

ACORD MARC DE RECURSOS HUMANS DEL SISTEMA SANITARI CATALÀ

I. PREÀMBUL

I.a) El sistema sanitari de provisió pública de Catalunya, dins el Sistema Nacional de Salut, es distingeix per la pluralitat de proveïdors de serveis sanitaris que l'integren i també per la heterogeneïtat dels vincles jurídics que aquests mantenen amb els seus professionals.

I.b) La Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'Ordenació Sanitària de Catalunya, fent-se ressò d'aquesta realitat diversa, ja preveia que el Govern de la Generalitat ha de tendir progressivament a l'equiparació de les condicions laborals i professionals del personal. En posteriors Legislatures, successives Mocions del Parlament de Catalunya han reiterat i insistit sobre aquesta necessitat, deixant palès el compromís improrrogable del Govern d'emprendre les accions necessàries per a fer-ho efectiu.

I.c) El 29 de juliol de 2004, la Hble. Sra. Marina Geli, Consellera de Salut, donant compliment als mandats del Parlament de Catalunya, va constituir la Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del sistema sanitari català, encarregada de dissenyar i consensuar les condicions laborals mínimes i comunes per al conjunt de treballadors del sistema sanitari de responsabilitat pública de Catalunya.

I.d) El present Acord, per tant, és fruit del diàleg i consens assolit en el si d'aquesta Mesa, i té com a objectiu la delimitació d'un marc bàsic per a l'homologació de les condicions de treball dels professionals de tot el sector sanitari de responsabilitat pública a Catalunya – per Decret 378/2000, de 21 de novembre, que defineix el sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT)-, la finalitat del qual és aconseguir, d'una banda, la millora de la qualitat de l'atenció sanitària a la població i, d'altra, l'augment de la productivitat i millora de l'eficiència en la gestió dels recursos i fons públics en un context d'augment de la població i de les demandes assistencials –tot això com a garantia de la sostenibilitat econòmica present i futura del sistema sanitari públic.

I.e) Amb aquest Acord les parts volent establir les bases i continguts temàtics en l'àmbit de les relacions laborals i condicions de treball, les quals s'hauran de respectar a les posteriors negociacions col·lectives. Totes les parts signants assumeixen el compromís que els confereix la formalització d'aquest Acord quant al seu compliment i, en concret, el compromís de les organitzacions patronals i sindicals d'incloure els seus continguts en les posteriors negociacions, i també el de l'Administració sanitària d'erigir-se en garant d'aquests acords i cercar els recursos per a fer possible el seu compliment.

II. NATURALESA JURÍDICA

Els compromisos assolits en el present Acord tenen caràcter obligacional. Per tant, les parts signants s'obliguen a traslladar als diferents àmbits de negociació en què participen tot el que estigui previst a l'Acord, podent individualment cadascuna sol·licitar de l'altra el seu compliment.

III. ÀMBIT FUNCIONAL

El present Acord afecta a les organitzacions més representatives de treballadors i empresaris del sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya, constituït pels centres, serveis i establiments sanitaris d'atenció primària, de la xarxa hospitalària d'utilització pública, i els centres, serveis i establiments sociosanitaris d'utilització pública i els centres, serveis i establiments de salut mental d'utilització pública, que aporten la següent representació.

No obstant l'àmbit funcional definit en el paràgraf anterior, el contingut del present Acord queda obert a la inclusió de les Empreses públiques i Consorcis vinculats o dependents de la Generalitat de Catalunya que operen en l'àmbit salut malgrat formalment no pertanyin a les xarxes esmentades, si aquesta ho estima convenient.

Organitzacions empresarials

ACES 1 representant

CAPS 2 representants

ICS 2 representants

UCH 2 representants

Organitzacions sindicals

CATAC 1 representant

CC.OO 2 representants

CEMSATSE/AMIC 2 representants

UGT 2 representants.

IV. ÀMBIT MATERIAL

Aquest Acord Marc fixa els criteris d'homologació de les condicions de treball dels professionals del sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya, amb caràcter bàsic, aprofitant la legitimitat, capacitat i

competència per obligar-se de tots els interlocutors. Les matèries que a continuació es relacionen seran incorporades en les primeres negociacions que es duguin a terme en els respectius àmbits.

V. ÀMBIT TEMPORAL

L' Acord té vigència des de l'1 de gener de 2006 fins a 31 de desembre de 2009.

Els compromisos que se'n dedueixen hauran estat traslladats amb caràcter obligatori a la negociació col·lectiva en el decurs d'aquest període, i es trobaran vigents en la seva totalitat com molt tard l'1 de gener de 2010.

En qualsevol cas, les parts signants, a partir del 01 de gener del 2010, valoraran el grau de compliment dels acords subscrits i formalitzaran si s'escau, la renovació d'aquest document, per un nou període.

VI. CLAÚSULA DE GARANTIA

El compliment efectiu de totes les mesures que derivin de l'aplicació dels principis i criteris inclosos en el present Acord resten condicionades a què els organismes de l'Administració Sanitària i Social de Catalunya, en els seus respectius àmbits de competències, adequin les contraprestacions pels serveis que contracten a les entitats gestores dels serveis de prestació pública, i en el cas de l'ICS a que s'arbitrin els mecanismes i mitjans de finançament que són d'aplicació als organismes que formen part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en la quantia suficient per a fer front, en els processos de negociació, a tots els compromisos que se'n derivin tant en la quantia econòmica com en la seva temporalitat.

