ACTA 44 de la Comissió Paritària del III 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

Comissions Obreres (CCOO):

Titulars: Paco Pareja Montañés, Cristina Martínez Nieto, Eva Garcia López, María Ramos Guzmán i Sonia Jaén Velázquez

Suplents: Fina Sánchez Brustenga, Xavi Pallàs Garcia i Manel Abia Ortiz

Assessors: Jesús González Comabella i Pere Jiménez Joven

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Rosa Perez Bernalte, Joan Sánchez Gonzalez, Judit Extremera, Jose Martinez Beltran i Silvia Franco Mas

Suplent: Esther Silvestre Garcia i Alex Trullàs Manonelles

Assessora: Xènia Rosales Juanola

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Miquel Olivera Gisbert, Maria Jesús Figueroa i Pena i Raúl Martín Iglesias

Suplent: David Garcia Fernandez

Assessor: Jesús Carlos García Reig

<u>Organitzacions patronals:</u>

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Sandra Tobías Grau, Gabriel Nieto Fernández-Arroyo, Jose Soto Guerrero, Josep Vidal i Negre i Elena de la Campa Alonso

Assessora: Alda Mumbrú López (Vallbé)

ACTA 44 de la Comissió Paritària del III 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

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Maria Isabel Arrieta Segura, Mariona Casanovas Corominas i Pilar Rol Miguel

Assessores: Abigail Blanco Cumplido i Marta Bascoy Fernández

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Assessors: Daniel Cubero Díaz

Presidenta: Cristina Martínez Nieto
Secretaria: Laura Sánchez Santos

A Barcelona, el 29 d'octubre de 2026 a les 12:00 hores es reuneixen els components de la Comissió Paritària del III 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:

ORDRE DEL DIA

- Aprovació dels premis de fidelització comunicats fins al 28 d'octubre de 2026.
- Tractament de les consultes rebudes fins el 19 d'octubre de 2026.

ACORDS

PRIMER.- APROVACIÓ DELS PREMIS DE FIDELITZACIÓ

- Institut d'Assistència Sanitària
- Fundació Hospitalàries Martorell.
- Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf (4)
- Gestió i Prestació de Serveis de Salut
- Consorci Sanitari de Terrassa
- Fundació Hospitalàries Sant Boi

SEGON.- RESOLUCIÓ DE CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

CP 123 III ConveniSISCAT_CP24092026: Director de RRHH de CSAPG

Li sol·licito que, des de la seva posició a la Direcció de Recursos Humans del CSAPG i com a membre de la taula negociadora, tramiti i presenti directament aquesta sol·licitud davant la Comissió Paritària del SISCAT com a cas singular, amb l'objectiu de resoldre el reconeixement dels anys que porto exercint com a administrativa des de 2017 a efectes del còmput de la carrera professional després del meu canvi de categoria a Oficial Administrativa.

En primer lloc, vull deixar constància del meu total acord a mantenir actualment la retribució corresponent al Nivell C de carrera professional que ja tenia aconseguit com a TCAI. D'acord amb l'article 75.2.k del III Conveni Col·lectiu del SISCAT, entenc i accepto que aquest complement es mantingui com a dret adquirit i es vagi absorbint gradualment a mesura que assoleixi els nivells corresponents de la nova categoria d'Oficial Administrativa. Per tant, no sol·licito cap modificació retributiva immediata en la meva nòmina.

No obstant això, sol·licito formalment que no es posicioni a zero el meu comptador d'antiguitat per a la carrera professional en la nova categoria, i que se'm reconegui el temps treballat des de l'any 2017 a efectes de còmput de temps de servei efectiu, basant-me en els següents motius:

1. Acreditació i desenvolupament de funcions des de 2017: Des de l'any 2017 vinc realitzant de manera continuada i constant tasques pròpies de gestió administrativa, amb el ple coneixement, conformitat i supervisió de la direcció de l'entitat.
2. Obtenció de plaça i reconeixement de funcions: L'any 2020 vaig obtenir la plaça per concurs intern i, l'any 2023, la mateixa Direcció de Recursos Humans va reconèixer formalment l'exercici d'aquestes funcions administratives, assignant-me el plus corresponent i abonant-me un any d'endarreriments amb caràcter retroactiu.
3. Còmput de la trajectòria real: Acumulo 9 anys d'experiència real i demostrada en el desenvolupament de tasques administratives en la institució. Considero que el fet d'haver obtingut la titulació de Grau Superior no hauria de comportar una penalització ni la pèrdua de tota la meva trajectòria prèvia.
4. Garantia de futur: El reconeixement d'aquesta antiguitat no altera el que rebo econòmicament en l'actualitat, però garanteix que l'experiència acumulada quedi reflectida oficialment per poder complir els requisits d'accés als futurs nivells de carrera del Grup 6 quan superin l'import del meu nivell d'origen.

Per tot l'exposat, SOL·LICITO FORMALMENT:

1. Que es reconsideri la decisió d'iniciar el comptador a zero, es recondueixi el meu expedient i se'm reconegui el període 2017-2026 com a temps de servei efectiu dins del Grup 6 a efectes del còmput de la carrera professional.
2. Que se'm lliuri un document o certificat d'acreditació formal d'aquesta antiguitat acumulada com a Oficial Administrativa.
3. Que, si s'estima oportú, es traslladi aquesta petició a la Comissió Paritària del SISCAT per a la seva resolució o interpretació com a cas singular.

Aprofito per agrair-li novament la seva predisposició a canalitzar aquesta gestió. Quedo a la seva sencera disposició per si requereix qualsevol documentació acreditativa addicional dels fets exposats.

RESPOSTA DE LA CP 123:

La consulta traslladada no sol·licita cap interpretació de l'articulat del conveni. Es tracta d'una reclamació a títol individual de la qual aquesta comissió paritària no pot pronunciar-se com sigui que la resolució de reclamacions individuals no es troba en les funcions recollides a l'article 13 del conveni col·lectiu.

CP 124 III ConveniSISCAT_CP02102026: CONSULTA SOBRE LA INTERPRETACIÓ DELS ARTICLES 15, 34 I 36.4 DEL III CONVENI SISCAT EN RELACIÓ AMB LES LLEVADORES DEL GRUP PROFESSIONAL 2.2

Centre de treball: Fundació Hospital Sant Joan de Déu de Martorell
Càrrec: Referent de llevadores

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Em dirigeixo a la Comissió Paritària del III Conveni SISCAT amb la finalitat de sol·licitar un pronunciament exprés sobre la interpretació dels articles 15, 34 i 36.4 del Conveni en relació amb el règim d'especial dedicació voluntària i la realització d'aquestes hores per part de les llevadores.

La consulta es planteja arran de la interpretació que actualment se'ns trasllada en el nostre centre de treball respecte del règim aplicable a les llevadores en matèria d'hores realitzades fora de la jornada ordinària.

Concretament, se'ns ha informat que les llevadores únicament podrien realitzar fins a un màxim de 80 hores extraordinàries anuals, retribuïdes com a hores extraordinàries al preu corresponent, i que no podrien acollir-se al règim d'especial dedicació voluntària previst a l'article 36.4 del Conveni.

Aquesta interpretació genera un dubte respecte de l'abast subjectiu de l'article 36.4 i de la seva relació amb la classificació professional establerta a l'article 15 del mateix Conveni.

FONAMENT DE LA CONSULTA

L'article 15 del III Conveni SISCAT estableix la classificació professional i inclou dins del **grup professional 2.2** les següents categories:

"Infermera i infermer, llevadora i llevador, fisioterapeuta, treballadora i treballador social, terapeuta ocupacional, educadora i educador social, logopeda, optometrista..."

Per tant, el mateix Conveni inclou expressament les llevadores dins del grup professional 2.2.

D'altra banda, l'article 36.4 regula un **règim d'especial dedicació voluntària** i estableix un mecanisme que permet incrementar voluntàriament la dedicació al centre de treball, amb un límit de fins a 150 hores anuals, establint una compensació específica per aquestes hores.

El redactat actual de l'article 36.4 es refereix literalment a les "infermeres i infermers del grup professional 2.2".

