

# **DOCUMENT PREACORD**

## **CONVENI COL·LECTIU HUSJR 2017-2019**

### **1. DURADA:**

La durada del conveni serà de l'1-1-2017 al 31-12-2019.

El període d'ultra activitat serà de 6 mesos, finalitzant el dia 30 de juny de 2020.

La comissió negociadora del nou conveni col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes des de la data de la denúncia.

Es designaran en votació i per majoria President i Secretari d'entre els membres de la comissió. Un vegada denunciat el conveni, aquest continuarà la seva vigència fins a la finalització del període d'ultractivitat.

### **2. INCREMENTS SALARIALS**

Les taules salarials del present conveni seran incrementades per l'any 2017 i amb efectes de 1-1-2017 en l'1% i pels successius anys de durada del conveni, en el límit que estableixin les Lleis Generals de Pressupostos pel personal laboral del sector públic i demés normativa d'aplicació.

Els conceptes subjectes a increment seran els següents:

Art. 29: Annex I: Taula salarial

Art. 31: Annex II: Plus nocturnitat

Art. 33: Annex III: Plus jornada mèdica discontinua

Art. 34: Plus Cap Guàrdia

Art. 36: Complement activitat programada personal del grup 1.1

Art. 37: Complement d'atenció continuada

Art. 38: Complement específic facultatiu contractats específicament per realitzar mòduls d'atenció continuada

Art. 39: Annex XI: Plus responsabilitat personal assistencial, excepte categoria Cap Servei.

Art. 40, Annex XI: Plus responsabilitat personal no assistencial

Art. 43, Annex V: Preu/hora de l'atenció continuada presencial

Art. 43, Annex V: Preu/hora de l'atenció continuada localitzable

Art. 43: Plus dies especials Nadal i Cap d'Any

Art. 44, 45, 46, Annex IV: Plusos dissabte, diumenge i festiu

Art. 47: Salari i preu/hora guàrdia dels metges assistencials

Art. 51.9, Annex VI: Sistema desenvolupament i promoció professional del personal del grup 1.1, nivells A, B i C

Art. 52, Annex VI: Complement adscripció SIDPP grup 1

Art. 53.9, Annex VII: Carrera professional grup 2.1, nivells A, B i C

Art. 54, Annex VII: Complement adscripció SIPDP grup 2

Art. 55, Annex VIII: Sistema d'Incentivació i Promoció grups 3 al 5, nivells A, B i C

El preu del trienni d'antiguitat i del plus de permanència s'actualitzaran amb efectes de l'1-1-2017 en l' 1%. Per la resta d'anys de vigència del conveni es mantindrà el preu vigent a l'any 2017.

La resta de conceptes contemplats en el Conveni col·lectiu mantindran els imports actuals durant tota la vigència del mateix.

### **3. PERMISOS RETRIBUITS (art. 16)**

Als efectes de sol·licitud de tots els permisos, excepte per l'art. 16 a), s'assimilarà la figura del cònjuge a la de parella estable que defineix l'art. 234-1 del Codi Civil de Catalunya en els següents termes:

*Parella estable:*

Dues persones que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial es consideren parella estable en qualsevol dels casos següents:

- a) Si la convivència dura més de dos anys ininterromputs.
- b) Si durant la convivència, tenen un fill comú.
- c) Si formalitzen la relació en escriptura pública

#### **Modificació art. 16, b):**

El permís de 3 dies pagats per naixement és per **cada** fill biològic o adoptiu reconegut en resolució administrativa, judicial o certificat d'idoneïtat.

#### **Modificació art. 16, f):**

Respecte al permís retribuït fins a un màxim de 14 hores anuals, per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental, s'afegeix el següent paràgraf:

“Les persones que treballen en el torn de nit tindran dret a aquest permís quan la visita mèdica o prova diagnòstica sigui abans de les 9 hores posteriors a la finalització de la jornada laboral o anteriors a l'inici de la mateixa. Igualment, per al torn de nit, aquest permís s'ha de sol·licitar per jornades completes de treball,

fins a un màxim de dues jornades anuals, sens perjudici de comptabilitzar el permís per la durada màxima de 14 hores anuals”.

La resta del punt es manté en la seva literalitat: “En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, el/la treballador/a podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies, quedant a criteri del treballador la distribució d'aquest crèdit horari”.

#### **Creació nou permís per cònjuge, parella de fet o fills amb discapacitat.**

El treballador/a amb cònjuge, parella de fet legalment constituïda, fills o filles amb discapacitat reconeguda per l'organisme competent tindrà dret a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport. En el cas de pares i mares, tindran dret a aquest permís de manera conjunta.

Les persones que treballen en el torn de nit tindran dret a aquest permís quan la reunió o visita sigui abans de les 9 hores posteriors a la finalització de la jornada laboral o anteriors a l'inici de la mateixa.