ACORD MARC

I. PRINCIPIS BÀSICS INSPIRADORS

Els principis inspiradors que fonamenten els pactes continguts en aquest Acord són:

1.1 Respecte al Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública de Catalunya (SISCAT):

- 1.1.1 Reconeixement de la diversitat del SISCAT i manteniment de la pluralitat de règims jurídics del seu personal, dins el marc homogeni de relacions laborals que s'estableixen en aquest Acord.
- 1.1.2. Contribuir a la sostenibilitat del SISCAT mitjançant l'augment de la productivitat i millora de l'eficiència en la gestió dels recursos i fons públics.
- 1.1.3. Màxima qualitat en l'assistència a l'usuari.
- 1.1.4. Accessibilitat dels professionals als centres, establiments i serveis que configuren el SISCAT, amb observació dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat dels processos de selecció.
- 1.1.5. Foment de l'estabilitat laboral en tot el SISCAT.
- 1.1.6. Facilitar la mobilitat dels professionals dins del Sistema, mitjançant l'establiment d'aliances estratègiques entre les institucions, així com la planificació eficient dels recursos humans en l'àmbit del SISCAT.
- 1.1.7. Flexibilitat i adaptabilitat de les relacions laborals a la pràctica d'una assistència sanitària basada en el treball d'equips multidisciplinaris i en la coordinació/integració dels diferents nivells assistencials amb l'objectiu d'assolir la millor atenció al pacient.
- 1.1.8 Endegar les actuacions necessàries per aconseguir l'establiment, el més aviat possible, d'una xarxa d'informació de recursos humans.
- 1.1.9. Les institucions sanitàries hauran de tenir en compte el Pla de Salut del territori i el concert o contracte subscrit amb el CatSalut respecte totes aquelles matèries les quals tinguin incidència en l'àmbit d'aquest Acord.

1.2. Pel que fa a les Institucions Sanitàries:

“Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del Sistema Sanitari Català”

- 1.2.1. Compliment d'aquest Acord amb respecte a l'autonomia de cada empresa, conveni o sector, a l'hora d'aplicar les seves condicions bàsiques o mínimes adaptades a la realitat social de cada institució, amb l'objectiu d'aconseguir la incentivació efectiva del professional per a l'acompliment, juntament amb la seva promoció personal i professional.
 - 1.2.2. Potenciació de la capacitat autoorganitzativa dels centres sanitaris per adaptar-se a les demandes assistencials de la població, l'apropament de l'assistència a l'usuari i la incorporació de noves tecnologies.
 - 1.2.3. Impuls del treball en equips organitzativament flexibles, per permetre l'adaptació a les necessitats de salut de la població.
 - 1.2.4. Equitat, integritat i transparència en la gestió pel que fa a la relació amb els usuaris .
 - 1.2.5. Planificació de l'activitat sanitària amb delimitació clara d'objectius, i incorporació de la gestió clínica i els indicadors de qualitat i la productivitat com elements imprescindibles per evitar la pèrdua d'eficiència en la gestió dels fons públics.
 - 1.2.6. Incorporació de retribucions variables orientades a la consecució de la màxima eficàcia en el si de les organitzacions i al desenvolupament i la carrera professional, com a reconeixement i elements de les retribucions pel valor afegit que aporta cada professional a l'organització en què presta serveis.
 - 1.2.7. Participació efectiva i corresponsabilitat dels professionals en la planificació i gestió dels recursos.
 - 1.2.8. Desenvolupament de programes de formació contínua per afavorir el reciclatge dels professionals i la seva adaptació als canvis tecnològics i organitzatius.
 - 1.2.9. Adaptació permanent a les noves tecnologies, impuls i promoció de la recerca científica i tècnica i accés dels professionals als recursos necessaris pel correcte desenvolupament de les seves funcions.
 - 1.2.10 Ordenació del temps de treball adequada a les necessitats assistencials dels usuaris, sens menyscabament de les condicions laborals dels professionals..
- 1.3. En relació amb els Professionals:
- 1.3.1. Ètica professional i voluntat de servei als ciutadans i a d'interès públic en l'actuació professional i sota els valors del professionalisme.

“Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del Sistema Sanitari Català”

- 1.3.2. Responsabilitat i objectivitat en l'exercici professional com a garanties de la competència i imparcialitat en el desenvolupament de l'activitat.
- 1.3.3. Compromís en l'assoliment dels objectius del sistema sanitari públic.
- 1.3.4. Dedicació preferent al servei públic, respecte a la normativa sobre incompatibilitats que li sigui d'aplicació, i transparència dels interessos en les activitats privades com a garantia d'aquesta preferència.
- 1.3.5. Compromís del professional pel manteniment i la millora de la seva competència, amb l'actualització permanent de coneixements.
- 1.3.6. Participació activa del professional en la fixació dels objectius, així com responsabilitat d'aquest davant la institució pel que fa al grau d'eficàcia i eficiència obtingut en la gestió dels recursos sanitaris públics.
- 1.3.7. Treball en equips multidisciplinaris i multiprofessionals per tal d'aconseguir la màxima eficiència en la prestació dels serveis, alhora que la implicació i motivació necessària dels professionals.

II. CRITERIS EN MATÈRIA DE NEGOCIACIÓ

D'acord amb els principis bàsics inspiradors d'aquest Acord, l'articulació i formalització dels principis, criteris i mesures que les parts acordin es duran a terme en base a àmbits de negociació col·lectiva diferenciats, atenent a les particularitats i circumstàncies que afectin a cadascun dels sectors que vénen determinats en el SISCAT.

