ACTA 9 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: Josep Mª Yagüe, Cristina Martínez, Manel Abia, Ramón Alarcón i Montse Sedó
Assessors: Paco Pareja

Unió General de Treballadors (UGT):
Titulars: Judith Extremera Ortega, Alex Trullas, Joan Barrachina, Rosa Mª Pérez i José Martínez Beltran.
Assessors: Jose Manuel Domínguez

Sindicat d'Infermeria (SATSE):
Titulars: Miquel Oliveras Gisbert, Rosa Mª Famadas i Mª Jesús Figueroa
Suplents: Montse Escolar i Núria Mingarro
Assessors: Jesús García Reig

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):
Titulars: Xavier Baro, Joaquim Vidiella, Carles Garcia, Xavier Magrans i Josep Vidal.
Suplents: Hèctor Cantero
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, Carles Pla, Mariona Casanovas, Antonio Rodriguez i Miquel Poch
Assessors: Francesc José Maria (FJMadvocats, SLP.)

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)
Assessors: Anna Zarzosa i Estefania Puig

ORDRE DEL DIA

A Barcelona, a 2 de març a les 16.00 hores es reuneixen en la seu de La Unió, c/ València 333, els components 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 per tractar els temes següents:

1. **Comitè d'empresa de l'Hospital Comarcal de Blanes, ABS Lloret- Tossa Centre de Rehabilitació de Fenals i Magatzem de Blanes**

Discrepància entre la Direcció dels centre de la Corporació de Salut del Maresme i la Selva i la part social respecte a la interpretació de l'article 52 del "Segon conveni dels Hospitals d'Aguts,

CCOO SATSE UGT

Centres d'atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS" que diu:

Sección 4

Medidas de apoyo a las madres y padres con hijos o hijas con discapacidad

Artículo 52

52.1. El personal con hijos o hijas con una discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida por el departamento de la Generalidad o el organismo competente en la materia, igual o superior a un 33%, que no realicen actividad retributiva alguna, percibirá una ayuda mensual de 50 euros.

52.2. El personal con hijos o hijas con una discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocida por el departamento de la Generalidad o el organismo competente en la materia, igual o superior a un 33%, tendrá preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios con los de los centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.

Des del comitè d'empresa entenem que l'increment a l'ajuda mensual a 50 €, s'ha de cobrar amb caràcter retroactiu des de l'entrada en vigència del Conveni, 1 de gener del 2017, ja que en el redactat del mateix no diu el contrari, tal com sí passa amb d'altres increments retributius, que posa data d'inici, i des de la direcció de RRHH ens contesten que entenen que la data de cobrament d'aquest increment és a partir de la signatura del conveni.

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

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda que l'entrada en vigor es des de el 1 de gener del 2017.

2. <u>Secció sindical del Hospital de Sant Pau i Santa Tecla de Tarragona (SATSE)</u>

MOTIU DE LA CONSULTA.- Tres qüestions en relació a la interpretació de l' article 64.3 del Conveni Col·lectiu:

" 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".

<u>1a. Qüestió, respecte al TIPUS DE FORMACIÓ que dona dret al permís:</u>

Problema.- L'empresa entén que la formació ha de ser la del pla de formació d' empresa o la que ella decideixi, no obstant, des de la Secció sindical de SATSE entenem que l' únic requisit és que la formació estigui vinculada a l' activitat de l' empresa i que és el

treballador/treballadora qui pren la decisió d'escollir una o altre formació reglada: màster, postgrau / formació no reglada: congressos no organitzats per l' Hospital...).

Interpretació proposada: Sol·licitem de la Comissió Paritària que declari que la interpretació correcta de l' article **és que qualsevol formació que tingui interès en realitzar el treballador " vinculada a l' activitat de l' empresa " és vàlida per demanar el permís amb independència del criteri de l' empresa en relació a la mateixa o que estigui o no al pla de formació de l' empresa. És a dir la pot decidir pel propi treballador al marge d'aquest pla sempre que estigui vinculada a l' activitat de l' empresa.**

RESPOSTA DE LA CP: El permís de formació és per a una formació vinculada a l'activitat de l'empresa.