#### **4. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA PER CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL (art. 18, b)**

S'estableix que el termini de sol·licitud d'aquest tipus d'excedència serà de **15 dies**, excepte les referides als períodes de juliol, agost i setembre, les quals es presentaran abans del 30 d'abril de cada any.

Una vegada finalitzada l'excedència, la carència per demanar-ne una altra de la mateixa naturalesa serà de **6 mesos** de treball efectiu.

#### **5. CONCILIACIÓ HORARIS PER CÒNJUGUE, PARELLA DE FET O FILLS AMB DISCAPACITAT (art. 23)**

El dret de conciliació horària que es regula en aquest article es fa extensiu al cònjuge:

“Els treballadors amb **cònjuge**, parella de fet legalment constituïda, fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial reconeguda per l'organisme competent igual o superior al 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris amb els dels centres on el cònjuge, fill o filla amb discapacitat rebí l'atenció”

## **6. ASSEGURANÇA COL-LECTIVA DE VIDA I ACCIDENTS (art. 26)**

La pòlissa d'assegurança del treballador estarà publicada a la pàgina web del centre.

## **7. PLUS DE JORNADA MÈDICA (art. 33)**

El plus de jornada mèdica discontinua passarà a denominar-se “plus de jornada mèdica”, sense que aquesta modificació impliqui cap alteració en l'organització dels serveis assistencials.

Tindran dret a la percepció del plus de jornada mèdica els facultatius que a l'entrada en vigor del nou conveni meritin el plus de jornada discontinua. A partir de l'entrada en vigor del canvi de denominació, tindrà dret al plus de jornada mèdica el personal mèdic del grup 1.1 amb contracte a jornada completa, a excepció del personal contractat per realitzar guàrdies mèdiques i del personal del servei d'urgències.

El personal mèdic adscrit al servei d'urgències mantindrà el complement de lloc de treball d'urgències en la mateixa quantia en que s'abona actualment i en proporció a la jornada contractada.

## **8. PLUS HARMONITZACIÓ (art. 41)**

El plus d'harmonització es suprimeix del text articulat del conveni.

## **9. INDEMNITZACIÓ PER CESSAMENT (art. 48)**

Amb efectes de la data de signatura del nou conveni es suprimeix la indemnització per cessament regulada a l'art. 48 del vigent conveni, quedant substituïda per un nou concepte que és denominarà premi de fidelització i que es meritirà en les següents condicions:

“El personal que presti serveis a l'empresa durant 25 anys tindrà dret per una sola vegada al consolidar aquesta antiguitat, a un premi que consisteix en un mes de vacances addicional al que tindran dret a gaudir en aquell any, i que es podrà substituir a opció del treballador per una compensació en metàl·lic equivalent a l'import d'una mensualitat de la taula annex I.

Tots els treballadors amb una antiguitat a l'empresa de més de 10 anys, en cas que siguin objecte d'acomiadament declarat o reconegut com improcedent, o per acomiadament objectiu, que determini l'extinció del seu contracte de treball, tindran dret a que se'ls hi compensi aquest premi en la part proporcional al temps transcorregut amb referència al mòdul de 25 anys, establert amb caràcter general”

El canvi de sistema es realitzarà de forma gradual de manera que el personal que fins a 31-12-2021 acrediti 30 o més anys d'antiguitat, mantindrà el dret a percebre dues mensualitats d'acord amb les causes descrites a l'art. 48 del vigent Conveni Col·lectiu.

## **10. GUÀRDERIES (Art. 49)**

El treballador/a que gaudeixi d'una reducció de jornada per cura d'un menor percebrà el complement per fill en edat de guarderia en igual import que el personal a jornada completa.

## **11. IT durant vigència RDL 20/2012 de les DPO grups 1 i 2 i RETRIBUCIÓ VARIABLE grups 3 al 5**

Durant la vigència del nou Conveni i mentre es mantinguin en vigor les mesures establertes pel RDL 20/2012 relatives als processos d'Incapacitat Temporal, aquesta situació, ja sigui per contingències comuns o per contingències professionals (accident de treball i malaltia professional), no penalitzarà a efectes dels sistemes de retribució variable establerts als arts. 56 i 57 del vigent Conveni Col·lectiu.

## **12. CREACIÓ PLUS NOCTURNITAT GRUP 1 (annex II)**

La taula recollida a l'annex II del vigent conveni inclourà el plus de nocturnitat del personal del grup 1 en els imports següents:

Fix mensual pel personal adscrit permanentment a torn de nit: 399,92€.

El personal amb prestació de serveis nocturns no permanents percebrà l'equivalent al preu/hora de l'import fix mensual.

### **13. PREU/HORA ATENCIÓ CONTINUADA LOCALITZABLE (Annex V)**

Es fa constar que el preu/hora de l'atenció continuada en modalitat de localització de tots els grups professionals s'abona a raó del 40% del preu de l'atenció continuada en règim presencial.

