a efectuar coincideixi amb l'horari laboral i no admeti delegació.

Considerar dins d'aquest apartat aquells casos en que el treballador realitzi una visita al metge i/o realitzi una prova diagnòstica i aquesta coincideixi amb el seu horari laboral.

Considerar dins d'aquest apartat aquells casos en que el treballador acompanyi a un fill menor d'edat a una visita mèdica, a la realització de proves diagnòstiques, o a la realització d'una intervenció quirúrgica que no tinguin consideració d'hospitalització, sempre que aquesta coincideixi amb el seu horari laboral.

Considerar dins d'aquest apartat aquells casos en que el treballador acompanyi a un familiar de primer grau amb una minusvalia reconeguda superior al 65% a una visita mèdica, a la realització de proves diagnòstiques, o a la realització d'una intervenció quirúrgica que no tinguin consideració d'hospitalització, sempre que aquesta coincideixi amb el seu horari laboral.

Considerar dins d'aquest apartat aquells casos en que el treballador sigui citat per una visita obligatòria a l'escola del seu fill menor d'edat i aquesta coincideixi amb el seu horari laboral.

En el cas de que els dos pares siguin treballadors de la Clínica, només un d'ells, el que els interessats determinin, podrà gaudir del permís.

El gaudiment del permís per aquests motius, estarà supeditat a l'acompliment de la normativa interna referent als permisos retribuïts, (NOR-SRH-SRH-02-04).

1.7. REDUCCIÓ HORÀRIA PER LACTÀNCIA:

L'article 48.1 b) del VI Conveni Col·lectiu de la XHUP recull el dret de la treballadora a poder substituir la pausa o interrupció de la jornada per l'al·letament de fills menors de 9 mesos per una reducció de mitja hora de la jornada normal de treball a aplicar a l'inici o acabament d'aquesta.

Ampliar aquest dret a la possibilitat d'acumular el temps equivalent a aquesta reducció en les jornades completes de treball proporcionals corresponents. A les persones que optin per aquesta opció d'acumular aquest temps en jornades completes de treball els hi serà concedit un dia extra als corresponents legalment per l'al·letament del seu fill.

ELABORAT
Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT
Comitè de Direcció



2. ALTRES ACCIONS GENERALS:

2.1. OBSEQUI PER NAIXEMENT O ADOPCIÓ DE FILL:

Per tal de col·laborar en un primer moment amb aquells treballadors que tenen o adopten un fill, la Clínica s'afegeix a aquest moment especial contribuint amb un obsequi en metàl·lic de 300 €, per cada fill, a realitzar en un pagament únic.

Tindran dret a aquest obsequi tots els treballadors que, amb una antiguitat superior a 2 anys, tinguin o adoptin un fill. En cas de que els dos pares siguin treballadors de la Clínica i tinguin dret per la seva antiguitat a l'obsequi, només un, qui ells determinin, accedirà al premi. Per tal de gaudir del premi el treballador haurà de justificar documentalment al Servei de Recursos Humans el naixement o adopció d'aquest/s fill/s.

2.2. INCENTIVACIÓ PER L'ASSOLIMENT D'OBJECTIUS :

Aquesta Direcció considera que les persones són les que fan possible complir amb els objectius marcats, essent la finalitat de l'empresa la implantació de sistemes d'incentivació per objectius que valorin la implicació individual i/o col·lectiva, la formació i el rendiment de les persones. De manera transitòria i mentre no s'implantin a mig termini els esmentats sistemes, es posarà en marxa una eina d'incentivació global.

Aquesta incentivació de caràcter econòmic es planteja en cicles de 3 anys consecutius, essent un requisit imprescindible per la seva concessió, que durant els 3 anys que componen el cicle, la Clínica hagi obtingut uns resultats econòmics i financers positius, en aquest sentit es tindran en compte les dades de l'auditoria econòmica anual.

En cas de que es compleixi aquest requisit, es farà el càlcul de la mitja aritmètica dels excedents econòmics del cicle de 3 anys i de l'import obtingut es destinarà a aquest incentiu el 6% de la quantitat obtinguda. Aquest percentatge es distribuirà equitativa i linealment entre tots els treballadors que es trobin a la Clínica al final del cicle i que hagin tingut un contracte laboral indefinit amb la Fundació durant la totalitat del trienni que compona el cicle. El pagament d'aquest import es farà durant l'any següent a la finalització del cicle en un pagament únic en la nòmina del treballador, quedant excloses d'aquest incentiu les persones que durant el cicle hagin estat sancionades i/o amonestades formalment.

