

ASSISTENTS

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CC.OO):

Titulars: Cristina Martínez, , Ramón Alarcón, Nuria Paradedada, Manel Abia i Juan Carlos Delgado.

Suplents: Montse Sedo.

Assessors: Paco Pareja i Josep M^a Yagüe

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Judith Extremera Ortega, Rosa Maria Pérez, Chema Aliste, Juan Sánchez i José Martínez.

Suplents:

Assessors: Jose Manuel Domínguez Lozano i Inma Vivar

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Rosa M^a Famadas, Rosa Prat Sala i Montse Escolar Guillen

Suplents: M^a Jesús Figueroa Pena i Nuria Mingarro Lago

Assessors: Jesús García Reig

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Xavier Baro, Josu Sobrino, Jordi Nonell, Joaquim Vidiella, Carles García, Josep Vidal i Xavier Magrans.

Suplents: Héctor Cantero i Pedro Flores

Assessors: Paco Carretero Palomares i Daniel Cubero Diaz (Bufet Vallbé) i Noelia Santiago Rey.

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Pilar Rol Miguel, Mariona Casanovas, Natàlia Codina i Alicia García Bunou.

Assessors: Marga Carballo, Francesc Jose Maria i Abigail Blanco

ORDRE DEL DIA

A Barcelona, a 14 de maig a les 16.00 hores es reuneixen en la seu de La Unió, c/ València 333, els components de la Comissió Paritària del I Conveni Col·lectiu de treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut per tractar els temes següents:

1. Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa FPC i el Comitè d'empresa de l'Hospital Universitari Mútua de Terrassa

El comitè d'empresa de l'Hospital Universitari Mútua de Terrassa, centre de treball de l'entitat Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa FPC, i la Direcció de l'entitat s'adrecen a la Comissió Paritària del Primer Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, i exposen la següent consulta:

Per tal d'accedir al nivell A del Sistema d'incentivació i promoció professional dels grups 3, 4, 5, 6 i 7, el treballador/a ha de sol·licitar la participació en aquest sistema, o bé l'entitat ha d'incorporar-lo al nivell A de forma automàtica sense la petició expressa per part del treballador/a?

El comitè d'empresa entén que no hi ha d'haver una sol·licitud expressa per part del treballador basant-se en article 75, apartat segon, subapartat a) del conveni, on es diu: **"Nivell A: s'acreditarà automàticament pe/ transkurs de 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el/la treballador/a estigui contractat/da"**. El comitè d'empresa interpreta que, a diferència dels apartats tercer i quart de l'article 75 on s'especifica la participació voluntària en el sistema per a accedir al nivell A dels grups 1 i 2, en l'apartat segon on es fa referència als grups del 3 al 7, no s'especifica que la participació hagi de ser voluntària.

La Direcció de l'entitat entén que sí hi ha d'haver una sol·licitud expressa per part del treballador basant-se en l'article 75, apartat cinquè, normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups, subapartat a) del conveni, on es diu: **"Voluntarietat: el/la treballador/a participarà voluntàriament en el sistema de promoció sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori"**.

La Direcció de l'entitat interpreta que la participació voluntària en el sistema s'ha de vehicular amb una petició per escrit del treballador/a dirigida a la Direcció de l'entitat ja que, si fas automàtica, passaria a tenir la consideració d'obligatòria. Si no fas així i s'automatitzés la participació, no es respectaria el principi de voluntarietat del sistema ja que el professional no tindria la capacitat de decisió, fent-ho l'empresa en el seu lloc. D'altra banda, aquesta interpretació, seria més coherent i equitativa amb la de la resta de grups professionals.

La Direcció de l'entitat entén que la interpretació correcta al descrit anteriorment en l'apartat segon de l'article 75 del conveni, fa referència a que, un cop sol·licitada voluntàriament la participació en el sistema, s'acredita automàticament el nivell A pel transkurs de 6 anys, sense la necessitat d'aportar acreditació d'hores de formació. La Direcció de l'entitat entén també que aquesta interpretació és

Mutua
SATSE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
COORD

[Handwritten signature]

coherent amb el funcionament d'accés al sistema per a la resta de grups professionals 1 i 2.

Degut a la diferencia de criteris anteriorment expressats, demanem a la Comissió Paritària tingui en consideració la consulta exposada.