### **14. ACTIVITATS SINDICALS (Art. 62)**

Es disposarà del temps necessari per realitzar assemblees de personal que siguin convocades pel comitè d'empresa o bé pel **33%** de la plantilla.

En aquells casos en què el delegat sindical, per motius relatius a les seves funcions, no puguin ser substituïts, per exemple, en aquelles casos que es treballi amb pacients assignats, o de difícil cobertura, l'empresa es comprometrà a valorar en cada cas la solució més adient per garantir el dret sindical.

### **15. REDUCCIÓ JORNADA EN CAP DE SETMANA (art. 64)**

S'amplia el supòsit de reducció de jornada a persones d'edat igual o superior a 55 anys.

### **16. FORMACIÓ PROFESSIONAL (art. 67)**

S'incorporen el cursos en la modalitat no presencial "on line" als supòsits que generen dret al permís per formació:

"S'entén com a acció formativa qualsevol de les següents o d'altres similars, sempre que tinguin relació amb les professions de la salut: postgrau, màster, simpòsiums, congressos, jornades, seminaris o sessions i **cursos on line**.

En el marc de la comissió de formació s'establiran els criteris als efectes de determinar l'equivalència en hores de la formació no presencial."

## **17. DPO/RETRIBUCIÓ VARIABLE DE TOTS ELS GRUPS PROFESSIONALS (Art. 56 i 57)**

Amb efectes de l'1 de gener de 2017 i durant la vigència del conveni, la retribució variable per objectius (DPO/retribució variable) de tots els grups professionals es meritara, en el seu cas, anualment, i només es podrà percebre en cas que l'empresa assoleixi l'equilibri pressupostari i financer. Complerta la condició expressada, només s'abonarà, per aquest concepte, proporcionalment per a tots els grups professionals, la quantitat que no comprometi dit equilibri.

L'element de valoració per l'aplicació d'aquesta condició serà el compte de resultats anual de cada exercici, considerat de forma independent en cadascun dels respectius anys de vigència del conveni.

La vinculació del pagament de la DPO/retribució variable a resultats, ho serà per la vigència del conveni, sense perjudici de que l'empresa apliqui la desvinculació d'aquesta clàusula en el cas que el futur Conveni SISCAT modifiqui o supprimeixi aquesta condició per l'exercici 2019.

En cas que l'empresa aboni retribució variable per objectius (DPO/retribució variable), el primer 15% de la quantitat a abonar en relació al valor teòric establert al Conveni, no estarà subjecte a cap tipus de valoració, ni tant sols a l'assoliment del nivell mínim del 40% establert a l'article 56.3 del present Conveni.

## **18. MILLORES EN L'ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL.**

### **Art. 16, c) Assumptes propis**

Els dies d'assumptes propis es podran anular amb una setmana d'antelació.

## **19. PACTE RÈGIM DE JORNADA, DESCANSOS I VACANCES**

Serà d'aplicació la regulació que estableix la Disposició Addicional 2<sup>a</sup> de Llei 55/2003, de 16 de desembre per la que s'aprova l'Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

## **20. CLÀUSULA DE GARANTIA:**

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Igualment, i essent la voluntat dels signants d'aquest Conveni que l'aplicació de futurs convenis col·lectius no suposin un empitjorament de les condicions de treball pactades col·lectivament en aquest text, les condicions aquí pactades, i sempre que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en un futur conveni col·lectiu d'aplicació sectorial, també considerades en el seu conjunt i còmput anual, podran ser objecte d'extensió en el temps (pròrroga) si així s'acorda expressament per les parts.

## **21. CLÀUSULA DE MILLORA:**

Mentre el present conveni estigui vigent, les millores que pugui disposar la normativa d'obligat compliment a la Institució, en matèries com jornada, incapacitat temporal,..seran d'aplicació de manera automàtica.

## **ACORDS DERIVATS DEL CONVENI COL·LECTIU 2015-2016 (punts 22,23,24 i 25)**

## **22. CARRERA PROFESSIONAL (art. 51.9, 53.9, 55,a i Disposició transitòria 1,a) del conveni col·lectiu 2015-2016**

En els sistemes de desenvolupament i promoció professional dels grups 1.1 i 2.1 i d'incentivació i promoció dels grups 3, 4 i 5 (Carrera Professional), es desplegarà el nivell D i dels seus efectes econòmics des de 1-1-2017.

El document annex I inclou el contingut del sistema de carrera professional de tots els grups.



### **23. COMPLEMENT D'ADSCRIPCIÓ AL SISTEMA INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL (SIP) DELS GRUPS 3 AL 5: Disposició addicional tercera del conveni col·lectiu 2015-2016**

La Disposició addicional tercera del Conveni Col·lectiu 2015-2016 preveia la creació d'un complement d'adscripció al Sistema d'Incentivació i Promoció Professional (SIP) pels grups 3 al 5 a partir del primer any de prestació efectiva de serveis, si el treballador manifesta expressament la seva disposició a accedir en aquest sistema d'incentivació i promoció professional.