En aquest sentit, es defineixen com àmbits objecte de negociació:

- a. L'àmbit de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública i l'Atenció Primària d'Utilització Pública.
- b. L'àmbit d'Atenció Sociosanitari d'Utilització Pública.
- c. L'àmbit d'Atenció de la Salut Mental d'Utilització Pública.
- d. L'Institut Català de la Salut.

Els signants en el futur valoraran la conveniència d'unificar els àmbits de negociació.

Atès que els sectors Sociosanitari i de Salut Mental estan inclosos en diferents àmbits de negociació, les millores que pel personal d'aquests sectors es deriven del present Acord, seran implementades, com a millora dels vigents Convenis, en la forma, imports i periodificació que determinin els signants del present Acord.

Les parts signants consideren que, amb les orientacions establertes en aquest Acord, el marc normatiu bàsic de referència pels sectors Sociosanitari i Salut Mental serà el del Conveni de la XHUP.

És criteri dels signants que en aquelles empreses amb conveni propi que decideixin adherir-se al conveni del sector al que pertanyin ho faran al conjunt del conveni sectorial.

Les parts reconeixen que en el procés de negociació col·lectiva corresponent al Conveni Col·lectiu d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques a l'àmbit de la sanitat privada no li seran d'aplicació els principis i criteris d'aquest Acord, i s'imposarà el principi de llibertat i autonomia de les parts legitimades per negociar en la fixació de retribucions i condicions de treball sense més limitacions que les que derivin de la normativa general.

III. PLANIFICACIÓ DE RECURSOS HUMANS

- 3.1. La planificació dels recursos humans, en l'àmbit funcional d'aquest Acord, ha d'estar orientada a la consecució del seu adequat dimensionament per tal de donar resposta a les necessitats de salut de la població. Per això cal tenir en compte l'estabilitat de la ocupació, el desenvolupament professional, la formació, la capacitació i la seva distribució amb l'objectiu de millorar la qualitat i l'equitat assistencial, i una major eficàcia, efectivitat i eficiència en la prestació dels seus serveis.
- 3.2. En cada centre o institució, la direcció adoptarà les mesures necessàries per a la planificació eficient de les necessitats de personal, de les quals s'informarà i es consultarà prèviament, quan s'escaigui, a la representació legal dels treballadors, sense perjudici de negociar aquelles matèries que la normativa legal o convencional determinin.
- 3.3. Els canvis en la distribució o necessitats del personal derivades de reordenacions funcionals, organitzatives o assistencials s'articularan de conformitat a les normes aplicables a cada establiment sanitari en funció del règim jurídic que li sigui aplicable.
- 3.4. Els convenis col·lectius i els acords de condicions laborals hauran de facilitar la mobilitat dels professionals en l'àmbit del SISCAT. En tot cas la mobilitat funcional dels professionals dins de cada empresa s'efectuarà dins de cada grup professional, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions i/o especialitzacions exigides per a exercir la professió.
- 3.5. Els centres i institucions sanitàries podran establir polítiques de recursos humans orientades a la polivalència o determinació flexible de les funcions dels professionals dintre del seu grup professional, tenint en compte les corresponents titulacions acadèmiques i/o especialitzacions,

per tal de facilitar l'adequació dels llocs de treball a les necessitats assistencials.

- 3.6. Els professionals podran prestar serveis conjunts en dos o més centres, encara que mantinguin la seva vinculació en un sol d'ells, quan s'acreditin aliances estratègiques o projectes de gestió compartida degudament formalitzats entre diferents establiments sanitaris. En aquest supòsit, els nomenaments o contractes de nova creació podran vincular-se al projecte en el seu conjunt.
- 3.7. Els centres, serveis i institucions sanitàries establiran i mantindran actualitzat un registre de professionals sanitaris amb els que mantinguin una relació de serveis, nomenament o contracte per compte propi o aliè, en el que haurà de constar, en tot cas, el nom, la titulació, l'especialitat, la categoria i la funció del professional –dades que tindran la consideració de públiques. A més, s'haurà de disposar de la informació corresponent al lloc d'exercici professional, a la jornada especial de treball prevista en l'article 49 de l'Estatut Marc, i els diplomes, certificacions o credencials que acreditin que es compleixen els requisits necessaris per a l'exercici de la professió, en ordre a determinar la continuïtat de l'habilitació per prestar serveis d'atenció als pacients.
- 3.8. Dintre d'un mateix equip multidisciplinari de professionals constituït formalment, serà possible la delegació d'actuacions entre els seus membres, sempre i quan estiguin prèviament establertes dintre de l'equip les condicions conforme a les quals aquesta delegació o distribució d'actuacions pugui produir-se.
Condició necessària per a la delegació o distribució del treball és la capacitat per realitzar-ho per part de qui rep la delegació, capacitat que alhora de ser objectivable, sempre que sigui possible, amb l'oportuna acreditació.
- 3.9 L'ordenació del personal es durà a terme per categories o grups professionals d'acord amb el criteri d'agrupació unitària de les funcions, competències, aptituds professionals, titulacions acadèmiques, especialitats i continguts específics de la funció a desenvolupar.

En aquesta ordenació s'hauran d'observar les definicions de professions sanitàries titulades i de professionals de l'àrea sanitària de formació professional establerta a la llei. Així mateix, s'haurà de tenir en compte la normativa vigent sobre especialitats sanitàries oficials.

IV. SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I ACOLLIDA

PERSONAL ESTATUTARI

- 4.1 L'adquisició i pèrdua de la condició de personal estatutari, i la seva provisió de places, selecció, trasllat i promoció interna, es regularà de conformitat amb la seva pròpia normativa.