RESPOSTA DE LA CP: S'ajorna

2. Hospital Sagrat Cor de la Congregación Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón

Compensación en metálico del premio de fidelidad y jubilación parcial:

Trabajadora que tiene derecho al disfrute del premio de fidelidad por cumplir 25 años de antigüedad en la empresa.

Actualmente tiene una dedicación de jornada del 25% al estar jubilada parcialmente.

La Trabajadora solicita, acogiéndose a la excepcionalidad regulada en el art. 29.4 del convenio, la compensación en metálico del premio de fidelidad RAF (SB+PC) de la jornada que tenía contratada antes del inicio de la jubilación parcial (100%) y no del 25% que es su actual jornada.

[Handwritten signature]
SATSE
[Handwritten signature]
02/11

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda que en el cas dels jubilats parcials si la Comissió Paritària amb caràcter excepcional autoritza el pagament del premi de fidelització en metàl·lic aplicant la següent proporcionalitat: es pagará el 100 % de l'import del premi reduint el període que hagi estat a temps parcials, en virtut de la jubilació parcial, en el percentatge de la reducció de jornada. Si el gaudiment del premi es en temps de vacances el període serà d'un mes complet.

[Handwritten signature]
CCOO

3. Secció Sindical De CCOO del Hospital Comarcal Sant Jaume De Calella (Corporació De Salut Del Maresme I La Selva)

Sol·licitem interpretació de la següent consulta

El Conveni al seu art. 42. Permisos retribuïts estableix que:

42.1. Els treballadors i treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ACTA 3 de la Comissió Paritària del II Conveni Col·lectiu de treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut

d.- De 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. 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.


En el nostre centre s'ha denegat permís per vista a l'especialista en un altre centre, degut a que tal com indica el conveni l'horari de la visita no coincideix amb l'hora de treball. Malgrat això, si la hora de visita és propera a l'hora de inici o de finalització de la jornada laboral i això impedeix la entrada o sortida puntual de la feina, es té dret a gaudir d'aquest permís el temps necessari?


Per exemple, si un treballador inicia la jornada diària a les 8;45 i té visita a les 8:30 a un centre situat a 50 Km. de distància, té dret a poder demanar el Permís?

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda que cal entendre que a més de l'horari de consulta o prova també es comptabilitzarà el temps indispensable de desplaçament fins al centre on s'hagi de realitzar l'atenció, dins del comput de les 14 hores.

 **4. SECCIÓ SINDICAL UGT**

Centre de treball: CAP Vila Olímpica, CAP Barceloneta

 Empresa: Fins a 30/09/2018 APS Pamem. A partir de 01/01/2018 Parc Sanitari Pere Virgili Atenció Primària.

 Agrairiem aclariment de l'aplicació de l'article 36.3 del Conveni SISCAT:

"En cas que l'empresa aboni la retribució variable per objectius (DPO) 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 l'article 36.1.3 del present conveni".

Entenem, que aquest 15% donat que no està subjecte a valoració i s'ha de sumar al percentatge assolit per saber quin és el total a percebre.

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda que el 15% no esta subjecte a cap valoració però no s'ha de sumar al percentatge assolit. Una interpretació diferent podria arribar a superar el 100%

5. Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell

Es demana d'aquesta Comissió Paritària que es pronunciï sobre la interpretació correcta de la Disposició Addicional 1ª, en la vessant que a continuació es descriu:

1.- Quan al primer paràgraf es diu que durant la vigència del Conveni cal continuar amb el règim de funcionament anterior, als efectes que "cap treballador" pugui deixar de gaudir efectivament els increments salarials pactats per als exercicis 2018 a 2020, es refereix a que, aquesta vegada sí, també als treballadors temporals amb contractes de menys de 180 dies han de tenir un increment retributiu efectiu sobre taules salarials?

2.- En cas que la resposta fos afirmativa:

- a. Era voluntat de les parts que aquesta efectivitat afectés també a l'exercici 2018, o només a partir de la data de signatura del conveni?
- b. Seria vàlida una fórmula a nivell d'empresa que, als exclusius efectes de l'aplicació de la reducció salarial derivada del Real Decreto Llei 8/2010 i/o del Decret Llei 3/2010, reconegués com a meritada (i per tant no subjecta a establiment ni avaluació d'objectius ni d'altres manifestacions de la retribució variable) fins a l'import de la reducció derivada de l'esmentada normativa, sense que fos d'aplicació tampoc el requisit mínim de vinculació laboral a la que es fa referència a l'article 36 del Conveni?