2a. Qüestió, respecte al GAUDIMENT del permís?

Problema.- L' empresa, malgrat que el treballador intenta arriba a un acord amb ella, imposa el moment en que el treballador ha de portar a terme la formació per l'empresa acordada. Així és habitual que l' obligui a fer-ho fins i tot fora de la seva jornada laboral, amb el que perd la seva funció tant de dret individual del treballador com de permís retribuït.

Interpretació proposada: Sol·licitem de la Comissió paritària que declari que la interpretació correcta de l' article **és que la correcció de la forma de gaudir s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i l' empresa i en cap cas es pot establir unilateralment per part de l' empresa, si no fos possible arribar a un acord i per raons organitzatives justificades el treballador hagués de fer la formació fora de la seva jornada laboral, el temps fer servit per aquesta formació s' imputarà íntegrament a la jornada de treball de la persona que ho ha demanat.**

RESPOSTA DE LA CP: La concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador/a i empresari. En cas que es programi la formació fora de la jornada laboral s'haurà de compensar.

3a. Qüestió, respecte a l' ACUMULACIÓ DEL GAUDIMENT DEL PERMÍS per un període de fins a cinc anys ?

Problema.- L' empresa no permet aquesta acumulació i, des de la secció sindical de SATSE, entenem que forma part del dret del treballador demanar questa acumulació cada any per l'excés de formació no gaudit els anys anteriors sense més requisit que la comprovació de que no ha exhaurit el crèdit de formació corresponent. **Interpretació proposada:** Sol·licitem de la Comissió paritària que declari que la interpretació correcta de l' article és que **el treballador pot demanar aquesta acumulació cada any per l' excés de formació no gaudit els anys anteriors sense més requisit que la comprovació de que no ha exhaurit el crèdit de formació corresponent.**

CCOO SATSE UGT

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

3. **Associació Professionals Infermers/eres Móra d'Ebre – API Móra Ebre**

La secció sindical API MÓRA D'EBRE es dirigeix a la Comissió Paritària per sol·licitar interpretació de l'article 53.3 del II CONVENI SISCAT, ja que la situació que avui defensem, es produeix en aquest període de temps que indica aquest punt, és a dir, des del 21 de novembre del 2018.

Entenem que després del Real Decret Llei 2/2013 del 19 de març, va modificant els complements per IT d'un treballador al qual se li aplica el Conveni mencionat, i situant-nos en l'article 53.3. del II Conveni SISCAT on literalment exposa:

53.3. "per a les situacions... UN COMPLEMENT DE LA PRESTACIÓ ECONÒMICA DE LA SEGURETAT SOCIAL, FINS AL CENT PER CENT DE LES SEVES RETRIBUCIONS FIXES I PERIÒDIQUES QUE ES PERCEBEN EL MES ANTERIOR A AQUELL EN QUÈ VA TENIR LLOC LA INCAPACITAT... serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal".

Com fa referència el R.D LLEI 2/2013 del 19 de març: "algunos de los supuestos tienen como finalidad la protección de la salud de la mujer en situaciones especialmente vulnerables" , com és el cas que ens afecta.

Per l'anteriorment exposat, la Secció Sindical API Móra entén que un treballador que inici un procés de IT ha de percebre el cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebin el mes anterior a aquell en què es va iniciar la incapacitat. També anomenar que EL CÀLCUL DEL COMPLEMENT que també fa referència aquest punt, no és un complement que hagi de calcular l'empresa per substituir-lo per la seva retribució fixa i periòdica, sinó que ho ha de calcular qui procedeixi (S.SOCIAL o MÚTUA COL·LABORADORA DE LA S.SOCIAL) per a garantir el cent per cent del seu salari generat el mes anterior a l'inici de la IT.

L'empresa pel contrari mencionat, entén que si un treballador està en el mes que inicia la IT al 50% de la seva jornada, se li ha de pagar el 50% de la mateixa. Quan especifica l'article 53.3 del Conveni que ens regeix que serà en base a la jornada del mes anterior.