PRINCIPIS RECTORS DE LA SELECCIÓ DE PERSONAL

- 4.2 El procés de selecció consisteix en l'avaluació de les competències, aptituds i idoneïtat dels candidats per al desenvolupament de les funcions exigides pròpies del lloc de treball a cobrir amb transparència i objectivitat en la presa de decisions.
L'experiència professional en el SISCAT, la formació, la recerca i la docència relacionades amb el lloc de treball seran elements a tenir en compte en aquesta avaluació.
- 4.3 En els processos de selecció del personal fix es respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat per a l'accés. S'afavorirà la promoció interna del personal i el trasllat pels mitjans que legalment o convencional es determinin.
- 4.4. En la selecció del personal s'haurà de tenir en compte la titulació que sigui exigible d'acord amb la normativa vigent i la capacitat funcional necessària per al desenvolupament de les tasques corresponents al lloc de treball al qual s'opta.
- 4.5 L'accés a la ocupació de les persones amb discapacitat s'inspirarà en els principis d'igualtat d'oportunitats, no discriminació, accessibilitat universal i compensació de desavantatges. En tot cas es requerirà la compatibilitat amb el desenvolupament de les tasques i funcions a exercir.
- 4.6 En el marc de la negociació col·lectiva, s'analitzaran els llocs de treball genèrics susceptibles de ser ocupats per persones amb discapacitat i es fixaran les quotes de reserva d'ocupació de les persones amb disminució, ja sigui mitjançant la contractació directa o mitjançant les mesures alternatives legalment previstes.
- 4.7 La negociació col·lectiva contemplarà els mecanismes d'informació a la representació legal i sindical dels treballadors dels processos de selecció i els criteris emprats .
- 4.8 S'exclou d'aquests principis rectors el personal contractat per al desenvolupament de càrrecs de comandament i llocs de confiança.

PRINCIPIS RECTORS DE LA CONTRACTACIÓ

- 4.9 L'objectiu de l'estabilitat en la ocupació haurà d'estar present en la negociació col·lectiva. En el marc de negociació que correspongui, s'articularen les mesures que tendeixin a la disminució de la contractació temporal, sens perjudici de mantenir la que sigui necessària per garantir els compliment de les necessitats conjunturals de la prestació de serveis. Els convenis col·lectius han de contemplar la promoció de la contractació indefinida i l'adopció de fórmules que evitin l'encadenament injustificat de contractes temporals.

4.10 Pel que fa a les modalitats de contractació temporal, en els convenis col·lectius s’haurà de tenir en compte que :

- a) Els contractes de durada determinada causals hauran d’utilitzar-se quan existeixin les causes establertes en la legislació d’aplicació.
- b) Cal potenciar la formació i l’experiència professional, especialment en el contracte en pràctiques, identificant aquelles activitats i ocupacions susceptibles de la seva utilització.

PRINCIPIS RECTORS DE L’ACOLLIDA

4.11 En els convenis col·lectius o acords de condicions laborals del personal estatutari, s’acordarà que cada centre o institució estableixi un protocol d’acollida adreçat als treballadors de nova incorporació. Aquest protocol haurà de contemplar els mecanismes necessaris per a la seva correcta execució.

El manual d’acollida recollirà la informació que s’estableixi com necessària amb la finalitat que els professionals tinguin coneixement de les característiques pròpies de la prestació de serveis en el sistema sanitari de responsabilitat pública de Catalunya, de la cultura i valors propis de la institució, de la seva estructura i organització, i també de la relativa a les seves condicions laborals i professionals.

V. TEMPS DE TREBALL I RÈGIM DE DESCANSOS

5.1 En matèria de temps de treball i règim de descansos, es considera aplicable a tot l’àmbit del SISCAT la Secció 1^a. del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l’Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut en tant que transposició de la normativa comunitària vigent en aquesta matèria. En tot cas serà aplicable sigui quin sigui el vincle jurídic de la relació d’ocupació en els centres i serveis sanitaris gestionats directament pels Serveis de Salut. Així mateix, aquest règim serà d’aplicació, bé amb caràcter supletori en absència de regulació sobre jornada i descans en els convenis col·lectius en cada cas aplicable, bé directament si la regulació d’aquesta llei resulta més beneficiosa que les previsions dels esmentats convenis, al personal dels centres vinculats o concertats amb el Sistema Nacional de Salut, quan aquests centres estiguin formalment incorporats a una xarxa sanitària d’utilització pública.

VI . CONDICIONS DE TREBALL

CÀRREGUES DE TREBALL

6.1 En l'organització del treball, les institucions hauran d'establir mesures específiques d'avaluació de les condicions de treball mitjançant avaluacions de riscos que garanteixin la seguretat i la salut dels professionals com a eina indispensable per garantir una prestació de serveis de qualitat als usuaris.

En l'organització del treball, els centres i institucions avaluaran i planificaran les càrregues de treball per poder adequar el volum de treball a la normativa sobre salut laboral i prevenció de riscos laborals.

SEGURETAT I SALUT LABORAL

6.2 En matèria de Seguretat i Salut en el treball, serà de directa aplicació la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per Llei 54/2003, de 12 de desembre, el RD 39/1997, de 17 gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció i tota la normativa que en cada moment sigui d'aplicació.

6.3 S'impulsarà el tractament de la seguretat i salut laboral en l'àmbit de la negociació col·lectiva a l'objecte de millorar les condicions de treball.

6.4 Es promourà la integració de l'activitat preventiva a l'empresa mitjançant la implantació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals i les avaluacions inicials i periòdiques que calguin. A l'àmbit de cada institució s'analitzarà l'accidentalitat i s'investigaran les seves causes.

