

DEPARTAMENT DE TREBALL

En conseqüència, en ús de les atribucions que em són conferides,

ORDENO:

Article únic

Es fixa per a l'any 1997 la dotació pressupostària corresponent a la línia d'ajut als grups d'acció local participants en la iniciativa comunitària Leader II, de desenvolupament rural, establerta per l'Ordre de 28 d'octubre de 1996, en els imports següents: 61.500.000 ptes. amb càrrec a la partida pressupostària 773.02/5, i 124.674.293 ptes. amb càrrec a la partida pressupostària 773.41/7.

Aquesta dotació pressupostària es podrà aplicar a les subvencions en forma de les bestretes previstes a l'article 6 de l'esmentada Ordre.

Barcelona, 2 d'octubre de 1997

FRANCESC XAVIER MARIMON I SABATÉ
Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca
(97.261.062)

*

RESOLUCIÓ

de 18 de juliol de 1997, per la qual s'aprova i s'inscriu al Registre de mutualitats de previsió social voluntària de Catalunya el Text refós dels Estatuts socials de l'entitat Centre Industrial de la comarca de Manresa, MPS (núm. 0070 del Registre).

Mitjançant aquesta Resolució s'aprova i s'inscriu al Registre de mutualitats de previsió social voluntària de Catalunya el Text refós dels Estatuts socials de l'entitat Centre Industrial de la comarca de Manresa, MPS.

RESOLC:

—1 Aprovar el Text refós dels Estatuts socials de l'entitat Centre Industrial de la comarca de Manresa, MPS.

—2 Inscriure l'aprovació esmentada en el Registre de Mutualitats de Previsió Social Voluntària de Catalunya.

—3 Donar publicitat de la present Resolució al DOGC.

Notifiquen la present Resolució a les persones interessades en aquest procediment i assabenteu-les que contra aquest acte, que no posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs ordinari davant el conseller de Treball en el termini d'un mes a comptar des de la data de recepció de la seva notificació, d'acord amb el que preveuen els articles 114 i següents de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (BOE núm. 285, de 27.11.1992).

Barcelona, 18 de juliol de 1997

RAMON TOMÀS I RIBA
Director general de Seguretat Social
(97.204.045)

RESOLUCIÓ

de 29 de juliol de 1997, per la qual s'ordena la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya d'hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP) per a l'any 1997, relatiu al desenvolupament de l'article 68 de l'esmentat Conveni.

Vist el text de l'Acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya d'hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP) (codi de conveni 7900645), relatiu al desenvolupament de l'article 68 del Conveni esmentat, subscrit el dia 23 de maig de 1997, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.f) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció de l'Acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de

treball d'àmbit de Catalunya d'hospitals concertats de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP) per a l'any 1997, relatiu al desenvolupament de l'article 68 de l'esmentat Conveni, al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que l'Acord esmentat es publiqui al DOGC.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 29 de juliol de 1997

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional

A l'article 68 del IV Conveni col·lectiu dels Hospitals de la XHUP s'establí el compromís de crear una comissió amb la finalitat de pactar específicament un marc global d'incentivació i promoció per a tot el personal i el desenvolupament professional per al personal assistencial titulat de grau superior i diplomad.

Com a primer document elaborat i pactat per l'esmentada comissió s'estableix el següent marc genèric per al desenvolupament de l'article 68 del IV Conveni de la XHUP, que té caràcter d'acord.

Primer
Marc general

1. Es convicció dels signants d'aquest document que els professionals són el capital principal dels centres. Per això i per aconseguir una major eficiència, eficàcia i qualitat en la prestació de serveis que presten les empreses incloses dins l'àmbit del Conveni i per aconseguir empreses amb visió de futur, que assoleixin l'estabilitat de llurs treballadors i la viabilitat econòmica en un horitzó competitiu, cal dedicar una atenció especial als recursos humans. En aquest sentit el marc d'incentivació i promoció que es pacta ha de permetre que els hospitals de l'àmbit del conveni de la XHUP incorporin un model de gestió integrada dels recursos humans que s'ha de basar en el principi del reconeixement de la importància de l'individu en l'organització.