Esperem interpretació de la Comissió Paritària.

RESPOSTA DE LA CP: El càlcul del complement serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal.

4. **COMITE DE EMPRESA CASAP CAN BOU**

CCOO SITUC UGT

Des de el comitè de empresa de CASAP CAN BOU en Castelldefels , us volíem fer arribar una consulta a realitzar per a la Comissió Paritària pel que fa a l'abonament de DPO i seria la següent:

Referent a la condició que figura al Conveni col·lectiu de la necessitat de que l'entitat compleixi l'equilibri pressupostari i financer per poder satisfer la paga d'objectius.

1) si la interpretació de dit equilibri pressupostari correspon al resultat pressupostari de l'exercici o bé hi ha algun altra magnitud més adequada per complir amb dit equilibri

2) si la interpretació d'equilibri financer correspon al resultat financer de l'exercici o bé hi ha algun altra magnitud que resulti més adequada per donar compliment a dit equilibri.

Per posar una mica en context cal considerar tres punts:

La definició de conveni. L'article 36.3 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, diu textualment: "Durant tota la vigència del present conveni, la retribució variable per objectius (DPO) de tots els grups professionals es meritarà, 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, la quantitat que no comprometi dit equilibri"

No valorant si es disposa de romanents de tresoreria que permeten l'abonament salarial, i pagament a proveïdors per tancar aquest exercici i cobrir exercici següent.

La situació de pròrroga pressupostària dels darrers 3 anys que ha portat a la Empresa a un pressupost anual no actualitzat a les despeses reals de l'entitat i que estiguin per sota de les esperades.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

5. **Sección Sindical UGT Hospital Tecla Tarragona**

Art. 31 Complemento de responsabilidad, supervisión o mando

El art. 31.2 establece que el complemento se percibirá mientras se desarrolle la tarea correspondiente de especial responsabilidad, mando, supervisión o coordinación y se dejará de percibir cuando se dejen de ejercitar, por cualquier causa, las funciones mencionadas.

Entendemos que la cantidad fijada en el anexo 7, es una cuantía a percibir mensualmente y no únicamente en las horas que prestas tus servicios.

CCOO SATSE UGT

Es decir, el personal que realice tareas de responsabilidad, supervisión o mando debería percibir la cuantía mensual fijada en el anexo 7, indiferentemente que trabaje 20 horas o 40 horas semanales.

RESPOSTA DE LA CP: Ens remetem a l'article 26.4 i a l'annex 7 del Conveni

6. **Sección Sindical UGT Fundació Hospital Sant Joan de Déu de Martorell**

1. Una persona en jubilación parcial con baja por enfermedad común (tto. oncológico) a los 15 días de la baja pasó a pago directo tal y como recoge el Real Decreto 625/2014 del 18 de Julio.
   Entendemos que esta persona no ha de pasar el ICAM y por tanto su contrato no queda en suspensión y que en breve se reincorporará a su puesto de Trabajo.
   La Sección Sindical UGT consideramos que tal y como indica el convenio en el Art. 53.3 la empresa le debería abonar el complemento de la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se perciban el mes anterior a aquel en el que tuvo lugar la incapacidad.

RESPOSTA DE LA CP: L'empresa ha d'abonar el complement de la prestació econòmica d'acord amb l'article 53.3 com a qualsevol altra persona treballadora no jubilada.