Pel càlcul del incentiu del primer cicle s'aplicaran les esmentades condicions referents als anys 2004, 2005 i 2006. Durant l'any 2007 a més es realitzarà la valoració d'aquest punt en el moment de fer la revisió anual del Pla de Millores Socials.

2.3. REVISIONS GINECOLÒGIQUES:

Resulta innegable el pes específic que tenen les dones dins del sector sanitari i el nostre Centre no és una excepció, més de dos tercers parts dels integrants de la Clínica són dones. Per aquest motiu i per la importància que tenen els aspectes ginecològics en la salut de la dona, hem considerat que fora bo que la Clínica faciliti l'accés gratuït a les treballadores a una revisió ginecològica anual. Els costos d'aquesta revisions anuals correran a càrrec de la Clínica i seran completament voluntàries per a les treballadores amb una antiguitat superior a 2 anys o amb una contractació indefinida que ho sol·licitin. Aquestes revisions es faran al centre assignat per la Clínica seguint el protocol establert en aquest sentit i hauran de fer-se necessàriament fora de l'horari laboral de la treballadora.

Les parelles* dels treballador/es que tinguin més de 2 anys d'antiguitat a la Clínica i vulguin gaudir de les condicions especials de la revisió ginecològica contarán amb una subvenció del 50% de les tarifes vigents en cada moment.

En aquest sentit, totes les persones que estiguin interessades en la realització d'aquestes revisions hauran de posar-se en contacte amb el Servei de Recursos Humans que els hi facilitarà la informació necessària al respecte.

** Es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador, formant una parella de caràcter estable, sempre que aquesta situació sigui oportunament acreditada.*

ELABORAT Jordi Pujol i Colomer (Director General) Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)	APROVAT Comitè de Direcció
---	-------------------------------



2.4. BESTRETES:

▪ **Bestreta per motiu personal greu:**

Per aquells treballadors que per un motiu personal greu, oportunitat acreditat, es trobin en una necessitat econòmica extraordinària i urgent, la Clínica, per tal de que el treballador pugui fer front a aquesta situació, (després de l'estudi individual de cada cas i dins de les possibilitats econòmiques de cada moment), podrà concedir una bestreta de fins a un màxim de 600€ per treballador/any, que s'haurà de retornar en un màxim de 6 mensualitats de la seva nòmina. Aquest concepte és limitarà a 6000 € anuals per tot els col·laboradors de la Clínica.

Per la concessió d'aquestes bestretes s'haurà de fer la seva sol·licitud per escrit al Servei de Recursos Humans aportant tota aquella documentació que el treballador consideri important per justificar aquesta situació extraordinària. La decisió sobre la concessió o no de la bestreta es comunicarà al sol·licitant en un període no superior a 5 dies des de la recepció de la seva sol·licitud i seran sempre tractades en ordre de recepció.

En el cas que es concedeixi la bestreta, aquesta és començarà a retornar a partir del mes següent a la seva concessió en un número de mensualitats que s'acordarà prèviament a la concessió que estarà en funció de la quantitat sol·licitada i que no podrà excedir les 6 mensualitats. Les mensualitats en què es fraccionarà el retorn de la bestreta seran descomptades de la nòmina mensual del sol·licitant i seran sempre pel mateix import, excepte la darrera que podrà ser diferent per tal d'arrodonir la quantitat sol·licitada.

▪ **Bestreta per formació:**

Tots coincidim en la importància de la formació com a eina per tal de potenciar la nostre millora personal i professional. En aquest sentit, durant els últims anys ha augmentat enormement l'oferta formativa a tots els nivells, al temps que també creix el seu cost econòmic. Per aquest motiu, hem cregut que lligat a l'actualització i desenvolupament del Pla de Formació, una bona mesura per estimular la realització d'accions formatives es facilitar el pagament d'aquestes concedint una bestreta al treballador que l'ajudi en el pagament de l'acció formativa a realitzar. Aquesta bestreta serà compatible amb la sol·licitud de la subvenció de la formació en les condicions que recull el Pla de Formació.

Podran sol·licitar aquesta bestreta tots aquells treballadors que tinguin una antiguitat superior a 2 anys i que justifiquin la realització d'una acció formativa relacionada amb la seva activitat professional, fet que valorarà el seu Director/ Coordinador d'àrea. Aquesta bestreta podrà ser de fins al 75% del import total del curs amb un màxim de 600 € per treballador/any, i haurà de retornar-se en un màxim de 6 mensualitats de la seva nòmina. Aquest concepte és limitarà a 6000 € anuals per tot els col·laboradors de la Clínica i per tal de que aquesta quantitat es distribueixi el màxim possible només es concedirà una bestreta per formació a l'any per persona.