2. El marc aplicatiu de l'article 68 del IV Conveni ha de permetre recollir en el futur:

a) Elements d'incentivació per al desenvolupament de la tasca habitual i per a la configuració de polítiques salarials utilitzant instruments de millora de la formació en relació al lloc de treball i amb instruments de millora de la formació general.

b) Elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permetin -a través de la corresponent avaluació- reconèixer l'aportació permanent que es vagi realitzant amb traducció retributiva complementària no consolidable.

c) Elements de desenvolupament professional en el marc de l'empresa que permetin també -a través de l'avaluació- reconèixer el valor afegit aportat pel professional, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb retribució complementària no consolidable.

Dins aquest marc global, la direcció dels centres establiran mecanismes facilitadors per al desenvolupament del sistema

Atès que aquests tres elements d'incentivació, promoció i, en el seu cas, desenvolupament professional han d'ésser forçosament diferents per als diversos grups professionals del Conveni, s'estableixen els criteris generals següents per a cadascun dels grups professionals, d'acord amb aquest marc global.

Segon

Sistema d'incentivació i promoció dels grups 3, 4, 5, 6 i 7

Una de les característiques del nostre temps és la velocitat amb la que es succeeixen i s'incorporen noves tecnologies i nous sistemes de gestió que tracten de fer les empreses més competitives, posant èmfasi en els aspectes més directament vinculats en les persones, la seva dedicació, compromís i motivació. La constant evolució tecnològica i els continus canvis socials han comportat en l'àmbit sanitari una important modificació cultural que ha variat significativament la dinàmica de les actuacions i relacions entre les organitzacions sanitàries, usuaris dels serveis i professionals de la salut.

Aquesta situació, demana i exigeix als professionals del sistema un continu esforç per adaptar-se i sobreposar-se al temps, de forma flexible, per assumir els canvis socials, tècnics i econòmics, a fi i efecte de superar els reptes que la societat els demana i obrar amb eficiència.

La formació sempre ha estat una part integrant en la promoció dels diversos tipus d'aprenentatge i desenvolupament humà, contribuint de manera important a l'eficiència de les empreses, i la seva necessitat s'està convertint en un imperatiu a mesura que ens apropem a l'alba del segle XXI, la qual cosa implica haver de desenvolupar un marc general que agrupi totes les tendències, aspiracions i esforços per tal que els professionals del sector sanitari rebin una formació que possibiliti llur projecció professional adequada als requeriments que els són exigits.

Els signants del IV Conveni Col·lectiu de la XHUP, conscients de la permanent evolució dels coneixements professionals i la celeritat en què part d'aquests coneixements resten superats, plantegen la necessitat de reorientar els programes de formació dels professionals del sector per a fer-los més efectius i preparar les estructures humanes per a una vida professional productiva i de qualitat.

És voluntat dels signants, a més, que un cop s'hagi desenvolupat totalment el sistema que s'estableixi, el personal de nou ingrés haurà de tenir la titulació adient que es pacti a la negociació col·lectiva.

La formació continuada ha de constituir un instrument de referència que emmarqui la política de les accions formatives a dur a terme en l'àmbit del conveni de la XHUP, tendents a millorar l'equitat, l'eficiència i la qualitat dels serveis que ofereix a la població, desenvolupant i consolidant una eina per a fer efectives les polítiques de salut i ser-ne emanades del pla de salut de Catalunya.

Amb aquesta directriu s'ha arribat al compromís de treballar conjuntament per tal d'elaborar un marc global de promoció per a elevar el nivell de competències, promoure la transferència de coneixements, actituds i habilitats a cada

lloc de treball basades en la circularitat d'intercanvis en les relacions humanes per a tot el personal en general.