[Handwritten signature]
SABSE

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]
CIB

RESPOSTA DE LA GP: Es retira

6. Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell

Es demana d'aquesta Comissió Paritària que es pronunciï sobre la interpretació correcta de l'article 31 del Conveni, en els termes que es detallen a continuació:

1.- Els complements de l'article 31, que el propi apartat 1 els defineix com a "complements funcionals", fan referència només als càrrecs de responsabilitat, supervisió o comandament, o són extensibles també (com sembla que apunta el propi apartat 1) a altres tipus de complements funcionals? Es fa aquesta pregunta per quan si bé l'apartat 31.1 així ho recull, en canvi al títol no s'hi fa constància.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ACTA 3 de la Comissió Paritària del II Conveni Col·lectiu de treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut

2.- En cas que un treballador acumuli diversos d'aquests complements, els imports són acumulables, o és el mateix import amb independència de que s'acumulin diverses funcions de les descrites al precepte?

3.- Per tant, d'efectuar-se una interpretació autèntica en aquest sentit, l'article 31 en lloc de portar per títol "Article 31.- Complement de responsabilitat, supervisió o comandament" hauria d'anomenar-se "Article 31.- Complementos funcionals i/o de responsabilitat, supervisió i/o comandament."?

De forma coherent, l'Annex 7 s'hauria d'anomenar "Plusos funcionals i/o de responsabilitat, supervisió i/o comandament" en lloc de l'actual denominació de "Plus responsabilitat"?

RESPOSTA DE LA CP: Es retira

[Handwritten signature]
CCOO

7. CCOO

[Handwritten signature]
SATSE

ASSUMPTES.- En relació a l'aplicabilitat als grups 1 a 3 de la millora de l'article 23 del II Conveni SISCAT:

Motiu de la consulta S'ha detectat que alguna empresa del sector ha indicat que als grups 1 a 3 no els resulta d'aplicació la modificació de l'article 23 Article 23. Festius intersetmanals del personal dels grups 4, 5, 6 i 7.

Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament d'Empresa i Ocupació, tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 disposarà, per aplicació de conveni, de dos dies més de festa, un dia per Setmana Santa i l'altre per Nadal, que també es podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posteriors a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal (a gaudir en jornades senceres).

A partir de l'exercici 2018 un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

Interpretació proposada Entenem que la interpretació correcta del article 23 determina igual tractament per a tots els grups de l'1 al 7 respecte a la millora acordada, Es a dir, que la redacció actual del conveni SISCAT reconeix el dret al grup 1 a 3 que un d'aquests dos dies addicionals de setmana santa i nadal als quals ja tenien dret amb la redacció anterior, se'ls consideri com de jornada efectivament treballada. Sol·licitem: La conformitat expressa de la Comissió paritària en relació a aquesta interpretació del text del conveni.

RESPOSTA DE LA CP: D'acord amb allò establert en els articles 20.5 i 23 del Conveni aquesta Comissió Paritària ratifica el dret de gaudiment dels dies de Setmana Santa i Nadal dels grups professionals 1, 2 i 3.

8. CONSORCI SANITARI DE L'ANOIA

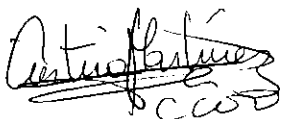
Com s'ha d'interpretar el criteri que recull l'art. 42.1 "En relació als permisos per matrimoni, mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, i naixement de fill/a, la data d'inici del gaudiment d'aquests permisos serà el primer dia laborable següent al fet causant." Com s'ha d'interpretar que el gaudiment serà el primer dia laborable? Quina interpretació s'ha de fer quan el primer dia laborable que li consta al treballador en el seu calendari laboral té sol·licitat:

- Un dia per assumptes propis
- Gaudir d'un dia de compensacions horàries
- Un dia de permís conveni
- Es troba de vacances
- Es troba d'IT


SATSE

Quin dia haurà de tenir la consideració de primer dia laborable, el primer dia laborable que li consta que hauria de treballar segons el calendari laboral o el primer dia que físicament haurà d'anar a treballar?

RESPOSTA DE LA CP: La Comissió Paritària acorda demanar més concreció.


CUB


DST

