

ACTA 5 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

ASSISTENTS

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CC.OO):

Titulars: Cristina Martínez, Manel Abia , Juan Carlos Delgado, Montse Sedo i Nuria Paradedà.
Assessors: Paco Pareja i Josep M^a Yagüe, Ramón Alarcón

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Juan Sánchez, José Martínez, Alex Trullàs, Joan Barrachina
Assessors: Agustí Rodríguez

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Miquel Oliveras, Nuria Mingarro i Xesca Martín
Assessors: Jesús García Reig

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Xavier Baro, Joaquim Vidiella i Josep Vidal
Assessors: Noelia Santiago, Daniel Cubero Diaz (Bufet Vallbé)

Consorti Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Pilar Rol Miguel, Carles Pla, Miquel Poch i Alicia García Bunou.
Assessors: Marga Carballo i Abigail Blanco

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Titulars:
Assessors:

ORDRE DEL DIA

A Barcelona, a 13 de juny 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. Comitè d'empresa Hospital de Blanes ABS Lloret – Tossa

Discrepància entre la Direcció dels centres de la Corporació de Salut del Maresme i la Selva i la part social respecte a la interpretació de la Disposició addicional tercera "Segon conveni dels Hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el SCS" que diuen:

Disposició addicional tercera:

ACTA 5 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

Amb l'ànim de millorar la qualitat i garantia del contínuum assistencial i de seguretat del pacient, en cada centres es constituirà una comissió per tractar la casuística del solapament en els canvis de torns dels professionals d'infermeria que ocupin llocs de treball de serveis continuats (UCI, planta, urgències. ...) i es recomana que el temps sigui l'adequat en cada institució i dispositiu.

Aquesta comissió tindrà caràcter paritari nomenada per la Direcció del centre i el Comitè d'empresa. La comissió es crearà en el termini de tres mesos des de la signatura del conveni i haurà de tenir enllestides les anàlisis abans del 31/12/2019. Mentre que aquesta Comissió de centre o d'institució o finalitzi la seva tasca o arribi el termini final de 31/12/2019, els centres no podran alterar el règim de solapament que tinguin instaurat.

Qualsevol alteració unilateral del règim de solapament a partir del 31/12/2019 precisarà que, abans de ser instaurada, sigui fiscalitzada per la comissió paritària sectorial del present conveni, als efectes que aquesta pugui comprovar si, segons el seu criteri, es donen les causes motivadores d'aquesta alteració.

Aquest comitè interpreta que estem parlant de tot el col·lectiu d'infermeria i no només del GRUP 2 diplomats /des, graus/des d'infermeria.

- Així, tècnics en cures d'infermeria, diplomats i/o graduats d'infermeria i portalliteres pertanyen al col·lectiu de professionals d'infermeria al que el conveni fa esment. Com a personal assistencial, tots han de realitzar un passí d'informació dels pacients en els canvis de torn i és per això que des de el comitè d'empresa de l'hospital comarcal de Blanes, entenem que és tot aquest col·lectiu professional qui hauria de negociar el citat solapament necessari en els serveis continuats i no només acotar-ho al grup professional 2 con interpreta l'empresa.

És per aquest motiu que es prega la interpretació de la comissió paritària en aquesta qüestió.

RESPOSTA DE LA CP: El Conveni Col·lectiu parla dels professionals d'infermeria sense limitar-ho al grup 2. A la Comissió participaran els/ les membres que determinin les parts.

2. Secció sindical APIC Maresme Selva, del Comitè de empresa del H. Sant Jaume de Calella CSMS

APIC MS (Asociación Profesional de Enfermeros/as de Cataluña Maresme Selva , sección sindical del Comité de Empresa del Hospital Sant Jaume de Calella CSMS, se dirige a la Comisión Paritaria del II Convenio Siscat solicitando interpretación de la siguiente cuestión:

La Dirección de la CSMS ha denegado a un trabajador del centro, - 15 días naturales y consecutivos por unión estable del mismo, recogida en el Segundo Libro del Código Civil de Cataluña, vulnerando así su derecho, establecido en el II Convenio Colectivo SISCAT artículo 42.a., alegando que el trabajador se unió en pareja estable en junio 2018 y la firma del Convenio fue en Noviembre 2018, y que como fue anterior a la firma del Convenio no se aplica, la segunda parte del mismo artículo , - ----" Aquests dies es podran gaudir, a elecció del treballador, amb

posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, i acumular al període de vacances, sempre que el/la treballador/a ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.”