1) Característiques bàsiques del sistema:

a) Voluntarietat: el treballador participará voluntàriament en el sistema d'incentivació sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

b) Anivellament i homogeneïtzació dels requisits: s'establiran uns requisits mínims de formació homogenis per accedir al sistema.

c) Avaluació: es valorarà periòdicament la formació continuada, la participació, compromís i implicació amb els objectius de la seva institució i altres que es puguin determinar a cada centre i que permetin constatar la millora progressiva en les competències.

2) Accés al sistema:

Per a poder accedir al sistema s'hauran de complir els requisits d'entrada que es definiran per a cada grup professional com poden ser l'exigència d'una titulació oficial mínima o convalidada, formació continuada relacionada amb el seu lloc de treball, altres requisits que es puguin determinar (dedicació horària mínima,).

3) Comissió d'avaluació:

A cada centre s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa que realitzarà les tasques d'avaluació i valoració. Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens i en cas d'empat decidirà la direcció del centre que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Pel que fa a la representació dels treballadors, els nomenats pel comitè d'empresa seran de la mateixa titulació que els avaluats, sempre que el nombre de treballadors ho permeti i es tracti de professions titulades.

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

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics d'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni.

4) Desenvolupament del sistema:

a) Per a tot l'any 1997 es definiran les necessitats i s'establirà un calendari de l'aplicatiu que es desenvoluparà en el marc de les properes negociacions col·lectives.

b) Es buscarà la col·laboració amb les diferents entitats per tal de facilitar l'obtenció de les titulacions oficials necessàries per accedir al sistema.

c) Pel que fa als portalliteres que -a l'actualitat tinguin ja la titulació de FP1 Sanitari (Tècnic Mitjà Sanitari)- s'establirà un complement de lloc de treball de caràcter funcional i mentre realitzin aquesta tasca, que serà per import de 2000,- ptes. mensuals (24.000,- ptes. anuals) i efectes d'1 de desembre de 1997.

d) Pel que fa als auxiliars d'infermeria que -a l'actualitat tinguin ja la titulació de FP1 Sanitari (Tècnic Mitjà Sanitari)- s'establirà un complement retributiu de caràcter personal que serà per import de 3.000,- ptes. mensuals (36.000, ptes. anuals) i efectes d'1 de desembre de 1997.

Tercer

Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2.

1) Introducció:

L'exercici de la Infermeria en l'àmbit sanitari ha evolucionat en el temps sense recollir elements diferenciadors reconeixadors de les diverses aportacions d'aquest grup professional en funció dels diferents rols desenvolupats. L'únic element aglutinador ha estat l'acreditació titular de la diplomatura corresponent, i l'única via de promoció l'assumpció de responsabilitats de comandament.

És per adequar les aspiracions professionals a les necessitats del sistema que cal definir instruments de promoció que permetin un reconeixement des de les vessants:

Experiència i competències.

Compromís i implicació institucional en els resultats.

Motivació i aprenentatge permanent.

El sistema de promoció professional ha de preservar en tot moment la cultura i el model organitzatiu de cada institució.

2) Característiques genèriques del sistema:

2.1 Voluntarietat: el treballador participará voluntàriament en el sistema, tant en l'accés com en els canvis de nivell, sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

2.2 Avaluació: l'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre el següents àmbits en relació als objectius de la institució:

Activitat assistencial.

Aportacions des de la participació i la implicació.

Aptituds.

Formació continuada.

Docència.

Investigació.

2.3 Permanència: l'assoliment d'un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell.

2.4 Estructura per nivells: s'establiran 3 nivells amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti a les infermeres estar identificades tant en l'àmbit de llur institució com en l'àmbit social i professional.

Existirà la possibilitat d'establir un quart nivell, el nivell D, en funció de les possibilitats i la dimensió de cada centre. Per aquest nivell es podrà establir numerus clausus.

Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball.