Així mateix, l'article 34.2 estableix que són hores extraordinàries les que sobrepassin la jornada anual pactada i, en el cas de realització voluntària del règim d'especial dedicació regulat a l'article 36.4, les hores que excedeixin aquest règim.

L'article 34.4 estableix, al seu torn, el límit legalment establert de 80 hores extraordinàries anuals per persona treballadora.

A més, la pròpia Comissió Paritària, en la seva interpretació de l'article 34.2 (Acta núm. 17, de 16 de maig de 2024), ha establert que, en el cas d'un/a professional del grup 2.2 inscrit/a al règim d'especial dedicació regulat a l'article 36.4, les hores extraordinàries són les que excedeixen aquest règim.

En conseqüència, es planteja el dubte específic de si la referència a "infermeres i infermers del grup professional 2.2" de l'article 36.4 ha d'entendre's limitada exclusivament a la categoria professional d'infermeria o si, atès que l'article 15 inclou expressament les llevadores dins del mateix grup professional 2.2, aquest règim també resulta aplicable a les llevadores. Sempre entenent que la llevadora, és una infermera especialista, és a dir, per obtenir l'especialitat es indispensable tenir el grau/dimplomat d'infermeria.

PREGUNTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA

Per tot l'anterior, sol·licito a la Comissió Paritària que es pronunciï expressament sobre les qüestions següents:

1. Les llevadores, en tant que professionals expressament incloses dins del **grup professional 2.2** per l'article 15 del III Conveni SISCAT, poden acollir-se al **règim d'especial dedicació voluntària regulat a l'article 36.4**?

2. En cas que la resposta sigui afirmativa, es pot oferir a les llevadores del grup 2.2 aquest règim en les mateixes condicions establertes a l'article 36.4 per a les infermeres i infermers, inclòs el límit màxim de 150 hores anuals i la corresponent compensació econòmica?

3. En cas que la Comissió Paritària consideri que les llevadores **no estan incloses** en l'àmbit subjectiu de l'article 36.4, malgrat estar expressament enquadrades en el grup professional 2.2, es sol·licita que s'indiqui quin és el fonament interpretatiu que justifica aquesta exclusió.

4. En cas de considerar que l'article 36.4 no és aplicable actualment a les llevadores, es sol·licita que s'aclareixi si, d'acord amb el mateix article 36.4, la seva incorporació al règim requeriria necessàriament un acord de la Comissió Negociadora, en tractar-se d'un col·lectiu diferent dels expressament mencionats en el redactat actual.

Per tot l'exposat, sol·licito a la Comissió Paritària del III Conveni SISCAT que admeti aquesta consulta i emeti el corresponent **pronunciament interpretatiu sobre l'abast dels articles 15, 34 i 36.4 del Conveni en relació amb les llevadores del grup professional 2.2**, amb la finalitat de poder disposar d'un criteri clar i homogeni sobre l'aplicació d'aquest règim en els centres del SISCAT.

Així mateix, agrairia que el pronunciament fes referència expressa, si escau, a la interpretació continguda a l'**Acta núm. 17 de la Comissió Paritària, de 16 de maig de 2024**, relativa a la relació entre el règim d'especial dedicació de l'article 36.4 i les hores extraordinàries regulades a l'article 34.2.

RESPOSTA DE LA CP 124:

1. Sí, les llevadores, en tant que professionals expressament incloses dins del grup professional 2.2, poden acollir-se al règim d'especial dedicació voluntària regulat a l'article 36.4 del conveni.
2. Sí, es podrà oferir a les llevadores del grup 2.2 incrementar la seva dedicació de manera voluntària i amb el límit màxim de les 150 hores que contempla l'article 36.4.
3. No procedeix respondre la pregunta tenint en compte les respostes anteriors.
4. No procedeix respondre la pregunta tenint en compte les respostes anteriors.
5. Finalment aquesta CP es ratifica en la interpretació donada a l'acta 17, de 16 de maig de 2024, en la que va es resoldre que "*tal com indica l'article 34.2 del Conveni SISCAT, les hores extraordinàries són les que sobrepassin la jornada anual pactada en el conveni i en el cas de realització voluntària del règim d'especial dedicació regulat a l'article 36.4, les hores que l'excedeixin. Només es*

podria dur a terme hores extraordinàries com a primera opció en aquell cas que el professional del grup 2.2 no estigués inscrit al règim d'especial dedicació regulat a l'article 36.4 del Conveni SISCAT".