2. La Dirección está utilizando las 20h anuales de formación, reguladas en el convenio, de forma colectiva; haciendo una bolsa genérica de forma global y adjudicándolas unilateralmente a los trabajadores que la dirección cree oportuno, denegando las solicitudes individuales de los trabajadores, así como su acumulación.
   La Sección Sindical UGT interpretamos que:
   a. Las 20 h. anuales de formación son individuales y es el trabajador quien las solicita.
   b. Las 20 h anuales de formación son individuales y se pueden acumular hasta 5 años, pudiendo solicitar el disfrute de hasta 100 horas (de años posteriores)
   c. Las 20 h anuales de formación son individuales y se pueden acumular hasta 5 años, pudiendo solicitar el disfrute de hasta 100 horas (de años anteriores)

RESPOSTA DE LA CP:

a) Les 20 hores anuals de formació són un dret individual de les persones treballadores, a sol·licitud del professional, i no és una borsa d'hores col·lectiva.
b) Sense acord
c) Sense acord

CCOO SAMS UGT

7. **Consulta Secció Sindical UGT Hospital Sant Celoni F.P.**

Art. 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.

Sol·licitem a la Comissió Paritària que resolgui: Si aquest dia de festa a gaudir en jornades senceres, es refereix a la jornada prevalent de cada treballador o a la jornada efectivament treballada en aquests dies de festa que acostuma a ser superior a la jornada prevalent.

En el cas del personal (grups 1 i 2) que la seva jornada laboral habitual son 17 o 24 h, l'empresa diu que solament els hi corresponen la compensació de 7h de dia de conveni, **sol·licitem confirmar** que com el gaudiment és en jornades senceres els hi corresponen com efectivament treballades 17 o 24, segons sigui el cas i no 7h com vol aplicar l'empresa.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

8. **Consulta Secció Sindical UGT Hospital Sant Celoni F.P.**

Art 36.1. Retribució variable en funció dels objectius pels professionals dels grups 1,2 i 3 nivell II.

Consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals indicats, vinculat al compliment d'objectius, com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions. Es basarà en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, pretenent que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats. Aquest complement variable, no consolidable, retribuirà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment.

Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO) tots aquells/es professionals amb una prestació de serveis o duració de contractes mínima de sis mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.

SATSE

Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la direcció del centre i els/les responsables de cada unitat assistencial i els/les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent.

Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva del/de la treballador/a en la política de prevenció de riscos laborals i la realització efectiva d'un percentatge de la seva jornada.

Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació en el sistema sanitari i amb les directrius que el pla de salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal dels/de les treballadors/es, i s'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria:

1.- En relació al tipus d'objectius, aquests podran ser:

Relacionats amb resultats clínics, assistencials i d'eficiència
Del servei o unitat asistencial
Individuals

En aquest cas l'Hospital Sant celoni F.P. estableix un % molt elevat d'assoliment de les DPOS a un anomenat Pla d'acció per intentar millorar la viabilitat econòmica de la institució, posant certs ítems a acomplir que entenem no depenen individualment de cada persona sino del conjunt del servei o inclús de varis serveis alhora. L'empresa al·lega que en el Conveni està redactat que els objectius "podràn ser" (del servei, individuals, etc) però no interpreta que sigui obligatori.

Demanem que la Comissió Paritària interpreti: Si els objectius establerts per la Direcció del Centre, poden no ser individuals i negociats, la qual cosa impedeix assolir determinats ítems i engloben a altres persones del servei, i inclús de serveis diferents al valorat per l'acompliment de les DPOS.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

9. Consulta Secció Sindical UGT Hospital Sant Celoni F.P.

Article 53 Regulació del règim de millora de la incapacitat temporal

53.3.- Per a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del dia 21 de novembre de 2018, ja sigui derivada de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social,

fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

En el cas que hi hagi canvis en la contractació de jornada en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, el càlcul del complement serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal.

Demanem a la Comissió Paritària que concreti el que són retribucions fixes i periòdiques, doncs l'empresa no considera retribució fixa ni periòdica, els caps de setmana, festius i guàrdies alterns, que realitza el personal habitualment durant la seva jornada anual i això comporta que no s'està abonant fins al cent per cent les retribucions fixes i periòdiques de les situacions d'incapacitat temporal.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

10. CONSULTA DE LA SECCIÓ SINDICAL DE LA UGT DE L' I.C.O. DURAN I REYNALS:

Article 29.4 Premi de Fidelització

Aquesta secció sindical entén que les persones treballadores que havent fet ús d'una o més excedències del tipus ***ARTICLE 44. EXCEDÈNCIA ESPECIAL PER NAIXEMENT O ADOPCIÓ LEGAL DE FILL O PER CURA DE FAMILIARS*** durant la seva contractació, en el decurs del temps, al centre de treball **no han de veure minvat o minorat,** en cap cas, el còmput de **PRESTACIÓ DE SERVEIS mínim de 25 anys** per a gaudir del PREMI DE FIDELITZACIÓ pel fet d'haver gaudit d'aquest permís.