2.5 Retribució: s'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.

2.6 Comissió d'avaluació: a cada centre s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa. En el cas de la representació dels treballadors, els nomenats seran necessàriament diplomats d'Infermeria o ATS del centre.

Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció del centre, la qual vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

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

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics d'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni.

2.7 Àmbit personal: podran participar en el

sistema professionals del grup 2 amb els requisits que es puguin establir.

2.8 Adaptabilitat: el sistema tindrà caràcter de genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de cada centre i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.

3) Components bàsics del sistema:

3.1 Accés general:

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per les infermeres en els terminis establerts a cada institució.

Les infermeres, en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixin els requisits adients per a cada nivell.

L'accés al nivell corresponent a cada institució per als nous ingressos es podrà sol·licitar per l'interessat als dotze mesos de la seva incorporació i als sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluada per una altra institució amb anterioritat.

3.2 Característiques dels nivells:

Els nivells es denominaran provisionalment:

Nivell A

Nivell B

Nivell C

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

8 anys per al nivell A

8 anys per al nivell B

Els anys de permanència en el nivell C es determinaran en el marc de les properes negociacions del Conveni.

Els nivells del sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional, llevat del nivell A, són de caràcter no consolidable.

La permanència o no en el nivell es produirà:

Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.

Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària dels treballadors.

3.3 Requisits d'accés per a cada nivell:

a) Per al nivell A:

Estar en possessió del títol de diplomada en Infermeria o ATS i acreditar 7 anys d'experiència hospitalària.

Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.

Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, és a dir, 1.314 hores, sempre i quan la reducció de la jornada fins a 1.314 hores no hagi estat a petició de la infermera. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic.

b) Per als nivells B i C

Les comissions avaluadores de cada institució, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites als punt 2, establiran els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre.

En qualsevol cas es fugirà de fórmules que suposin automatisme en els canvis de nivell.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

La dedicació serà plena.

Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per al nivell B.

c) S'establiran en tots els casos límits al nombre de sol·licituds per a cada treballador, tant per a l'accés com per al canvi de nivell dins del sistema.

En el cas de no accedir al nivell sol·licitat després de dos avaluacions caldrà romandre 5 anys en el darrer nivell assolit abans de demanar una nova avaluació.

3.4 Retribució:

Cada nivell, per jornada completa de 1.752 hores, serà retribuit amb un complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

4) Desplegament del sistema:

Atenent per una banda a la situació econòmica del sector sanitari proveïdor dels serveis públics i per una altra banda a la complexitat operativa d'aquest sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional, el seu desplegament es realitzarà per acord de les parts en un període de tres anys i d'acord amb un calendari preestablert en el marc dels futurs convenis col·lectius.

4.1 Per al 1998:

Determinació de la política retributiva i els complements salarials.

Constitució de les comissions avaluadores.

Acreditació del nivell A.

Aplicació del complement retributiu del nivell A, d'acord amb el que s'estableixi en un calendari a la negociació col·lectiva.

Determinació dels criteris d'avaluació del nivell B.

4.2 Per al 1999:

Determinació dels criteris d'avaluació del nivell C.

Acreditació del nivell B.

Establiment del calendari d'aplicació dels complements retributius per als nivells B i C.

4.3 Per al 2000:

Acreditació del nivell C.

Quart

Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup I.

1) Introducció:

L'exercici de la pràctica assistencial dins el sector sanitari s'ha vist tradicionalment mancat d'un sistema que permetés als facultatius de progressar dins el seu propi lloc de treball sense necessitat d'haver d'optar necessàriament a llocs de comandament per tal d'obtenir una millora, tant de les condicions retributives com de reconeixement a nivell de rang o categoria professional.

El desenvolupament professional s'ha d'entendre en el propi lloc de treball a través d'un sistema d'incentivació i promoció professional que reconegui la seva aportació al resultat i projecte de l'empresa en particular i del sistema sanitari en general.