6.5. Es fomentarà la cultura preventiva a través de la formació específica en relació amb els riscos de cada lloc de treball o la funció a desenvolupar.

6.6 Les avaluacions de riscos laborals hauran de valorar especialment la incidència en els llocs de treball dels factors de risc biològic, ergonòmic i psicosocial, i els derivats dels resultats obtinguts de la vigilància de la salut.

6.7 Es constituïran Comissions Sectorials específiques en matèria de Seguretat i Salut Laboral en els diferents àmbits de negociació col·lectiva que comprèn aquest Acord marc, amb l'objectiu de definir prioritats i instruments per a la prevenció de riscos laborals en el món sanitari.

6.8 Sense perjudici de les que puguin ser acordades a la negociació col·lectiva, les referides Comissions Sectorials podran tenir les funcions següents:

“Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del Sistema Sanitari Català”

- a) Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys a la salut i implantació de la activitat i la gestió preventives en l'àmbit de l'Acord.
- b) Elaborar propostes d'actuació amb la finalitat de portar a terme accions que actuïn sobre les deficiències i els problemes detectats.
- c) Elaborar plans d'actuació sobre els centres i institucions d'alta accidentalitat en el seu àmbit, quan els siguin sol·licitats.
- d) Elaborar plans de formació específica per als treballadors del sector sanitari, amb càrrec exclusiu dels empresaris i dins l'horari laboral.
- e) Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació i l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació, i la prevenció de la salut relacionada amb la salut reproductiva.
- f) Actuar com a mediadores als centres i institucions en matèria de seguretat i salut en el treball, a petició de qualsevulla de les parts.
- g) Assessorar les comissions paritàries dels convenis o acords de condicions laborals en les matèries relacionades amb la seguretat i la salut laboral.
- h) Elaborar propostes, desenvolupar i gestionar la sol·licitud d'ajuts econòmics a les administracions públiques per executar plans d'actuació en aquesta matèria.

6.9 Les parts podran dotar-se d'assessors amb la finalitat de poder dur a terme les esmentades funcions.

6.10 La vigilància de la salut és un component essencial de la prevenció de riscos laborals que s'inspirarà en els criteris següents:

- a) Ha de ser un element per a la promoció de la salut dels treballadors.
- b) Ha de ser un sistema integral de valoració individual de l'estat de salut dels treballadors, així com l'estudi sistemàtic dels patrons de salut i malaltia en els diferents col·lectius laborals.
- c) Requereix protocols d'actuació específics segons els riscos.
- d) Ha de respectar la intimitat dels treballadors i la confidencialitat de la informació. La recollida, accés i tractament de les dades de salut del personal quedaran reservats només a aquells professionals que la legislació sobre protecció de dades i de riscos laborals preveu.
- e) És un dret del treballador i una obligació de l'empresari. Només es podrà dur a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari únicament s'exceptuen el següents supòsits:
 - i. Que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.

- ii. Quan aquests reconeixements es facin per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.
 - iii. Quan així s'estableixi en una disposició legal en relació a la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.
- f) Els treballadors seran informats dels objectius i continguts de la vigilància de la salut i es requerirà el seu consentiment.
 - g) Els professionals sanitaris encarregats de la vigilància de la salut han d'assessorar amb rigor i imparcialitat tant els empresaris com els treballadors i els seus representants en tot el que fa referència a la vigilància de la salut.
Aquests professionals han de tenir la capacitació adequada per a complir amb rigor les seves funcions en matèria de vigilància de la salut.
 - h) Els treballadors seran informats dels objectius, continguts i protocols específics, si existeixen, de la vigilància de la salut.

6.11 La declaració d'un treballador com a “no apte” pel seu treball habitual, informat pel servei de vigilància de la salut del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, haurà de suposar, en primer lloc, la valoració d'una intervenció en les condicions de treball (adaptació del lloc). En cas que aquesta no fos possible, s'haurà de valorar la possibilitat d'un canvi de lloc de treball respectant les regles de la mobilitat funcional i/o geogràfica i de promoció interna que regeixin en la institució.

6.12 La formació dels delegats de prevenció en matèria de seguretat i salut relacionada amb els riscos dels centres sanitaris, i pel temps necessari, serà considerada com a temps de treball efectiu.

6.13 S'informarà directament a cada treballador dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o la seva funció, i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos.

5.3.13 La formació als treballadors en matèria preventiva relacionada amb els riscos del seu lloc de treball o la seva funció, i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests, serà considerada com a temps de treball efectiu.

6.14 A proposta dels representants legals dels treballadors, i si així s'acorda a la negociació col·lectiva, els delegats de prevenció podran ser designats, amb la corresponent dedicació horària, entre el conjunt de treballadors que acreditin la formació suficient per exercir-ne les funcions i competències corresponents.

6.15 L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció, així com la formació i informació als treballadors, han de preveure els riscos que puguin afectar a la salut reproductiva.

6.16 L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció haurà de preveure els riscos relacionats amb els accidents de trànsit dins de la jornada laboral, atesa la cada vegada més freqüent mobilitat dels treballadors fora dels centres sanitaris, fruit de l'extensió dels programes d'atenció domiciliària, de l'atenció continuada a la primària, dels programes de gestió compartida entre centres de diversa titularitat o de la circulació de professionals en les organitzacions sanitàries que integren més d'un nivell assistencial.

6.17 A la negociació col·lectiva s'estudiarà la subscripció d'assegurances, o altres mesures, que donin cobertura als riscos associats a l'ús de vehicle dins la jornada laboral.