Per la concessió d'aquestes bestretes s'haurà de fer la seva sol·licitud per escrit al Servei de Recursos Humans aportant tota aquella documentació que justifiqui la realització de l'acció formativa. La decisió sobre la concessió o no de la bestreta es comunicarà al sol·licitant en un període no superior a 5 dies des de la recepció de la seva sol·licitud i seran sempre tractades en ordre de recepció.

En el cas que es concedeixi la bestreta, aquesta és començarà a retornar a partir del mes següent a la seva concessió. Les mensualitats en què es fracciona la bestreta seran sempre pel mateix import, excepte la darrera que podrà ser diferent per tal d'arrodonir la quantitat sol·licitada i seran descomptades de la nòmina mensual del sol·licitant.

ELABORAT
Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT
Comitè de Direcció



2.5. ACTIVITATS LÚDIQUES:

Complementàriament a aquestes accions considerem que és bo mantenir activitats de tipus lúdic que es realitzen durant l'any, com ara l'aperitiu de Nadal, aniversaris institucionals, actes commemoratius anuals com la jubilació dels col·laboradors de la Clínica, i d'altres activitats que s'han fet per celebrar esdeveniments i dates significatives, sorteigs d'entrades per esdeveniments puntuals, col·laboracions en activitats culturals, esportives, etc.. En aquest sentit i reconeixent la bona rebuda que aquestes accions tenen entre els integrants de l'organització existeix la voluntat de que sempre que això sigui possible es potenciï la realització d'aquestes actes.

2.6. SERVEIS ESPECIALS DE LA CLÍNICA ALS TREBALLADORS I FAMILIARS:

Tots els treballadors que tinguin una relació laboral amb la Clínica o que l'hagin tingut durant un període mínim de 3 anys disposaran dels següents beneficis en l'ús dels serveis de la Clínica:

- Assignació d'una habitació individual sempre que sigui possible.
- Descompte del 10% en el preu de l'habitació quan aquesta sigui per ús privat.
- Ús gratuït del servei de TV de l'habitació.

Els familiars de primer grau, per consanguinitat o afinitat, dels treballadors que tinguin una relació laboral amb la Clínica l'hagin tingut durant un període mínim de 2 anys disposaran dels següents beneficis en l'ús dels serveis de la Clínica:

- Prioritat en l'assignació d'una habitació individual.
- Descompte del 10% en el preu de l'habitació quan aquesta sigui per ús privat.

2.7. ACORDS AMB TERCERES EMPRESES:

Des del Servei de Recursos Humans hem dut a terme aquests últims anys una política de recerca de possibles millores pels nostres col·laboradors amb d'altres empreses a partir de la nostra figura com a col·lectiu. En aquest sentit s'han establert acords amb diferents empreses, (empreses de viatges, assistencials, empreses esportives, etc.), de les que s'han pogut beneficiar aquells col·laboradors que així ho han desitjat. El llistat de totes les empreses amb les quals tenim aquestes condicions especials i el contingut de les mateixes es troba ubicat a la unitat informàtica **K:\ORGANITZACIO\Ofertes d'empreses col·laboradores**. Si no té accés a aquesta unitat o així ho creu oportú des del Servei de Recursos Humans li podran ampliar la informació al respecte. Un cop signades les característiques de l'acord de col·laboració, la relació que es pugui establir entre aquestes empreses i els nostres col·laboradors és totalment personal i anònima tot i que agraiem que si en algun moment sorgís qualsevol tipus de problema ens informessin per tractar d'evitar que es pugui repetir amb d'altres persones.

La nostra voluntat es continuar augmentant el número d'aquestes empreses per tal de que l'oferta per obtenir beneficis sigui més ampla i variada. Per aquest motiu agraiem les seves aportacions respecte a terceres empreses amb les que pogués ser interessant arribar a aquest tipus d'acord pels treballadors de la Clínica. En aquests casos, com en la resta, es farà la valoració oportuna i si s'escau les accions necessàries per dur a terme aquesta col·laboració.

Per les característiques d'aquest tipus de millores pels treballadors, totes les que així ho requereixin hauran de ser oportuna i suficientment justificades. En cas de que es detecti qualsevol tipus d'irregularitat en l'utilització d'aquests avantatges i que aquesta hagi estat ocasionada o que sigui coneguda pel treballador sol·licitant, el treballador podrà ser exclòs dels beneficis que pugui generar el Pla de millores socials a més d'altres mesures legals que es puguin prendre.

ELABORAT
Jordi Pujol i Colomer (Director General)
Oscar Barbancho Ordóñez (Cap Servei RRHH)

APROVAT
Comitè de Direcció