El seu import serà el que figura a la taula següent i es percebrà en 14 mensualitats i amb efectes des de l'1-1-2017, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats pels diferents nivells.

Aquest import correspon a jornades completes, pel que les jornades inferiors seran retribuïdes de forma proporcional a la jornada ordinària contractada.

#### **COMPLEMENT ADSCRIPCIÓ SIDP GRUPS 3 AL 5**

<b>Categoria Professional</b>	<b>Total anual</b>	<b>Total mensual</b>
TÈCNIC ESPECIALISTA	209,80	14,99
OFICIAL MANTENIMENT	211,23	15,09
OFICIAL ADMINISTRATIU	209,68	14,98
AUXILIAR INFERMERIA	183,79	13,13
AUX. ADMINISTRATIU	183,77	13,13
AJUDANT D'OFICIS	183,66	13,12
PORTALLITERES	168,46	12,03
CUINER/A	183,66	13,12
NETEJADOR/A	156,19	11,16
ORDENANÇA	168,92	12,07

Els imports d'aquesta taula s'abonaran per catorze mensualitats

## **24. COMISSIÓ INFERMERIA: Disposició transitòria 1, c) Conveni 2015-2016.**

La Comissió d'Infermeria del centre estudiarà la proposta que en matèria de solapament en els canvis de torn del personal d'infermeria presenti la Comissió Sectorial de la professió d'infermeria prevista a la Disposició Addicional Quarta del I Conveni SISCAT.

En la comissió es tractaran altres temes relatius al personal d'infermeria: criteris de peticions de vacances, plannings, assumptes propis (concessió i/o denegació)...

## **25. RETRIBUCIÓ VARIABLE Grups 3 al 5 (art. 57 Conveni 2015-2016)**

L'empresa revisarà en un termini de 6 mesos a partir de l'entrada en vigor del nou Conveni Col·lectiu el compromís de l'empresa relatiu a la modificació dels criteris de valoració de la retribució variable i les quanties de la mateixa dels grups professionals del 3 al 5, quan la normativa que afecta a sector públic ho permeti.

## **26. ALTRES MILLORES**

### **26.1. AVALUACIÓ COMPETÈNCIES COMANDAMENTS**

L'empresa realitzarà cada 4 anys una avaluació de les competències professionals als caps, supervisors, coordinadors i d'altres comandaments del centre. Aquesta avaluació tindrà un abast de 360°.

### **26.2. DINAR SUBVENCIONAT**

L'empresa facilitarà tiquets de menjador als membres del comitè d'empresa quan en l'exercici de les seves funcions sindicals sigui requerida la seva presència en el centre en l'horari destinat a dinar.

L'empresa aplicarà aquesta millora a d'altres professionals que estiguin obligats a perllongar la seva jornada laboral per participar en altres òrgans col·legiats del centre i quan aquests celebrin reunions en horari de tarda.

### **26.3. DIFUSIÓ DE LES NORMATIVES EN MATÈRIA DE SALUT LABORAL, CONCILIACIÓ VIDA LABORAL, VIOLÈNCIA GÈNERE, PROTOCOLS DEL CENTRE.**

L'empresa facilitarà l'accés a la legislació de salut laboral, conciliació vida familiar, violència de gènere, protocols del centre i d'altra que pugui ser d'interès pel treballador mitjançant un link a web o annexes.

### **26.4. CREACIÓ COMISSIÓ TÈCNICA COMPETÈNCIES AVANÇADES**

Les parts es comprometen a crear una comissió tècnica per desenvolupar aspectes relatius a les competències avançades en infermeria.

***Aquest document contempla les propostes consensuades entre les parts negociadores del conveni, sens perjudici de completar la seva redacció definitiva, la seva inclusió en el text articulat del nou Conveni Col·lectiu d'empresa i la seva validació per assegurar el compliment de les disposicions legals que afecten a les societats mercantils del sector públic. La totalitat del present preacord està subjecte a la normativa sector públic i els increments estan supeditats als límits de les Lleis Generals de Pressupostos i demás normes sector públic en matèria pressupostària que siguin d'aplicació al centre.***

## **DOCUMENT ANNEX 1:**

# **SISTEMA PER A LA INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

## **Article 51. Sistema de desenvolupament i promoció professional del personal facultatiu**

En tots els articles relatius al sistema de desenvolupament i promoció professional del personal facultatiu es substitueix aquesta denominació per la de "personal del grup 1.1" que inclou les categories professionals de metge, farmacèutic, químic, físic, biòleg i psicòleg, incloses en la classificació del Conveni Col·lectiu HUSJR 2015-2016.

Les categories professionals incloses en el grup professional 1.1 tindran un sistema propi de desenvolupament i promoció professional (Carrera Professional).

### **51.1. Àmbit personal.**

Podran accedir al sistema, el personal assistencial titulat de grau superior enquadrats al grup professional 1.1 del vigent conveni, que tinguin subscrita una relació contractual amb l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM.