Dins de les necessitats del sistema, una de les més importants és la d'obtenir un bon nivell d'eficàcia i d'eficiència de les empreses sanitàries. Per això, un dels elements més importants que ha de plantejar-se una bona política de recursos humans en el si de qualsevol organització, és el manteniment de la motivació i implicació dels professionals que la integren.

Pel que fa a les necessitats dels facultatius cal oferir-los un projecte de futur que sigui engrescador i en el qual coincideixin els interessos professionals i els objectius d'eficàcia i d'eficiència orientats als resultats de salut.

Per tal d'assolir els objectius indicats anteriorment és necessari utilitzar un ventall de diversos instruments, alguns dels quals, -formació,

retribució, adequació persona-lloc, etc.,- han estat posats en funcionament en moltes organitzacions.

2) Característiques genèriques del sistema:

2.1 Voluntarietat: el professional participarà voluntàriament en el sistema, tant en l'accés com en els canvis de nivell, sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

2.2 Avaluació: l'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre el següents àmbits en relació als objectius de la institució:

Activitat assistencial.

Aportacions des de la participació i la implicació.

Aptituds.

Formació continuada.

Docència.

Investigació.

2.3 Permanència: l'assoliment d'un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell.

2.4 Estructura per nivells: s'establiran tres nivells amb una denominació específica per a cada un d'ells, que permeti al professional ésser identificat tant en l'àmbit de la seva institució com en l'àmbit social i científic.

Existirà la possibilitat de reconèixer l'excel·lència dels professionals en funció de les possibilitats i la dimensió de cada centre amb un quart nivell, denominat Màster. Per aquest nivell es podrà establir un "numerus clausus".

2.5 Retribució: s'establirà un complement retributiu específic per a cada nivell.

2.6 Comissió d'avaluació: a cada centre s'establirà una comissió amb caràcter paritari nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa entre professionals del centre. Els representats nomenats pel Comitè d'empresa seran necessàriament facultatius.

Aquestes comissions procuraran funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció del centre que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

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

Cada comissió es dotarà del seu reglament de funcionament.

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el Conveni.

2.7 Àmbit personal: podran participar en el sistema els titulats de grau superior assistencials del grup 1.2 del Conveni de nivell 3 i nivell 2 amb una experiència hospitalària de 7 o més anys en una mateixa tasca o servei, en el cas dels metges sense titulació d'especialistes.

No queda comprès el personal que sigui contractat específicament per a la realització de guàrdies mèdiques. Aquesta excepció no comprèn els facultatius que realitzin llur jornada ordinària al servei d'urgències.

2.8 Adaptabilitat: el sistema tindrà caràcter de genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de cada centre i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.

3) Components bàsics del sistema

3.1 Accés general

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel facultatiu, tant pel

que fa al moment d'entrada al sistema com, en el seu cas, els possibles canvis a nivell superior, en els terminis establerts a cada institució.

El facultatiu, en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits adients per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

L'accés al nivell corresponent a cada institució per als nous ingressos es podrà sol·licitar per l'interessat als dotze mesos de la seva incorporació i als sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluat per una altra institució amb anterioritat.

3.2 Característiques dels nivells

Els nivells es denominaran:

Nivell A: adjunt.

Nivell B: sènior.

Nivell C: consultor.

Nivell D: màster.

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

7 anys per al nivell d'adjunt.

8 anys per al nivell de sènior.

10 anys per al nivell de consultor.

Els nivells del sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional llevat del primer nivell, són de caràcter no consolidable.

La permanència o no en el nivell es produirà: Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.

Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària dels treballadors.

3.3 Requisits d'accés per a cada nivell:

a) Per al nivell A

Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar set o més anys d'experiència hospitalària i en una mateixa activitat o servei.

Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.

Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, és a dir, 1.314 hores, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic.

b) Per al nivell B

Tindran accés els especialistes titulats.

Les comissions avaluadores de cada institució, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites als punt 2, establiran els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre.