6.18 La negociació col·lectiva regularà de l'exercici dels drets a la reducció de jornada, suspensió del contracte de treball o canvi de lloc de treball que la legislació atorga a les treballadores víctimes de la violència, ja sigui o no de gènere.

6.19 A la negociació col·lectiva desenvoluparà mesures tendents a donar efectiu compliment a les obligacions i responsabilitats d'empresaris i treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball.

6.20 A la negociació col·lectiva es tipificaran els incompliments laborals per part dels treballadors de les seves obligacions en matèria de riscos laborals, les sancions aplicables i també la graduació de les mateixes.

VII. MOBILITAT

7.1 Totes les parts es comprometen a facilitar la mobilitat dins el sistema sanitari públic, entès en el sentit més ampli, com instrument fonamental per afavorir el desenvolupament dels professionals, així com l'eficiència del sistema amb respecte a la normativa que en cada cas resulti d'aplicació.

A la negociació col·lectiva és on s'han de determinar, si s'escau, les compensacions econòmiques o en temps de descans que recompensin aquesta mobilitat.

VIII. CONCILIACIÓ DEL TREBALL AMB LA VIDA FAMILIAR

8.1 Les disposicions legals relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal al servei de l'Administració Pública de Catalunya seran d'aplicació al personal laboral que presta els seus serveis en l'àmbit del SISCAT, en la mesura que la Llei ho estableixi expressament o siguin assumides en el procés de negociació col·lectiva en l'àmbit de negociació corresponent.

8.2 S'accepta el principi d'exercici responsable dels períodes de conciliació de la vida familiar i les situacions de dependència. Mitjançant la negociació

col·lectiva, s'establiran les mesures adreçades a garantir el seu gaudiment de forma correcte.

IX. CONDICIONS GENERALS DE LES POLITIQUES RETRIBUTIVES

9.1 Amb la voluntat de donar compliment als compromisos d'homologació, la fixació de les condicions retributives i de jornada en els diferents àmbits de negociació s'adequarà als següents criteris:

a) Les polítiques retributives en l'àmbit del SISCAT potenciaran el desenvolupament dels seus professionals, tot valorant la participació i implicació en l'assoliment dels objectius del centre o institució i del Pla de Salut del territori, la qualitat de l'activitat prestada, la consecució de la màxima eficiència en el si de les organitzacions, i l'eficàcia en termes de salut.

b) La valoració de l'homologació retributiva entre els diferents àmbits del SISCAT no es farà comparant concepte a concepte, sinó comparant les retribucions totals anuals en còmput global.

c) Correspon a cada àmbit de la negociació col·lectiva la determinació dels conceptes retributius que conformaran les respectives estructures salarials i les seves quanties.

d) Amb l'excepció de l'Atenció Primària de Salut, que es regula més endavant, a efectes del present Acord s'entén com a “nivell d'homologació”, per a cada grup o categoria professional, la situació definida en el conveni col·lectiu de la XHUP vigent.

El concepte d'homologació s'entén integrat bàsicament per dos factors:

- a) El factor retribució.
- b) El factor jornada de treball ordinària.

En aquest sentit, s'entén com a “factor de retribució” la denominada retribució anual fixa amb els conceptes que la constitueixen (salari base i plus conveni).

e) Qualsevol millora produïda respecte d'aquestes condicions en els diferents àmbits i processos de negociació col·lectiva s'entendran com millores respecte del nivell d'homologació establert en aquest Acord.

f) Atesa la singularitat de l'Atenció Primària, el criteri d'homologació del factor retribució serà el nivell retributiu en còmput global anual fixat avui de l'Institut Català de la Salut, en el ben entès que ha de ser en la negociació col·lectiva on es fixin els diferents conceptes de retribució que configuren l'estructura salarial, assegurant el reconeixement de les variables poblacionals i territorials.

g) Com a reconeixement del valor afegit que aporten els professionals del sistema, i orientades a la consecució de la màxima eficiència en el si de les

“Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del Sistema Sanitari Català”

organitzacions, es podran establir –a més d’aquelles que estiguin reconegudes per llei– retribucions variables o altres mecanismes que reconeixin el seu desenvolupament professional quant a coneixements, competències, experiència en les tasques assistencials, docència i d’investigació, formació continuada acreditada, i també l’assoliment dels objectius assistencials i investigadors de l’organització en què presten serveis.

h) Aquesta part variable de la retribució haurà de concretar-se retribucions lligades a la direcció per objectius, productivitat i incentius, complements per carrera professional i complements per Incentivació professional.

En tot cas els sistemes d’incentius vinculats al compliment d’objectius a les diferents organitzacions, es basaran en l’explicitació dels objectius i en l’avaluació continuada del seu compliment, amb la pretensió que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l’organització, així com al desenvolupament d’una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

Els objectius inclosos seran assumibles, objectivables, mesurables i d’aplicació generalitzable als professionals sanitaris titulats de grau superior i grau mig. En els diferents àmbits de negociació s’estudiarà la possibilitat d’estendre els incentius per objectius a d’altres col·lectius de titulats sanitaris de FP de grau superior de la branca sanitària. Es facilitarà la participació dels interessats en la determinació dels objectius de compliment individual en la forma que estableixi la negociació col·lectiva.

i) Així mateix, les parts signants reconeixen que en els centres i serveis directament dependents de l’Administració sanitària existeixen condicions retributives que, no formant part del concepte d’homologació, repercuteixen en diferències retributives significatives que cal quantificar en termes de recursos globals i aplicar-los en la negociació col·lectiva en els termes que les parts legitimades en cada àmbit negociador determinin.