No queda comprès el personal que sigui contractat específicament per a la realització de guàrdies mèdiques. Aquesta excepció no comprèn el personal del grup 1.1 que realitzi llur jornada ordinària al servei d'urgències, encara que la distribució de la seva jornada sigui irregular.

### **51.2. 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.

### **51.3. Accés general.**

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat excepte el nivell A al qual s'accedirà de manera automàtica si es reuneixen els requisits, i des de la data de presentació de la petició.

Atesa la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal del grup 1.1 en els terminis establerts.

L'interessat en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits exigits per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

#### **51.4. Estructura dels nivells.**

Amb l'objectiu de que el sistema de desenvolupament professional de les categories professionals del grup 1.1 abasti tota la vida professional d'aquests/es, el model s'estructura en 4 nivells.

Els nivells tindran la següent denominació:

Primer nivell o nivell d'accés:	Nivell A: Adjunt
Segon nivell:	Nivell B: Sènior
Tercer nivell:	Nivell C: Consultor
Quart nivell:	Nivell D: Màster

Tots els nivells tindran establert uns períodes de permanència mínima així com els criteris per accedir a cadascun d'ells.

#### **51.5. Permanència en els nivells.**

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 1 any amb títol d'especialista o 5 sense títol, d'experiència per accedir al nivell A.
- 6 anys de permanència en el nivell adjunt per accedir al nivell B.
- 7 anys de permanència en el nivell sènior per accedir al nivell C.
- 9 anys de permanència en el nivell de consultor per accedir al nivell D.

Aquests nivells són de caràcter consolidable, excepte el quart nivell.

#### **51.6. Requisits d'accés al sistema.**

##### **1. Per al nivell A:**

- Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.

-Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

## **2. Per al nivell B:**

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en l'article 51.5.

- També podran accedir al nivell B, aquells professionals que malgrat de no disposar de la titulació oficial acreditativa, bé per tractar-se d'una especialització no reconeguda a nivell oficial, o bé perquè es tracti de professionals que no van tenir possibilitat d'accedir al programa d'especialització de la seva professió, al no existir aquesta via en el moment que van finalitzar la llicenciatura, i que actualment, exerceixin unes funcions evidents d'especialització en la seva professió.

- En les dues circumstàncies referides en el paràgraf anterior es troben els facultatius especialistes en Ciències Biològiques, Medicina de l'Esport, Nutrició, Ciències Físiques, Drogodependències, o d'altres de similars característiques.

- Acreditar una antiguitat mínima d'un any a l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM.

-Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre 3 anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

## **3. Per al nivell C:**

- Tindran accés els especialistes titulats que acreditin la permanència mínima per nivell establerta en l'article 51.5. També podran accedir al nivell C, aquells professionals que malgrat de no disposar de la titulació oficial d'especialista,

sempre i quan estiguin adscrits al nivell B, així com, els que exerceixen en una especialitat no reconeguda a nivell oficial, però que tenen un contingut funcional equiparable al d'una especialitat pròpia de les Ciències de la Salut, com són Ciències Biològiques, Medicina de l'Esport, Nutrició, Ciències Físiques, Drogodependències, o d'altres de similars característiques.

- Acreditar una antiguitat mínima de dos anys a l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, SAM.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

Excepcionalment i, per causes raonades la comissió avaluadora podrà exonerar del requisit de permanència mínima en el nivell B.

En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre 3 anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

#### **4. Per al nivell D:**

Durant la vigència del conveni, les parts signants procediran a definir els requisits d'accés del sistema d'avaluació del nivell D de la carrera professional del grup professional 1.1.

#### **51.7. 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.

El procés d'avaluació es regirà pels criteris definits en el document d'avaluació subscrit i signat entre les representacions social i empresarial i en les futures revisions que hi puguin haver.

L'Hospital realitzarà dues convocatòries a l'any per tal de que els professionals interessats sol·licitin l'accés al sistema o als canvis de nivell.

#### **51.8. Comissió d'avaluació.**

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda d'una part, per 3 membres que actuaran en representació de l'empresa i 3 membres que actuaran en representació dels professionals del grup 1.1.

La Comissió d'avaluació estarà presidida pel Director del centre que podrà delegar en una altra persona.

#### **51.9. Retribució.**

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuït amb el següent complement anual, abonat en catorze mensualitats, d'acord amb els imports que figuren a la taula següent. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

Imports mensuals:

Nivell A 204,77 euros

Nivell B 474,89 euros

Nivell C 746,04 euros

Nivell D 993,69 euros essent els efectes econòmics, a partir de 1 de gener de 2017

#### **51.10. Professional de nou ingrés.**

El professional de nou ingrés que procedeixi d'un altre hospital del SISCAT podrà sol·licitar l'adscripció als diferents nivells als sis mesos del seu ingrés, sempre i quan demostrï haver estat en aquest nivell per la institució de procedència i superi la corresponent avaluació de nivell en aquest hospital.