En qualsevol cas es fugirà de fórmules que suposin automatisme en els canvis de nivell.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

Tenir una dedicació igual o superior al 75% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, és a dir, 1.314 hores, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic.

Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per aquell nivell.

c) Per al nivell C

Tindran accés els especialistes titulats.

Les comissions avaluadores de cada institu-

ció, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites als punt 2, establiran els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre.

En qualsevol cas es fugirà de fórmules que suposin automatisme en els canvis de nivell.

Els mèrits assistencials i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

S'exigirà l'acompliment de la jornada màxima i la màxima vinculació a l'empresa. Excepcionalment i per causes raonades, aquest requisit d'accés podrà no ésser exigít. Això sense perjudici naturalment de la prohibició de concurrència.

S'establiran en tots els casos límits al nombre de sol·licituds per a cada treballador, tant per a l'accés com per al canvi de nivell dins del sistema.

En el cas de no accedir al nivell sol·licitat després de dos avaluacions caldrà romandre 5 anys en el darrer nivell assolit abans de demanar una nova avaluació.

3.4 Retribució

Cada nivell, per jornada completa de 1.752 hores, serà retribuït amb el següent complement anual, abonat en dotze mensualitats, amb la periodificació que s'indica a la taula del punt 5. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

Adjunt: 398.000.

Sènior: 923.000.

Consultor: 1.450.000.

4) Desplegament transitori del sistema

Atenent per una banda a la situació econòmica del sector sanitari proveïdor de serveis públics i per una altra banda a la complexitat operativa d'aquest sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional, el seu desplegament es realitzarà per acord de les parts en un període de tres anys i d'acord amb un calendari preestablert.

4.1 Per al 1997:

Constitució de les comissions avaluadores.

Sol·licituds d'acreditació del primer nivell.

Acreditació del primer nivell.

Retribució d'acord amb la taula del punt 5.

Determinació dels criteris d'avaluació del segon nivell.

4.2 Per al 1998:

Acreditació primera del segon nivell.

Determinació dels criteris d'avaluació del tercer nivell.

Retribució d'acord amb la taula del punt 5.

4.3 Per al 1999:

Acreditació primera del tercer nivell.

Retribució d'acord amb la taula del punt 5.

4.4 Per al 2000:

Finalització del període transitori d'implantació del sistema.

Retribució d'acord amb la taula del punt 5.

5) Taula retributiva

R: retribució mensual complement del nivell professional; N1: nivell 1; N2: nivell 2; N3: nivell 3.

R	N1	N2	N3
1997	25.000	—	—
1998	33.167	51.000	—
1999	33.167	76.917	76.917 (1) 79.000 (2)
2000	33.167	76.917	120.834

(1) Durant el primer semestre

(2) Durant el segon semestre

6) El sistema de promoció, incentivació i desenvolupament pel grup 1, pactat en aquest docu-

ment no serà d'aplicació en aquells centres que en tinguin establert un altre amb un mínim de 2 anys d'antiguitat.

7) Els endarreriments corresponents a l'any 1997 s'hauran de satisfer abans del 31 de desembre de 1997.

Cinquè

Normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups

1) Característiques genèriques del sistema:

a) Voluntarietat: el treballador participarà voluntàriament en el sistema de promoció sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

b) Avaluació: el professional serà avaluat periòdicament en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre, en funció del compromís del professional (participació i implicació amb els objectius de la seva institució), la competència professional i l'efectivitat de la pràctica professional, formació continuada... Es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.

c) Permanència en el nivell: l'assoliment d'un determinat nivell en la valoració no significa la permanència definitiva en aquest nivell. La comissió avaluadora tindrà competència per a revisar els nivells professional assolits.

d) Independentment del caràcter executiu de la decisió d'assignació a un determinat nivell, en el supòsit que el treballador afectat entengués que la decisió no s'ajusta a la legalitat o ve motivada per raons discriminatòries prohibides podrà acudir a l'arbitratge de la Comissió paritària del Conveni, o en el seu cas a la jurisdicció social.