I entenem, que aquest aspecte ve corroborat i pactat en el mateix article ***44.5 "Aquesta excedència NO INTERROMP la prestació efectiva de serveis segons estableix l'article 75 cinquè 2.***

Sol·licitem a la Comissió paritària un posicionament clar i unívoc en aquest tema.

RESPOSTA DE LA CP: Es retira

11. CONSULTA DE CONSORCI ASSOCIACIÓ PATRONAL SANITÀRIA I SOCIAL

En relació a l'article 53 Regulació del règim de millora de la incapacitat temporal i en concret el punt 53.3:

53.3 Per a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del dia 21 de novembre de 2018, ja sigui derivada de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social,

CCOO SATSE

fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. En el cas que hi hagi canvis en la contractació de jornada en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, el càlcul del complement serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal.

1. Si una persona treballadora té una jornada contractada estructural del 100% i passa a una situació d'incapacitat temporal i el mes anterior a la IT ha estat de manera puntual, per exemple només aquest mes, amb una jornada del 50%, com s'ha de calcular el complement?.
2. I a la inversa, si una persona treballadora té una jornada contractada estructural del 50% i passa a una situació d'incapacitat temporal i el mes anterior a la IT ha estat de manera puntual, per exemple només aquest mes, amb una jornada del 100%, com s'ha de calcular el complement?.

RESPOSTA DE LA CP: El càlcul del complement serà en base a la proporció de la jornada o jornades del mes anterior al d'inici de la situació d'incapacitat temporal.

12. **Secció Sindical UGT CAP Rubí**

Descripció consulta:

Constància documentada del NO pagament del concepte de Dispersió Territorial per part de l'empresa al grup de professionals del Grup 2.

Exposició :

Es comunica als treballadors del Grup 2 (personal d'infermeria CAP Mútua Rubí) que CATSALUT estableix que a partir de l'01/06/2019 s'inicia l'atenció domiciliària d'infermeria d'aguts les 24h / 365 dies de l'any.

Direcció d'infermeria comunica mitjançant reunions extraordinàries i via mail la disposició anterior.

El concepte de dispersió territorial contemplat en els articles 80, 80.1 i 80.2 del II Conveni SISCAT vigent, explicita que:

" Article 80. Retribució anual complementària del personal del grup 2

80.1 La retribució anual complementària del personal del grup 2 d'atenció primària consisteix en:

A.- Un complement d'atenció primària que retribueix la prestació específica de servei en l'àmbit de l'atenció primària de salut amb l'import que s'indica en l'annex.

B.- Un complement de lloc de treball que inclou un únic factor retributiu amb els imports que s'indiquen en els quadres de l'annex i que es defineix de la següent manera:

CCOO SATSE

Factor de dispersió territorial :

És el complement que retribueix les diferents característiques de l'àmbit territorial en què els professionals del grup 2 han de desenvolupar la seva activitat d'atenció domiciliària.

Aquest complement tindrà quatre nivells (T1, T2, T3 i T4). L'import establert compensa tant la dispersió territorial com les despeses que se'n deriven per al professional per, en el seu cas, ús de vehicle propi per realitzar els desplaçaments des del centre d'atenció primària als domicilis dels pacients.

80.2 Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tot el personal del Grup 2, a excepció del personal de reforç contractat específicament per desenvolupar les seves funcions en mòduls d'atenció continuada que no puguin ser realitzats pel personal que habitualment dóna cobertura a l'atenció programada."

Petició:

Reconeixement per part de l'empresa dels drets conculcats i petició del rescabalament dels danys. Retroactivitat.