La Comissió avaluadora valorarà les peticions d'accés als nivells dels professionals procedents d'altres hospitals del territori espanyol no integrats en aquesta xarxa,



sempre i quan compleixin els requisits d'antiguitat i experiència hospitalària en l'especialitat previstos en els articles 51.5 i 51.6.

#### **51.11 Aplicació supletòria.**

Per a tots aquells aspectes que afectin al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional del personal del grup 1.1 no previstos en aquest article, s'estarà al que disposi els documents signats entre les parts relatius als procediments d'avaluació dels nivells B, C i D, i que desenvolupen l'esmentat sistema.

### **Article 52. Complement d'adscripció al SDPP del personal del grup 1.1**

El concepte salarial denominat complement d'adscripció al Sistema de Desenvolupament i Promoció Professional del Personal del grup 1.1(SIDPP) el percebran tots els professionals del grup 1.1 que estiguin inclosos en qualsevol nivell del SIDPP.

Durant la vigència del present conveni, aquest concepte es percebrà en catorze mensualitats en les quanties i dates que s'indiquen tot seguit: 188,54 euros mensuals.

Aquest import correspon a jornades completes, pel que les jornades inferiors seran retribuïdes de forma proporcional a la jornada ordinària contractada.

## **Article 53. Carrera professional del grup professional 2.1 (grau/dui/ats, llevadora, fisioterapeuta, dietista, treballadora social i educadora social).**

Les categories professionals incloses en el grup professional 2.1 tindran un sistema propi de desenvolupament i promoció professional (Carrera Professional).

### **53.1. Àmbit personal.**

Podran accedir al sistema, el personal assistencial titulat amb Diplomatura Universitària enquadrats al grup professional 2.1 del vigent conveni, que tinguin subscripta una relació contractual amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus, SAM.

### **53.2. 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.

### **53.3. Accés general.**

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat/da, excepte el nivell A al qual s'accedirà de manera automàtica si es reuneixen els requisits, i des de la data de presentació de la petició.

Atesa la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal del grup 2.1 en els terminis establerts.

L'interessat/da en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits exigits per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

### **53.4. Estructura dels nivells.**

Amb l'objectiu de que el sistema de desenvolupament professional de les categories professionals del grup 2.1 abasti tota la vida professional d'aquests/es, el model s'estructura en 4 nivells.

Els nivells tindran la següent denominació:

Primer nivell o nivell d'accés	Nivell A
Segon nivell:	Nivell B
Tercer nivell:	Nivell C
Quart nivell:	Nivell D

Tots els nivells tindran establerts uns períodes de permanència mínima, així com els criteris per accedir a cadascun d'ells.

### **53.5. Permanència en els nivells.**

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 6 anys d'experiència per accedir al nivell A o un any si es disposa del títol d'especialitat.
- 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
- 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
- 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.

Aquests nivells són de caràcter consolidable amb excepció del nivell D.

L'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni, a l'accés automàtic al nivell A del SIPDP pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la Institució en la que l'infermer/a especialista estigui contractat/da.

Pels professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per accedir als següents nivells es rebaixarà en un any. Aquesta facultat és independent del moment en què s'obtingui l'especialitat, però només es podrà utilitzar aquesta facultat una sola vegada per especialitat.

### **53.6. Requisits d'accés al sistema.**

#### **1. Requisits per l'accés al nivell A:**

- Estar en possessió del títol dels grups professionals 2.1. i acreditar 6 anys d'experiència hospitalària.
- Tenir subscripta una relació contractual amb una antiguitat mínima d'1 any amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus, SAM. El títol d'especialista d'infermeria donarà dret a l'accés al nivell A de la carrera professional pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis. A aquests efectes, no es tindran en consideració les interrupcions contractuals de menys de 30 dies.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a

petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

## **2. Requisits per l'accés al nivell B :**

- Estar en possessió del títol dels grups professionals 2.1. i acreditar 6 anys de permanència mínima al nivell A.
- Haver superat l'avaluació corresponent al nivell B: factor competències + factor formació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre 3 anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

## **3. Requisits per l'accés al nivell C :**

- Estar en possessió del títol dels grups professionals 2.1. i acreditar 7 anys de permanència mínima al nivell B.
- Haver superat l'avaluació corresponent al nivell C: factor competències + factor formació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

Excepcionalment i, per causes raonades la comissió avaluadora podrà exonerar del requisit de permanència mínima en el nivell B.

En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre 3 anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

#### **4. Requisits per l'accés al nivell D :**

- Estar en possessió del títol de dels grups professionals 2.1. i acreditar 9 anys de permanència mínima al nivell C.
- Haver superat l'avaluació corresponent al nivell D: factor competències + factor formació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.
- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre 3 anys en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

#### **53.7. Avaluació.**

El professional serà avaluat periòdicament. L'avaluació tindrà en compte els següents àmbits relacionats tots ells amb la contribució del personal assistencial titulat dels grups professional 2.1. als objectius de la Institució:

- Activitat assistencial.
- Aportacions des de la participació i la implicació.
- Aptituds.
- Formació continuada.
- Docència.
- Recerca.