CP 125 IIIConveniSISCAT_CP09102026: Consulta interpretativa Secció Sindical de CCOO de la Fundació Assistencial Mútua Terrassa (FAMT)

ASSUMPTE: Reducció de jornada per conciliació i tractament dels complements retributius.

Secció Sindical de CCOO de la Fundació Assistencial Mútua Terrassa (FAMT), volem traslladar a la Comissió Paritaria una qüestió que esta generant dubtes en la seva aplicació practica.

L'article 37.6 de l'Estatut deis Treballadors estableix que la reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars comporta una disminució proporcional del salari.

El dubte és si aquesta proporcionalitat s'ha d'aplicar de manera automàtica a tots els complements retributius previstos al Conveni SISCAT o si, al contrari, cal analitzar què retribueix realment cada complement.

La doctrina de la Sala Social del Tribunal Suprem ha anal precisant que no tots els complements han de reduir- se necessàriament en la mateixa proporció, especialment quan la funció, responsabilitat o condició que retribueixen es continua mantenint.

DEMANEM UN PRONUNCIAMENT CLAR SOBRE LES QÜESTIONS SEGÜENTS:

1. En una reducció de jornada de l'article 37.6 ET, s'han de reduir proporcionalment tots els complements retributius previstos al Conveni SISCAT?
   Si/No.
2. Si la resposta és negativa, s'ha d'analitzar la naturalesa i la finalitat de cada complement per determinar si s'ha d'abonar íntegrament o proporcionalment?
   Si/No.
3. Quin criteri s'ha d'aplicar als complements següents?

- SIPDP/SIP i carrera professional
- vinculació o antiguitat
- responsabilitat
- turnicitat
- nocturnitat
- atenció programada
- DPO o retribució variable

4. Hi ha diferencia, a efectes retributius, entre:
   a) una persona contractada originàriament a temps parcial;
   b) una persona contractada a jornada completa que redueix temporalment la seva jornada en exercici del dret de l'article 37.6 ET?
   SI/No. En cas afirmatiu, quin és el criteri?

Sabem que aquesta qüestió pot haver estat tractada parcialment anteriorment. No pretenem repetir debats ja resolts. Si existeix algun antecedent, demanem simplement que s'identifiqui i que s'indiqui si dona resposta concreta a cadascuna de les preguntes anteriors.

Si algun d'aquests punts no va quedar resolt, considerem necessari que la Comissió Paritaria s'hi pronunciï ara de manera expressa.

L'objectiu és disposar d'un criteri comú pera totes les entitats del SISCAT, perquè un mateix dret de conciliació no tingui un tractament retributiu diferent segons l'entitat on es treballi.

EN CAS DE "SENSE ACORD"

També voldríem evitar que, si no s'arriba a un acord, la resposta es limiti simplement a fer constar "sense acord".

Entenem que, en aquest cas, és important saber quina és la posició de cadascuna de les tres organitzacions empresarials i de les diferents organitzacions que integren la part social sobre les qüestions plantejades.

Per això, si no hi ha acord, demanem que consti en acta:

- sobre quins punts existeix desacord;
- quina és la posició de cadascuna de les tres organitzacions empresarials;
- quina és la posició de cadascuna de les organitzacions que integren la part social.

Això permetria saber exactament on esta la discrepància i, si fos necessari, poder donar continuïtat a la qüestió pels mecanismes col·lectius previstos pera la interpretació del Conveni.

En el mateix sentit, la simple remissió a un antecedent anterior només hauria de considerar-se resposta suficient si aquell antecedent conté un pronunciament exprés sobre cadascuna de les qüestions concretes que ara es formulen.

RESPOSTA DE LA CP 125:

Sense acord.