En aquest sentit, es poden esmentar a tall d’exemple i sense que representi una llista tancada, la retribució per antiguitat o plus de vinculació, el treball nocturn o festiu, i l’atenció continuada.

j) Les parts entenen que, per les seves especials característiques i per la regulació legal específica de que és objecte la jornada complementària i especial d’atenció continuada, en aquest Acord Marc és procedent determinar que la seva retribució no podrà ser inferior a la que resulti d’aplicar els criteris de preu per hora ordinària de treball, (entenent per preu/hora el resultat de dividir la retribució anual per la jornada ordinària), encara que és en els diferents àmbits de la negociació col·lectiva on caldrà determinar el seu import retributiu específic.

k) Les parts es comprometen a abordar en el procés de negociació col·lectiva la millora de les condicions retributives del personal especialista en formació

“Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del Sistema Sanitari Català”

pel sistema de residència (MIR, FIR, BIR, LLIR etc.), tant pel que fa a la retribució per jornada ordinària, com per la retribució de la jornada complementària i especial, si escau, d'atenció continuada.

l) L'eficàcia del contingut d'aquest capítol resta condicionada al compliment de la clàusula de garantia d'aquest Acord per la que l'Administració sanitària de Catalunya ha d'assumir els costos derivats de l'homologació de condicions de treball que s'acorden en la totalitat d'aquest capítol en els termes i terminis que aquest estableix, així com el cost derivat de les previsions d'aplicació del conjunt d'elements retributius del mateix d'acord amb el ritme de que s'estableixi en el procés de negociació col·lectiva.

X. FORMACIÓ PERMANENT, DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ

FORMACIÓ PERMANENT

- 10.1 La formació continuada i el desenvolupament competencial dels professionals s’ha d’orientar cap a les demandes i necessitats de salut de la població, la millora de la qualitat i l’equitat assistencial, una major eficàcia, efectivitat i eficiència en la prestació dels seus serveis, els canvis organitzatius i funcionals en el sí de les entitats, el progrés científic i tècnic, i l’assoliment dels objectius sanitaris lligats al Pla de Salut.
- 10.2 Els centres i institucions promouran i facilitaran l’accés dels seus professionals a l’actualització permanent de coneixements directament aplicables a l’exercici de les seves funcions i activitats, com a conseqüència dels avenços tecnològics i del progrés científic. A aquest efecte es desenvoluparan plans de formació continuada.
- 10.3 El perfeccionament professional a través de la formació s’entendrà com un dret i un deure de tots els treballadors, a l’efecte de garantir la permanent actualització de les seves competències mitjançant la millora dels coneixements, les habilitats i les actituds.
- 10.4 A cada institució o empresa es destinarà per a formació continuada dels seus professionals uns recursos equivalents a un percentatge de la massa salarial anual, que es determinarà en l’àmbit de la negociació col·lectiva.
- 10.5 La formació directament relacionada amb el lloc de treball i d’interès per a l’empresa s’efectuarà en horari laboral i serà a càrrec d’aquesta directament o indirecta.
- 10.6 En cada un dels àmbits de la negociació col·lectiva inclosos en aquest Acord, es crearà la Comissió paritària de Formació per al desenvolupament de les funcions següents:
- Vetllar pel compliment dels acords estatals o nacionals de Catalunya, d’àmbit general, que es puguin establir.
 - Establir els criteris orientatius per a l’elaboració dels plans de formació corresponents als centres afectats pel Conveni respectiu, prioritats de les iniciatives de formació que s’han de desenvolupar, orientació respecte dels col·lectius destinataris de les accions formatives, criteris que facilitin la vinculació de la formació contínua sectorial amb el sistema de classificació professional, etc.
 - Proposar la realització d’estudis per a la detecció de les necessitats formatives.
 - Promoure la formació contínua entre les empreses i els treballadors.
 - Afavorir l’accés a la formació dels treballadors menys qualificats.

“Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del Sistema Sanitari Català”

- Fer el seguiment i l'avaluació de la formació contínua realitzada en cada àmbit.

10.7 El *Llibre Blanc de les Professions Sanitàries a Catalunya* serà un document de referència a l'hora de promoure les iniciatives i actuacions per a la formació continuada i el desenvolupament dels professionals sanitaris.

DESENVOLUPAMENT, INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

10.8 Els centres i institucions vetllaran pel desenvolupament dels seus professionals, a través dels programes de formació continuada, de la carrera professional o dels sistemes d'incentivació i promoció que s'estableixin.

RECONeixEMENT DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, CARRERA PROFESSIONAL I INCENTIVACIÓ

10.9 El reconeixement del desenvolupament professional dels professionals sanitaris serà públic, exprés i individualitzat, quant als coneixements, experiència en les tasques assistencials, docents i d'investigació, i quant a l'assoliment dels objectius assistencials i investigadors de l'organització en què presta serveis.

El disseny del sistema de reconeixement és competència de l'Administració Sanitària de Catalunya sota els principis generals que estableix la Llei d'Ordenació de les Professions Sanitàries i els criteris que, en el seu dia, determini el *Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud*.

10.10 L'accés dels professionals sanitaris al sistema de desenvolupament professional serà voluntari i comportarà el reconeixement exprés del grau o nivell assolit. Aquest grau de desenvolupament professional serà consolidable, amb independència de quina sigui la seva incidència en els nivells retributius de la Carrera Professional

CARRERA PROFESSIONAL

10.11 En l'àmbit del SISCAT i a les negociacions col·lectives es regularà la carrera professional, entesa com el dret dels professionals sanitaris a progressar de forma individualitzada i com a reconeixement al desenvolupament professional quant a coneixements, experiència i acompliment dels objectius de l'organització en què presta serveis.