En el artículo 4. del mismo Convenio, especifica que la Vigencia será del 1 .1.2017, excepto en aquellas materias que se indica en otra fecha de entrada en vigor.

Y el artículo 5. especifica, els efectes d'aquest conveni s'extingiran el 31 desembre 2020.

Esta Sección Sindical entiende, que no consta expresamente la no aplicación del artículo 42.a. Ni en el mismo artículo ni en la Disposición Adicional Segunda del II Convenio SISCAT, por tanto, entendemos que es de aplicación el derecho al disfrute de esos 15 días ya que se le debe considerar el artículo 4 del mismo.

RESPOSTA DE LA CP: La Comissió Paritària entén que té dret a gaudir del permís

3. Secció sindical de CCOO de Fundació Assistencial Mútua de Terrassa

La secció sindical de CCOO de Fundació Assistencial Mútua de Terrassa planteja la següent qüestió a la comissió paritària per que s'aclarí la seva interpretació:

Article 42.1.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. També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies.

Des de la secció sindical de CCOO de la FAMT interpretem que les treballadores i treballadors afectats pel present conveni gaudiran d'aquest permís quan es produeix el fet causant en els termes que indica el citat article del conveni, i amb la seva literalitat.

La polèmica es dona per la interpretació que fa la part patronal de FAMT al respecte del que es un metge especialista de l'àmbit del Servei Català. Des de la secció sindical de CCOO de la FAMT interpretem que un professional amb l'especialitat de Medicina Familiar i Comunitària es un metge especialista, i si aquest desenvolupa la seva activitat dins de l'àmbit del servei català de la salut el permís al que es refereix el citat article es d'aplicació per les visites que tinguin que fer les treballadores i treballadors afectats pel conveni.

En aquesta mateixa línia la comissió paritària d'equiparació del conveni SISCAT s'ha pronunciat recentment, equiparant el salari del metge especialista de l'àmbit de la atenció primària amb els especialistes de l'àmbit hospitalari, equiparant els salaris del metge de

família i pediatra als salaris de la resta d'especialistes.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

4. UGT

Sol·licitem la interpretació d'aquesta paritària en quant a l'establert a l'art 64.3 del Conveni

64.3 Els treballadors i treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan el/la treballador/a pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que obligatòriament hagi d'impartir l'empresa a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. La concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador/a i empresari.

Sol·licitem la interpretació següent de la comissió paritària:

Respecte de la forma de gaudiment sol·licitem la interpretació següent de la comissió paritària:

En cap cas és pot establir unilateralment per part de les empreses la forma del gaudiment del permís.

En qualsevol cas el treballador podrà demanar l'acumulació de les hores no utilitzades en els exercicis anteriors (encara que no hi hagi hagut petició del seu gaudiment), a l'exercici en que es demana o bé les posteriors fins el màxim de 100 hores.

RESPOSTA DE LA CP:

1era pregunta: la concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador/a i empresari/a.

2ona pregunta: Resta pendent de l'estudi de la Comissió Sectorial de Formació

5. UGT

Sol·licitem la interpretació d'aquesta paritària en quant a l'establert a l'art 42.1.a del Conveni

42.1.a. De 15 dies naturals i consecutius per matrimoni. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al llibre segon del Codi Civil de Catalunya.

Aquests dies es podran gaudir, a elecció del treballador, amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, i acumular al període de vacances, sempre que el/la treballador/a ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim.

En cas de gaudiment posterior, el dret a gaudir del permís decaurà en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans de que s'hagi produït el gaudiment.