ACTA 44 de la Comissió Paritària del III 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

CP 126 IIIConveniSISCAT_CP09102026: Direcció de RRHH Fundació Orienta

Exposició de motius

La Fundació Orienta està desplegant la formació QualityRights, impulsada per l'Organització Mundial de la Salut (OMS) i promoguda pel Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, amb l'objectiu de millorar la qualitat assistencial i el respecte dels drets de les persones ateses.

Aquesta formació té una durada de 16 hores i està prevista per al conjunt de professionals de la Fundació.

Actualment, no disposem de cap disposició normativa o instrucció expressa que acrediti que aquesta formació sigui legalment obligatòria per a tots els professionals.

Per aquest motiu, la Fundació ha considerat que es tracta d'una formació professional vinculada a l'activitat assistencial i que, en conseqüència, **15 de les 16 hores podrien imputar-se al crèdit individual de 20 hores anuals de formació previst a l'article 64.3 del conveni col·lectiu.**

El Comitè d'Empresa discrepa d'aquesta interpretació i considera que la formació té caràcter obligatori, atès que està impulsada pel Departament de Salut, i que les hores destinades a realitzar-la no poden descomptar-se del crèdit individual de formació.

Després de diverses converses i d'una reunió celebrada el 8 d'octubre de 2026, no ha estat possible arribar a un acord.

Davant d'aquesta discrepància, i amb la voluntat d'aplicar correctament el conveni col·lectiu i garantir els drets de les persones treballadores, la Fundació formula aquesta consulta a la Comissió Paritària.

Qüestió plantejada

Sol·licitem a la Comissió Paritària que interpreti l'article 64.3 del conveni col·lectiu i es pronunciï sobre les qüestions següents:

1. **Caràcter obligatori de la formació:** Una formació impulsada o recomanada pel Departament de Salut, però sense una obligació normativa expressa acreditada, s'ha de considerar obligatòria a efectes de l'article 64.3? Canvia aquesta consideració si és l'empresa qui exigeix que la realitzin tots els professionals?
2. **Imputació al crèdit individual:** Les hores d'aquesta formació poden imputar-se al crèdit individual de 20 hores anuals previst al conveni, o aquest crèdit està reservat exclusivament a formacions escollides voluntàriament per cada persona treballadora?
3. **Aplicació i regularització:** En cas que la formació no pugui imputar-se al crèdit individual, quin tractament han de rebre les hores realitzades i com s'han de regularitzar les que ja s'hagin descomptat?

La Fundació manifesta la seva voluntat d'aplicar el criteri interpretatiu que estableixi la Comissió Paritària i d'efectuar, si escau, les regularitzacions corresponents.

RESPOSTA DE LA CP 126:

Sense acord

CP 127 IIIConveniSISCAT_CP09102026: Secció Sindical CGT Hestia Health Palau

Exposició de motius:

La present consulta té per objecte aclarir la interpretació de l'article 22.6 del 111 Conveni SISCAT, relatiu al gaudiment de les vacances quan aquestes no s'han pogut gaudir, totalment o parcialment, durant l'any natural corresponent per travar-se la persona treballadora en situació d'incapacitat temporal (IT).

L'article 22.6 estableix que, en aquests supòsits, la persona treballadora podrà gaudir de les vacances un cap finalitzi la incapacitat temporal, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

En la pràctica, s'ha detectat que, en reincorporar-se després d'un període d'IT, l'empresa està indicant o imposant a les persones treballadores que gaudeixin immediatament de les vacances que tenen pendents. Aquesta pràctica planteja dubtes sobre si s'ajusta al redactat i a la finalitat de l'article 22.6, atès que aquest preveu un termini màxim per gaudir de les vacances després de finalitzar la incapacitat, però no indica expressament que s'hagin de gaudir de manera immediata en el moment de la reincorporació.

Per aquest motiu, se sol·licita a la Comissió Paritària que interpreti l'article 22.6 i n'aclareixi l'abast, especialment pel que fa a la determinació del termini de gaudiment i a la facultat de l'empresa d'assenyalar unilateralment la data de gaudiment immediatament posterior a l'alta mèdica.