“Mesa Social per a un Acord Marc de Recursos Humans del Sistema Sanitari Català”

En tot cas, els sistemes de carrera professional que es determinin en cadascun dels àmbits de negociació que s'estableixin per l'aplicació d'aquest Acord contemplaran els següents criteris :

- El caràcter individual i voluntari de participar en el procés de carrera professional.
- El reconeixement mínim de quatre nivells efectius retribuïts.
- El caràcter universal, entès en el sentit que l'accés a qualsevol nivell de la carrera professional vindrà determinat exclusivament per l'avaluació dels mèrits i l'acreditació del temps mínim de permanència en el nivell anterior al sol·licitat.
- El reconeixement de l'avaluació com sistema imprescindible per a l'accés a la carrera i a qualsevol dels seus nivells.

INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ PELS GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS QUE NO TINGUIN RECONEGUT UN SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL

10.12 S'establiran sistemes i models d'Incentivació adequats a les característiques específiques de cada col·lectiu professional, que no participi d'un Sistema de Carrera Professional, per tal d'establir l'escenari de cooperació entre el conjunt del personal i els òrgans de direcció de les institucions a l'objecte d'assolir els seus objectius.

En els diferents àmbits de negociació es determinaran el disseny, els continguts i requisits d'aquests sistemes.

ADAPTACIÓ DE LES CARRERES PROFESSIONALS AL SISTEMA DE RECONeixEMENT DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

10.13 Quan sigui definit el sistema de reconeixement del desenvolupament professional a nivell autonòmic, en els diferents àmbits de la negociació col·lectiva s'establirà la repercussió del reconeixement del desenvolupament professional en la carrera professional, en els grups i categories en què s'hagi d'implantar i les retribucions que corresponguin, i s'acordaran les adaptacions que siguin necessàries.

Els professionals tindran dret a fer públic, que els sigui reconegut i a consolidar, el grau o nivell obtinguts en el sistema de reconeixement del desenvolupament professional. Les conseqüències d'aquest reconeixement en cada carrera serà objecte de la negociació col·lectiva en cada àmbit.

XI. COMISSIÓ PARITÀRIA

11.1 En el termini de tres mesos a partir de la subscripció del present Acord, es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació i seguiment d'aquest Acord Marc, que estarà integrada pel mateix nombre de representants de les organitzacions patronals i sindicals signants.

11.2 La Comissió serà presidida per la persona que a l'efecte designi el Departament de Salut, i actuarà de secretari/ària qui designi el Servei Català de la Salut, actuant ambdós amb veu i sense vot.

11.3 La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- a) Interpretació de la totalitat de l'Acord Marc.
- b) Seguiment del seu compliment. Especialment verificar el compliment dels acords retributius i, si s'escau, introduir els elements correctors.
- c) A instància d'algunes de les parts, intercedir i intentar conciliar, si escau.
- d) Totes aquelles funcions que puguin contribuir a una més gran eficàcia d'aquest Acord o que es derivin de les seves estipulacions.

11.4 La Comissió es dotarà d'unes normes de funcionament intern que, a l'igual que els acords, es prendrà per majoria simple de vot, dins de cadascuna de les representacions.

11.5 La Comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevulla de les organitzacions sindicals o patronals en ella representades. La sol·licitud es formularà per escrit i dirigida al president, en la qual s'indicarà amb claredat i precisió el tema que es sotmeti a consideració de la Comissió.

11.6 Per poder adoptar acords, hauran d'assistir a la reunió de la Comissió la majoria de membres dins de cadascuna de les representacions.

11.7 Com a tràmit que serà anterior a qualsevol reclamació prèvia a la via jurisdiccional, les parts signants s'obliguen a fer saber a la Comissió Paritària aquells dubtes, discrepàncies i conflictes de caràcter general que es puguin plantejar en relació amb la interpretació i seguiment d'aquest Acord, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es pugui resoldre el problema plantejat.

11.8 Per facilitar el seguiment i la gestió dels presents Acords, els sindicats signants podran gaudir, amb càrrec als fons destinats al finançament del present Acord Marc, d'un representant que mitjançant una excedència especial anàloga en quant a la seva durada i efectes, a la prevista per l'exercici de funcions sindicals, desenvolupi les accions que es derivin d'aquesta tasca.

11.8 El domicili de la Comissió Paritària, a efectes de comunicacions, serà el corresponent al Servei Català de la Salut, actualment a Barcelona, Travessera de les Corts 131-159, tot i que les reunions es podran efectuar on designi el president.

XII.- DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA: Les parts signants reconeixen que amb el present Acord Marc, i amb el trasllat efectiu a la negociació col·lectiva de les mesures que es deriven dels principis i criteris acordats, clou i es dóna per assolit el compromís d'articular el marc homogeni de relacions laborals i condicions de treball per als professionals i treballadors del sistema sanitari i assistencial de responsabilitat pública de Catalunya que deriva tant del mandat inicial de la Llei d' Ordenació Sanitària de Catalunya, com de les Resolucions del Parlament de Catalunya en aquesta matèria, en concret la 915/VI, corresponent a la sessió 41 de 4/10/2001.

SEGONA: Les condicions d'homologació establertes en aquest Acord Marc no perjudicaran les condicions més avantatjoses que gaudeixin els professionals dels diferents sectors inclosos en el seu àmbit.