Pregunta:

El concepte de Dispersió Territorial enunciat en els articles 80, 80.1 i 80.2 del II Conveni SISCAT vigent, i concretament a l'article 80.2 s'especifica que: " Percebran aquesta retribució, proporcionalment a la seva jornada, tot el personal del Grup 2... ". A finals de Maig 2019 es comunica a tot el personal d'infermeria del CAP Mútua Rubí que a partir de l'1 de juny de 2019 i per ordre de CATSALUT s'iniciï, de forma improrrogable e immediata, el servei de atenció domiciliaria d'infermeria d'aguts 24h / 365 dies de l'any.

Pregunta 1: Vostès tenen coneixement si TOT el personal del Grup 2 (entre els que es troba infermeria) del CAP Mútua Rubí estan cobrant actualment aquest concepte de Dispersió Territorial? (resposta sí o no)

Nosaltres tenim constància documentada que NO tots els professionals del Grup 2 cobren el concepte de Dispersió Territorial.

CCOO SATSC UGT

Pregunta 2: Tenen vostès intenció de pagar a TOTS els professionals del Grup 2 el concepte de Dispersió Territorial? (resposta si o no) A partir de quina data? Pagaran vostès la retroactivitat des del moment de l'incompliment? (resposta sí o no)

Altres aportacions de valor :

- Mails de direcció del CAP al personal d'infermeria.
- Nòmines desembre 2019 i gener 2020 (Personal d'infermeria d'urgències del CAP Mútua Rubí)
- Anteriors reclamacions del concepte de dispersió territorial (Servei d'urgències - novembre 2017)
- Anteriors reclamacions del concepte de dispersió territorial per part d'altres companys (Pediatria febrer 2017)
- Certificat de funcions de DUE nit (Juan Muriel 2018).

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

13. DE SATSE FUNDACIO ASSISTENCIAL MÚTUA TERRASSA

APLICACIÓ DISPERSIÓ TERRITORIAL

L'EMPRESA FUNDACIÓ ASSISTENCIAL MUTUA TERRASSA denega la dispersió territorial als següents treballadors

1. TREBALLADORS DELS SERVEIS D'URGÈNCIES

   Als centres d'atenció primària de F.A MÚTUA TERRASSA on hi ha serveis d'urgències , CAP' SANT CUGAT, CAP OLESA DE MONTSERRAT I CAP RUBÍ si els treballadors estan assignats només als serveis d'urgències se'ls denega la dispersió territorial al·legant que no fan sortides a domicilis, si mes no dintre de les seves funcions s'inclou atenció domiciliària urgent. A Mútua Terrassa es diu que aquestes sortides son esporàdiques i se'ls paguen desplaçament mitjançant quilometratge

2. LLEVADORES

   En el cas de les llevadores dels ASSIR de MÚTUA TERRASSA tampoc se'ls retribueix dispersió territorial encara que les llevadores fan domicilis habitualment, dintre d'un programa d'atenció al puerperi. Se'ls retribueix els desplaçaments amb quilometratge.

CCOO SATSE

El criteri sobre si es o no habitual una sortida no està en cap lloc contemplat a conveni col·lectiu, només es valora les diferents característiques de l'àmbit territorial pel personal que desenvolupi activitat d'atenció domiciliària.

Sol·licitem que es retribueixi la dispersió territorial a tots els professionals esmentats, (treballadors de personal d'urgències i llevadores) per que es troben dintre de l'àmbit d'aplicació de l'article 80.1 b del conveni col·lectiu.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

14. PREMIS DE FIDELITZACIÓ

FUNDACIÓ PRIVADA HOSPITAL-ASIL DE GRANOLLERS

HOSPITA UNIVERSITARI SAGRAT COR

GRUP MUTUAM

BADALONA SERVEIS ASISTENCIAL, SA

GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS

FUNDACIÓ ESCLEROSIS MÚLTIPLE

BANC DE SANG I TEIXITS

RESPOSTA DE LA CP: S'aproven

CCOO SATSE UGT