Qüestió plantejada:

Se sol·licita a la Comissió Paritària que respongui a les qüestions següents:

1. D'acord amb l'article 22.6 del III Conveni SISCAT, una vegada finalitzada la situació d'IT, la persona treballadora disposa del termini de fins a 18 mesos comptats des del final de l'any natural en què es van originar les vacances per gaudir-ne, o bé està obligada a gaudir-les immediatament en reincorporar-se?
2. Pot l'empresa obligar unilateralment la persona treballadora a gaudir de les vacances pendents de manera immediata després de l'alta mèdica, sense tenir en compte el termini previst a l'article 22.6?

3. Dins del termini establert a l'article 22.6, pot la persona treballadora sol·licitar una data posterior per gaudir de les vacances pendents, d'acord amb el procediment general de planificació i sol·licitud de vacances aplicable al centre?
4. Com s'ha de computar exactament el termini de 18 mesos prevista l'article 22.6? Cal comptar-lo des del 31 de desembre de l'any en què es van originar les vacances, amb independència de la data d'alta mèdica?
5. Quina interpretació ha de prevaldre quan la pràctica empresarial d'imposar el gaudiment immediat de les vacances reincorporar-se d'una IT pugui limitar el termini de gaudiment expressament previst de l'article 22.6?

RESPOSTA DE LA CP 127:

S'ajorna.

CP 128 IIIConveniSISCAT_CP13102026: Sanitat UGT - Federació de Serveis Públics d'UGT de Catalunya.

Exposició de motius:

La representació de Sanitat UGT, a l'empara de l'article 13 del 111 Conveni col·lectiu de treball de la sanitat concertada SISCAT, formula aquesta consulta sobre la compensació deis festius oficials que coincideixen amb dies de descans setmanal prèviament assignats al calendari o quadrant individual de les persones treballadores, inclòs dissabte.

La consulta se centra en la interpretació conjunta dels articles 19, 21.2, 23 i 24.1 del Conveni, i, específicament, en l'abast del descans compensatori previst a l'article 24.1 quan un festiu oficial coincideix amb un dia de descans setmanal.

En l'àmbit assistencial del SISCAT, una part de les plantilles presta serveis mitjançant torns, quadrants rotatoris o distribucions irregulars de jornada de dilluns a diumenge. En aquests sistemes, el descans setmanal pot estar assignat a un dissabte, un diumenge o qualsevol altre dia de la setmana. També hi ha personal amb jornada ordinària de dilluns a divendres i descans fix en dissabte i diumenge.

El dubte es planteja quan un dels 14 dies festius oficials coincideix amb un d'aquests dies de descans prèviament planificats i no s'assigna un descans compensatori específic per aquesta coincidència. Es demana determinar si el festiu s'ha de considerar gaudit pel fet de no haver-hi prestació de serveis o si, en coincidir amb un descans setmanal ja previst, s'ha de considerar no gaudit i donar lloc a compensació.

Segons els preceptes invocats en aquesta consulta, l'article 19 fixa la jornada efectiva anual i l'article

19.2 remet, per als grups professionals 1, 2 i 3, a l'Estatut Marc pel que fa a jornada i descansos. Per als grups professionals 4, 5, 6 i 7, l'article 21.2 reconeix un descans setmanal mínim de 36 hores ininterrompudes, mentre que l'article 24.1 preveu el

gaudiment dels 14 dies festius intersetmanals del calendari oficial i estableix que, «en cas de no poder-se gaudir, tindran descans compensatori».

Així mateix, l'article 23 reconeix, per als grups professionals 4 a 7, dos dies addicionals de festa per aplicació del Conveni, un per Setmana Santa i un altre per Nadal. Cal aclarir la relació entre aquests dies, els descansos setmanals i la compensació deis festius oficials, sense perjudici de les condicions més favorables o dels acords d'empresa vigents.

UGT fonamenta la consulta en el caràcter diferenciat del descans setmanal i deis festius laborals i en la doctrina jurisprudencial invocada en l'escrit inicial sobre la seva no-absorció. Sotmet a la Comissió Paritària si aquest criteri comporta que la coincidència d'ambdós drets hagi de donar lloc a un descans compensatori, tant en règims de torns com en calendaris amb descans setmanal fix.