Sol·licitem la interpretació següent de la comissió paritària:

La potestat d'acumular el permís i les vacances es únicament del treballador sense cap altra condició que comunicar-ho de fer-ho amb 2 mesos d'antelació al seu gaudiment.

RESPOSTA DE LA CP: Sí, La potestat d'acumular el permís i les vacances es únicament del treballador sense cap altra condició que comunicar-ho amb 2 mesos d'antelació al seu gaudiment.

6. UGT

Sol·licitem la interpretació d'aquesta paritària en relació a la forma d'aplicació de la reducció de la jornada anual pels grups del 2 al 7 i com s'aplica aquesta als contractes a temps parcial.

Sol·licitem la interpretació següent de la comissió paritària:

Existeixen dos supòsits:

Per aquells contractes a temps parcial que tenen establerta la seva jornada en hores/any, s'incrementarà el percentatge del contracte del treballador per fer front a la disminució d'hores que estableix el conveni.

Per aquells contractes a temps parcial que tenen establerta la jornada en percentatge respecte de treballadors a temps complet, mantindran el seu percentatge de contracte respecte de la jornada prevista en conveni per aquell any.

RESPOSTA DE LA CP: Els dos supòsits són vàlids i s'aplica en funció del contracte de cada treballador/a.

7. SECCIÓ SINDICAL SATSE CSA HOSPITAL D'IGUALADA

PERMISOS RETRIBUÏTS PER MALALTIA GREU O MORT. ARTICLE 42.1.b

Segons el redactat del conveni, entenem que la interpretació correcte és que el permís comença a gaudir-se el primer dia que li toca treballar, és a dir després dels dies que tenia prèviament concedits i calendaritzats (dia de Nadal i dia compensatori per escreix horari).

Agraïrem la confirmació per part de la Comissió paritària d'aquesta interpretació

RESPOSTA DE LA CP: Ens remetem al text del Conveni

8. Cap Larrard.

¿La ayuda del Artículo 52 es de aplicación para todas las Empresas que están adheridas al ámbito funcional del convenio del SISCAT, no?

RESPOSTA DE LA CP: Es retira

9. CCOO Fundació Hospital de Palamós:

Motiu de la consulta.- interpretació de l'article 20.5 del conveni.

L'empresa Fundació Hospital de Palamós, ha fet una modificació del règim de descansos d'un grup de treballadors, que venien gaudint des de fa anys.

Aquests treballadores han passat de lliurar dos caps de setmanes sencers, con la resta de persones treballadores del centre, a treballar 6 mesos seguits sense gaudir de caps de setmanes sencers.

Considerant que l'article 20.5 del II Conveni del SISCAT recull:

Qualsevol modificació empresarial del règim de descansos que els treballadors gaudien, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni i/o dels acords parcials que s'assoleixin durant la negociació, necessitarà que prèviament a la seva implantació sigui fiscalitzada per la Comissió paritària del conveni.

ACTA 5 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

Interpretació proposada: que al personal afectat per aquesta modificació se'ls respecto el regim de descansos que gaudien fins ara.

RESPOSTA DE LA CP: Es retira

10. Parc Sanitari Pere Virgili

El PSPV és una empresa del sector públic de la Generalitat i li és d'aplicació el II Conveni del SISCAT. L'empresa entén en referència a l'article 52 del Conveni col·lectiu referit a l'ajuda mensual al personal amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, que actualment, i degut a que la Llei de Pressupostos de la GenCat vigent indica explícitament que no es poden atorgar ajudes en concepte de fons d'acció social, ni tampoc altres ajudes que tinguin la mateixa naturalesa o finalitat, en una entitat com la nostra NO es pot retribuir el concepte que s'indica en el citat article 52. Resultat del desacord en el sí d'algun dels Comitès d'empresa de la Institució, preguntem a la Comissió Paritària si la interpretació que fa l'empresa és la correcte?

RESPOSTA DE LA CP: Es retira