El procés d'avaluació es regirà pels criteris definits en el document d'avaluació subscrit i signat entre les representacions social i empresarial i en les futures revisions que hi puguin haver.

L'Hospital realitzarà dues convocatòries a l'any per tal de que els professionals interessats sol·licitin l'accés al sistema o als canvis de nivell.

### **53.8. Comissió d'avaluació.**

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda, d'una part per **4** membres que actuaran en representació de l'empresa i per l'altra, per **4** membres que actuaran en representació del grup professional 2.1.

La Comissió d'avaluació estarà presidida pel Director del centre que podrà delegar en una altra persona.

### **53.9. Retribució.**

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuint amb el següent complement anual, abonat en dotze mensualitats d'acord amb els imports que figuren a la taula següent. Les jornades inferiors seran retribuintes proporcionalment.

Imports mensuals:

- Nivell A: 129,65 euros.

- Nivell B: 237,71 euros.

- Nivell C: 345,75 euros.

- Nivell D: 561,82 euros essent els efectes econòmics del nivell D a partir de l'1 de gener de 2017.

Les persones amb titulació d'ATS que acreditin i acompleixin els requisits d'accés al nivell C d'aquest sistema de desenvolupament, els serà reconeguda una compensació econòmica idèntica a la que correspon al nivell C com a condició "ad personam".

### **53.10. Professional de nou ingrés.**

El professional de nou ingrés que procedeixi d'un altre hospital del SISCAT podrà sol·licitar l'adscripció als diferents nivells als sis mesos del seu ingrés, sempre i quan demostrï haver estat acreditat en aquest nivell per la institució de procedència i superi la corresponent avaluació de nivell en aquest hospital.

La Comissió avaluadora valorarà les peticions d'accés als nivells dels professionals procedents d'altres hospitals del territori espanyol no integrats en aquesta xarxa, sempre i quan compleixin els requisits d'antiguitat i experiència hospitalària en l'especialitat previstos en els articles 53.5 i 53.6.

### **53.11 Aplicació supletòria.**

Per a tots aquells aspectes que afectin al sistema de desenvolupament i promoció professional dels Diplomats Universitaris/ATS no previstos en aquest article, s'estarà al que disposi el document signat entre les parts en data 29 de març de 2004 que desenvolupa l'esmentat sistema.

#### **Art.54. Complement d'adscripció al SIPDP del grup 2:**

Aquest complement el percebrà el personal de plantilla del grup professional 2 a partir del primer any de prestació efectiva de serveis, si manifesta expressament la seva disposició a entrar en el procés d'avaluació preceptiu per accedir a algun dels nivells del SIPDP.

El seu import serà de 50 euros mensuals i es percebrà en 14 mensualitats, sense que pugui ser absorbit pels imports estipulats pels diferents nivells.

El personal de plantilla d'aquest grup professional que a la signatura del conveni ja estigui adscrit al SIPDP també percebrà aquest complement.

## **Article 55. Sistema d'incentivació i promoció dels grups professionals 3,4 i 5**

Els grups professionals incloses en els grups professionals 3, 4 i 5 tindran un sistema propi d'incentivació i promoció.

### **55.1. Àmbit personal.**

Podran accedir al sistema, el personal enquadrat als grups 3 al 5 del vigent conveni, que tinguin subscrita una relació contractual amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus, SAM.

### **55.2. 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.

### **55.3. Accés general.**

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat/da, excepte el nivell A al qual es accedirà de manera automàtica si es reuneixen els requisits.

L'interessat/da en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits exigits per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

### **55.4. Estructura dels nivells.**

Amb l'objectiu de que el sistema d'incentivació i promoció dels grups 3 al 5 abasti tota la vida professional d'aquests/es, el model s'estructura en 4 nivells.

Els nivells tindran la següent denominació:

Primer nivell o nivell d'accés      Nivell A

Segon nivell:                              Nivell B

Tercer nivell:                              Nivell C

Quart nivell:                                Nivell D

Tots els nivells tindran establerts uns períodes de permanència mínima, així com els criteris per accedir a cadascun d'ells.

### **55.5. Permanència en els nivells.**

La permanència mínima per nivell s'estableix en:



- 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la Institució per accedir al nivell A.
  - 6 anys de permanència en el nivell A per accedir al nivell B.
  - 7 anys de permanència en el nivell B per accedir al nivell C.
  - 9 anys de permanència en el nivell C per accedir al nivell D.
- Aquests nivells són de caràcter consolidable.

## **55.6. Requisits d'accés al sistema.**

### **1. Requisits per l'accés al nivell A:**

S'acreditarà automàticament pel transcurs de 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el/la treballador/a estigui contractat/da.