El criteri interpretatiu que proposa UGT és que, quan un dels 14 dies festius oficials coincideixi amb un dia de descans setmanal que consti prèviament al quadrant o calendari individual, el festiu es consideri no gaudit i es compensi amb un període equivalent de descans retribuït. Aquesta compensació no hauria de quedar absorbida per vacances, descansos setmanals ordinaris, dies addicionals de conveni, permisos o altres conceptes diferents.

Qüestió plantejada:

1. La coincidència d'un dels 14 dies festius oficials amb un dia de descans setmanal prèviament assignat al quadrant o calendari individual comporta l'obligació d'atorgar un descans compensatori equivalent? Aquest criteri és aplicable també quan el dia de descans coincident és un dissabte, tant en règims de torns com en jornades ordinàries de dilluns a divendres amb descans fix en dissabte i diumenge?
2. Com s'ha d'aplicar aquest criteri als grups professionals 1, 2 i 3, atesa la remissió de l'article 19.2 a l'Estatut Marc pel que fa a jornada i descansos, sense perjudici de la seva condició de personal laboral inclòs en l'àmbit del Conveni i de les condicions més favorables existents en cada centre?
3. En cas que correspongui la compensació, quin procediment s'ha de seguir per programar i gaudir el descans compensatori, i com s'ha de reflectir en el calendari o quadrant individual i en el còmput de la jornada efectiva anual?
4. Com s'han de regularitzar les situacions ja produïdes en què un festiu oficial hagi coincidit amb un dia de descans setmanal i no hagi estat compensat, dins deis períodes legalment exigibles o no prescrits?
5. La compensació del festiu coincident amb un descans setmanal s'ha de reconèixer de manera diferenciada, sense que pugui quedar absorbida per vacances, descansos setmanals ordinaris, els dos dies addicionals de festa de l'article 23, permisos o altres conceptes diferents?

Es demana que la Comissió Paritària admeti aquesta consulta, la inclogui en l'ordre del dia de la pròxima sessió i emeti un acord interpretatiu que permeti aplicar un criteri homogeni als centres inclosos en l'àmbit del Conveni, respectant les condicions més favorables i els acords d'empresa vigents.

RESPOSTA DE LA CP 128:

Sense acord.

CP 129 IIIConveniSISCAT_CPP14102026 UGT de la Fundació Privada Hospital Asil de Granollers.

Exposició de motius.

Des de la representació sindical de la UGT de la Fundació Privada Hospital Asil de Granollers, sol·licitem a la Comissió Paritària una interpretació expressa de l'article 22.2 del Conveni SISCAT, en relació amb el dret a gaudir de 34 dies naturals de vacances quan, per necessitats del servei, no és possible gaudir de totes les vacances dins del període preferent establert a l'article 22.1.

L'article 22.2 del Conveni estableix literalment:

Quan per necessitats del servei no fos possible de fruir-ne dintre dels mesos indicats al número anterior, el personal tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances fora del període preferent. En el supòsit que només una part de les vacances es realitzin fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.

Davant d'aquesta disposició, sorgeix el dubte sobre si les persones treballadores que gaudeixen dels 34 dies naturals de vacances, en les condicions previstes a l'article 22.2, han de retornar posteriorment els quatre dies addicionals respecte dels 30 dies naturals de vacances ordinaris.

Considerem necessari aclarir aquesta qüestió per garantir una aplicació correcta del Conveni SISCAT i evitar interpretacions que puguin comportar la devolució de dies de vacances sense que aquesta obligació estigui expressament prevista en el redactat convencional.

2. Qüestions plantejades.

Primera. Quan, per necessitats del servei, la persona treballadora no pot gaudir de totes les vacances dins del període preferent i, per aquest motiu, té dret a gaudir de 34 dies naturals de vacances, aquests 34 dies constitueixen el total de vacances reconegudes pel Conveni en aquest supòsit?

Segona. En cas que la persona treballadora hagi gaudit dels 34 dies naturals de vacances previstos a l'article 22.2, l'empresa pot exigir-li que retorni o recuperi els quatre dies addicionals respecte dels 30 dies naturals de vacances ordinaris?