2) Absorció i compensació

Amb la salvetat a què es fa referència al paràgraf següent, els complements retributius que s'estableixen per a cada nivell absorbiran i compensaran les millores econòmiques superiors a les establertes en el Conveni col·lectiu que pugui tenir cada treballador. Això amb independència de la denominació, origen, caràcter i quantia de les esmentades millores i, fins i tot absorbiran complements de responsabilitat o comandament no lligats a llocs de treball de responsabilitat o comandament, que tinguessin com a objecte el reconeixement professional.

Únicament no seran absorbibles les millores que pugui tenir el treballador referides a aquells complements salarials tipificats en el Conveni que retribueixin condicions especials de lloc de treball i que són: plus diumenges, plus festius intersetmanals, Nocturnitat, Complement de responsabilitat, supervisió o comandament, Guàrdies i aquelles altres millores de complements retributius que hagin estat pactades col·lectivament per escrit amb el Comitè d'empresa.

3) Inaplicació del sistema

Es podrà produir la no aplicació de tot el sistema de promoció, incentivació i desenvolupament pactat en aquest document en aquells centres en els quals -en un període de tres anys- les pèrdues acumulades al compte d'explotació superin el 10% de la xifra del pressupost ordinari de despeses de l'any anterior.

A l'efecte de poder-se acollir a l'exempció establerta en el paràgraf anterior, serà necessari que les empreses ho sol·licitin a la Comissió paritària del Conveni i que aportin tota aquella documentació que fos requerida per aquesta per tal de conèixer la seva situació real.

(97.262.035)

RESOLUCIÓ

de 4 de setembre de 1997, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i la província per a l'any 1997.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i la província presentat pel Gremio de Detallistas de Pescado Fresco y Congelado de Barcelona y Provincia, CCOO i UGT en data 10 de juny de 1997, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 de l'Estatut dels treballadors, l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i la província per a l'any 1997 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 4 de setembre de 1997

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
Delegat territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i la seva província; per a l'any 1997

CAPÍTOL 1**Disposicions generals****Article 1****Àmbit d'aplicació**

Les estipulacions d'aquest Conveni afecten tots els treballadors i les empreses dedicats a l'activitat de detallistes de peix fresc i congelat situats a la província de Barcelona, que han estat regulats per l'Ordenança de treball del comerç de data 24 de juliol de 1971.

Article 2**Vigència**

Aquest Conveni entrarà en vigor, amb caràcter general, a partir del dia 1 de gener de 1997, independentment de la data de la seva publicació al Butlletí Oficial de la província o al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya; la seva durada serà d'1 any, i es prorrogarà any rere any, tret que qualsevol de les parts en sol·liciti la revisió com a mínim 3 mesos abans de la seva fi.

CAPÍTOL 2**Article 3****Ingressos i període de prova**

El període de prova és de 3 mesos per als tècnics titulats i d'1 mes per a la resta de treballadors. Totes les contractacions de treballadors són tramitades davant l'INEM.

CAPÍTOL 3**Article 4****Retribucions**

S'estableix per a cada categoria professional l'escala que figura a l'annex 1 d'aquest Conveni.

Article 5**Augments periòdics per temps de servei**

El personal inclòs en aquest Conveni col·lectiu ha de percebre augments periòdics per anys de servei, que consisteixen en quadriennis la quantia dels quals estableixen les taules salarials annexes a aquest Conveni.

Article 6**Gratificacions extraordinàries**

Les empreses regides per aquest Conveni han d'abonar al seu personal una gratificació extraordinària equivalent a l'import d'una mensualitat de salari de conveni per Nadal, una altra mensualitat igual pel mes de juliol i una altra mensualitat del mateix import pel mes de març (beneficis). La gratificació de juliol s'ha d'abonar el 17 de juliol; la de Nadal, el 21 de desembre i la de beneficis, el 31 de març, això preferentment; les empreses tenen la facultat de distribuir la paga de beneficis en 12 mensualitats, incloent-la als fulls de salari.