Pel que fa al contracte a temps parcial, s'haurà de comptabilitzar tot el període contractat i treballat d'acord amb la jornada de cada període.

Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts

### **2. Requisits per l'accés al nivell B:**

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

- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts
- Permanència mínima en el Nivell A de 6 anys de prestació efectiva de serveis.
- Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral, participació en comitès de redacció de protocols i guies clíniques i realització d'activitats docents:
  - a) Categories Tècnic Especialista, Oficial de Manteniment, Oficial Administratiu, Auxiliar Infermeria, Auxiliar Administratiu: 100 hores.
  - b) Categories Ajudant d'oficis, Telefonista, Portalliteres, Cuinera, Netejadora, Ordenança: 50 hores.

La formació haurà de haver estat realitzada durant el temps de permanència en el Nivell A i comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada pel treballador pel seu compte, sempre i quan aquesta última hagi estat cursada en Centre de Formació homologat oficialment, impartides per una Entitat Patronal Sanitària, en una Universitat, en un Col·legi Professional o a l' Institut d'Estudis de la Salut, i els impartits pels centres col·laboradors acreditats i subvencionats pels acords estatals o autonòmics per a la Formació Continua, i tinguin relació directa amb el seu lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral.

La formació realitzada fora de l'empresa s'haurà de justificar mitjançant certificació del centre formador o de la unitat docent en la que consti la matèria objecte del curs, el nombre d'hores lectives i, en el seu cas, de pràctiques, el contingut curricular del curs.

En el supòsit de que la sol·licitud d'accés al nivell B sigui rebutjada per l'empresa per no complir amb les requisits exigibles, el treballador/a no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada.

### **3. Requisits per l'accés al nivell C:**

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

- Estar en possessió del títol acadèmic de Llicenciat, Diplomati universitari o de formació professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida en el seu lloc de treball, que habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- Permanència mínima en el Nivell B de 7 anys de prestació efectiva de serveis.
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts pel Nivell B.
  - a) Categories Tècnic Especialista, Oficial de Manteniment, Oficial Administratiu, Tècnic en cures auxiliars d'infermeria, Auxiliar Administratiu: 100 hores.
  - b) Categories Ajudant d'oficis, Telefonista, Portalliteres, Cuinera, Netejadora, Ordenança: 50 hores.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per

lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

En el supòsit de que la sol·licitud d'accés al nivell C sigui rebutjada per l'empresa per no complir amb les requisits exigibles, el treballador/a no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada

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

#### **4. Requisits per l'accés al nivell D :**

- Estar en possessió del títol acadèmic de Llicenciat, Diplomati universitari o de formació professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida en el seu lloc de treball, que habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.

- Permanència mínima en el Nivell C de 9 anys de prestació efectiva de serveis.

- Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell C, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts pel Nivell C.

a) Categories Tècnic Especialista, Oficial de Manteniment, Oficial Administratiu, Tècnic en cures auxiliars d'infermeria, Auxiliar Administratiu: 200 hores.

b) Categories Ajudant d'oficis, Telefonista, Portalliteres, Cuinera, Netejadora, Ordenança: 100 hores.

- Formular la sol·licitud d'accés al nivell d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del professional. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

En el supòsit de que la sol·licitud d'accés al nivell D sigui rebutjada per l'empresa per no complir amb les requisits exigibles, el treballador/a no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada.

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

### **55.7. Retribució.**

Cada nivell, per jornada completa, serà retribuit amb el següent complement anual, abonat en dotze mensualitats, d'acord amb els imports que figuren a la taula següent. Les jornades inferiors seran retribuides proporcionalment.

#### **SISTEMA INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL GRUPS 3 al 5**

<b>Categoria Professional</b>	<b>Nivell A</b>	<b>Nivell B</b>	<b>Nivell C</b>	<b>Nivell D</b>
TÈCNIC ESPECIALISTA	87,42	139,87	174,84	209,80
OFICIAL MANTENIMENT	87,42	139,87	174,84	209,80
OFICIAL ADMINISTRATIU	87,42	139,87	174,84	209,80
TÈCNIC EN CURES INFERMERIA	76,58	122,52	153,16	183,79
AUX. ADMINISTRATIU	76,58	122,52	153,16	183,79
AJUDANT D'OFICIS	76,58	122,52	153,16	183,79
PORTALLITERES	70,20	112,32	140,40	168,46
CUINER/A	76,58	122,52	153,16	183,79
NETEJADOR/A	65,08	104,14	130,17	156,19
ORDENANÇA	70,20	112,32	140,40	168,46

Els imports d'aquesta taula s'abonaran per dotze mensualitats

### **Comissió d'avaluació.**

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda, d'una part per 3 membres que actuaran en representació de l'empresa i per l'altra, per 3 membres que actuaran en representació del grups professionals del 3 al 5.

La Comissió d'avaluació estarà presidida pel Director del centre que podrà delegar en una altra persona.