Tercera. Hi ha alguna disposició del Conveni SISCAT que estableixi expressament l'obligació de retornar o recuperar aquests quatre dies addicionals quan s'han gaudit d'acord amb les condicions establertes a l'article 22.2?

Quarta. Si l'empresa considera que aquests quatre dies s'han de retornar, quin fonament convencional justifica aquesta exigència, tenint en compte que l'article 22.2 reconeix el dret a 34 dies naturals de vacances en el supòsit indicat?

Cinquena. Quin criteri d'interpretació i aplicació ha de seguir l'empresa respecte d'aquests quatre dies addicionals, tant pel que fa al seu gaudi com a la possible exigència de recuperació posterior?

3. Sol·licitud

Per tot el que s'ha exposat, des de la UGT de la Fundació Privada Hospital Asil de Granollers, sol·licitem a la Comissió Paritària que emeti un pronunciament exprés, clar i motivat sobre la interpretació de l'article 22.2 del Conveni SISCAT, especialment en relació amb el dret a gaudir de 34 dies naturals de vacances i la possible obligació de retornar o recuperar els quatre dies addicionals.

En particular, demanem que s'aclareixi si, quan es compleixen les condicions previstes a l'article 22.2, els 34 dies naturals constitueixen el total de vacances a què té dret la persona treballadora i si l'empresa pot exigir-ne la recuperació posterior, o bé si aquesta exigència no té empara en el redactat del Conveni.

Així mateix, sol·licitem que la resposta determini el criteri que ha de seguir l'empresa per garantir una aplicació homogènia i correcta de la disposició convencional.

RESPOSTA DE LA CP 129:

Primera. Quan, per necessitats del servei, la persona treballadora no pot gaudir de totes les vacances dins del període preferent i, per aquest motiu, té dret a gaudir de 34 dies naturals de vacances, aquests 34 dies constitueixen el total de vacances reconegudes pel Conveni en aquest supòsit?

Quan la persona treballadora, per necessitats del servei, no pugui gaudir del total dels 30 dies naturals de vacances en el període de maig a setembre, tindrà dret a gaudir de 34 dies naturals de vacances. En el supòsit que només una part de les vacances es realitzin fora del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció. Aquests dies constitueixen el total de vacances reconegudes pel Conveni en aquest supòsit.

Segona. En cas que la persona treballadora hagi gaudit dels 34 dies naturals de vacances previstos a l'article 22.2, l'empresa pot exigir-li que retorni o recuperi els quatre dies addicionals respecte dels 30 dies naturals de vacances ordinaris?

No. Aquests dies tenen la consideració de vacances i no s'han de retornar o recuperar.

Tercera. Hi ha alguna disposició del Conveni SISCAT que estableixi expressament l'obligació de retornar o recuperar aquests quatre dies addicionals quan s'han gaudit d'acord amb les condicions establertes a l'article 22.2?

No

Quarta. Si l'empresa considera que aquests quatre dies s'han de retornar, quin fonament convencional justifica aquesta exigència, tenint en compte que l'article 22.2 reconeix el dret a 34 dies naturals de vacances en el supòsit indicat?

No existeix cap fonament convencional, tal com ja s'ha contestat a la tercera pregunta.

Cinquena. Quin criteri d'interpretació i aplicació ha de seguir l'empresa respecte d'aquests quatre dies addicionals, tant pel que fa al seu gaudi com a la possible exigència de recuperació posterior?

Aquests quatre dies tenen la consideració de vacances i no s'han de retornar o recuperar.

Les parts acorden que la propera reunió de la comissió paritària tindrà lloc el 17 de novembre de 2026 a les 15:30h a la seu a La Unió, Carrer València 333, baixos.

Els assistents deleguen la signatura de la present acta a una persona per cada organització.

Les parts autoritzen a Laura Sánchez Santos, per a procedir a realitzar els tràmits de registre davant l'Autoritat Laboral, si s'escau.

I sense més assumptes a tractar es dona per finalitzada la reunió a les 14:00 hores del dia indicat a l'encapçalament.

ACTA 44 de la Comissió Paritària del III 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

PRESIDENTA SECRETARIA

UCH CAPSS ACES

CCOO UGT SATSE