Article 7**Plus de transport**

El pagament del plus de transport que s'especifica a l'annex 1 es fa mensualment i aquest plus es cobra els 12 mesos de l'any.

Per poder descomptar al treballador el plus de transport ha de deixar d'assistir al seu lloc de treball, d'una manera continuada, 1 mes com a mínim.

Article 8**Vacances**

El personal inclòs en aquest Conveni col·lectiu fa 30 dies naturals de vacances, tret que per disposició legal o per costum inveterat tinguin un període més llarg de vacances, que s'ha de respectar. El personal ha de fer les vacances per torns rotatius, any rere any, sense que es tinguin en compte els drets d'antiguitat. Els treballadors han de conèixer les dates que els corresponen amb 2 mesos d'antelació, com a mínim, respecte a l'inici del gaudi de les vacances.

Article 9**Import de les hores extraordinàries**

L'import de les hores extraordinàries es concreta, per categories, a l'annex d'aquest Conveni col·lectiu.

Ambdues representacions estan d'acord que és convenient reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els criteris següents:

Suprimir les hores extraordinàries habituals.

Realitzar les hores extraordinàries que siguin exigides perquè calgui reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i també perquè hi hagi el risc de perdre matèries primeres, si s'escau.

Mantenir les hores extraordinàries necessàries per períodes punta, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat.

En aquest Conveni col·lectiu, les hores extraordinàries tenen el caràcter d'estructurals si es fan amb el fi que preveu el Reial decret 1858/1981, de 20 d'agost.

Article 10**Organització de la feina**

A totes les empreses, l'organització de la feina és facultat de la seva direcció, la qual l'ha de regular d'acord amb les normes legals establertes.

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni tenen l'obligació de despatxar al públic tots els productes de què disposin o que tinguin a la venda les empreses inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 11**Jornada laboral**

La jornada laboral màxima en còmput setmanal es fixa en 40 hores de treball efectiu per a tots els treballadors, tant si realitzen jornada continuada com si la fan partida.

Els treballadors amb jornada continuada tenen un temps per a l'entrepà de 15 minuts, que es considera temps de treball efectiu.

CAPÍTOL 4**Previsió social****Article 12****Malaltia i accidents**

Sens perjudici de les condicions més favorables que les empreses regides per aquest Conveni tinguin establertes, en cas de malaltia comuna o professional i d'accident, sigui de treball o no ho sigui, cal observar les normes següents.

El personal afiliat al règim d'assistència de la Seguretat Social, a més dels beneficis que aquesta li atorga, té els drets següents:

a) En cas d'incapacitat laboral transitòria per malaltia o accident (degudament acreditada per la Seguretat Social) del personal comprès en el règim assistencial de la Seguretat Social, l'empresa ha de completar les prestacions obligatòries fins arribar a l'import íntegre de les seves retribucions durant 12 mesos com a màxim, encara que el treballador sigui substituït.

b) L'empresa té l'obligació de satisfer la retribució al personal que, en cas de malaltia comuna o accident no laboral, no tingui cobert un període de cotització de 180 dies dins dels 5 anys immediatament anteriors al fet causant, fins que sigui cobert aquest període de carença.

Article 13**Subsidi complementari per defunció**

Si s'esdevé la mort d'un treballador, l'empresari ajuda la vídua afegint 15 dies als 20 que li corresponen reglamentàriament, sens perjudici del subsidi que la Seguretat Social estableix. A aquest efecte, s'entén per salari el que s'estableix com a salari de conveni a la taula salarial annexa a aquest Conveni col·lectiu, més l'antiguitat adquirida corresponent.

Article 14**Excedència per maternitat o adopció**

L'empresa i els treballadors s'han d'atènyer al que estableixen l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i la resta de normes complementàries.

CAPÍTOL 4**Drets sindicals**