

**ACTA 10 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**

---

**Organitzacions Sindicals :**

**Comissions Obreres (CCOO):**

Titulars: Cristina Martínez Nieto, José Maria Yagüe Polo, Juan Carlos Delgado Mesa, Alejandra Sánchez Montoya i Xavier Pallàs García

Suplent: Manel Abia Ortiz

Assessor: Paco Pareja Montañés i Jesus Gonzalez Comabella

**Unió General de Treballadors (UGT):**

Titulars: Rosa Pérez, Alex Trullas, Juan Sánchez, Jose Martinez i Judith Extremera

Suplents: Silvia Franco i Raúl Gisbert

**Sindicat d'Infermeria (SATSE):**

Titulars: Anabel Torres Egea, M. Jesús Figueroa Pena i Miquel Oliveras Gisbert

Suplent: Montserrat Benaiges i Uroz

**Organitzacions patronals:**

**Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):**

Titulars: Antoni Llamas Losilla, Jordi Nonell, Carles Garcia Hernández, Josep Vidal Negre i Elena de la Campa Alonso

Assessors: Paco Carretero Palomares i Alda Mumbrú López (Vallbè)

**Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):**

Titulars: Pilar Rol Miguel, Antonio Rodríguez Nieto, Natàlia Codina Fuentefria, Mariona Casanovas Coromina i Raúl García Salazar

Suplent: Joan Grau Corbatera

Assessor: Abigail Blanco Cumplido (FJM advocats)

**ACTA 10 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**

**Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)**

Assessors: Joan Deu i Cano i Dani Cubero Díaz (Anràs)

Presidenta: Cristina Martínez Nieto

Secretaria: Noelia Santiago Rey

A Barcelona, a 21 de novembre de 2023 a les 16.00 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 fidelitat comunicats fins a 21 de novembre de 2023.
  - Tractament de les consultes rebudes fins el 9 de novembre de 2023.

**ACORDS**

---

**PRIMER.- APROVACIÓ DELS PREMIS DE FIDELITZACIÓ**

FUNDACIÓ PRIVADA HOSPITAL ASIL DE GRANOLLERS

**SEGON.- RESOLUCIÓ DE CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA.**

**CP 39\_10102023\_III CONVENI SISCAT (Comitè d'Empresa de l'Hospital Universitari Sagrat Cor)**

Discrepància entre el Comitè d' Empresa de l'Hospital Universitari Sagrat Cor, i la Direcció, respecte a la interpretació de l' art. 42.2 del 111 Conveni Col·lectiu de treball deis Hospitals d' Aguts, Centres d' Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

Segons l'article," El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a tres dies feiners l'any de lliure disposició que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes i que no precisaran de justificació per al seu gaudiment. Si la jornada de treball és regular, els 3 dies seran

**ACTA 10 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**

d'aquesta jornada. Si la persona treballadora té una jornada irregular i realitza dos o tres modalitats de jornada, deis tres dies de lliure disposició s'hauran de gaudir com a mínim 2 dies en la jornada prevalent en còmput dies/any, i el dia restant es triarà entre qualsevol de les jornades que faci, a la seva elecció. S'entén com a dies feiners, tots els dies que la persona treballadora té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana. Aquests criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial."

La Direcció imposa limitacions sobre quins dies son els que es poden realitzar, ja que l'empresa manifesta que no es poden demanar pel seu gaudiment, ni en cap de setmana o ni en dies festius.

Per part del Comitè d'Empresa considerem que els dies de Lliure Disposició, per la naturalesa d'aquest permís, són dies de permís retribuït de lliure gaudiment, amb la qual cosa no pot limitar els dies que es poden gaudir, ja que segons l'article, "s'entén com a dies feiners, tots els dies que la persona treballadora té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana".

Així entenem que **la interpretació correcta del conveni és que el personal pot gaudir aquest dies, tot i que els dies sol·licitats i que te programat al seu calendari siguin caps de setmana o festius, igualment entenem que la empresa no pot establir cap limitació addicional al gaudiment d'aquest permís no contemplades al conveni.**

Esperem confirmació de la nostra interpretació que consta al paràgraf anterior destacada en negra. Comitè d'empresa de l'Hospital Universitari Sagrat Cor.

#### **RESPOSTA DE LA CP 39:**

La comissió paritària es remet al literal de l'article 42.2 en referència a què tenen la consideració de feiners tots els dies que la persona treballadora té programats al seu calendari, independentment del dia de la setmana.

Per tant, els dies de lliure disposició podran gaudir-se de dilluns a diumenge.

#### **CP 40\_19102023\_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical de Metges de Catalunya Pius Hospital de Valls)**

Des de la secció sindical de Metges de Catalunya, ens dirigim a la Comissió paritària com a òrgan per a la interpretació i vigilància del Conveni Col·lectiu per sotmetre a la seva valoració la discrepància sorgida al nostre centre, Pius Hospital de Valls, entre la part empresarial i la part social referent a la interpretació deis continguts s'han incloure necessàriament a les DPO's de l'any 2023.

**ACTA 10 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**

1.- Amb data 20-9-23, coincidint amb la celebració de la vista al Tribunal Laboral de Catalunya de Tarragona, per una petició de mediació cursada per SATSE del Pius Hospital de Valls referent a la inclusió com objectiu de centre, objectius de caire econòmic a les DPOs, la gerència, via correu electrònic va notificar al comitè d'empresa, seccions sindicals i responsables clínics de la retirada d'aquest objectiu i posteriorment durant el dia a tots els treballadors/es del centre .

Aquesta situació de DPO amb criteris econòmics-financers va ser la que MC va demanar ser analitzada per la comissió paritària del dia 21-9-23 i que vam informar el mateix dia 20, de la decisió de l'empresa i del resultat del TLC , enviant copia a aquesta comissió via e-mail per documentar i facilitar la funció de la comissió paritària.

Durant la vista al TLC, la representant de l'empresa, la Directora de Persones, la Sra. Elena Garayalde, a consulta nostra, va manifestar públicament, que no es tornarien a imprimir les noves DPOs ni es tornaria a demanar la signatura de les persones treballadores donat que consideraven que amb Ja nota enviada a tots els treballadors i /'acta de Ja reunió del consell de direcció ( no esta a disposició de les persones treballadores ) era suficient i no hi hauria cap problema i no calia modificar res, ja que seria un alentiment i un entrebanc en l'aplicació de les DPOs.

2.- Revisant el redactat final de les DPOs que encara no havien estat entregades el dia 20-9-23, i el document intern de modificació deis conceptes retributius de les DPO de la resta de persones treballadores, hem observat la no inclusió preceptiva, a les DPOs deis grups 1 i 2 segons consta a l'Article 36.1 del 3 conveni col·lectiu de:

Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals.

Donada aquesta incidència en el contingut de les DPOs i la manca de re definició per part de l'empresa malgrat la nostra petició, la situació novament ens impulsa a demanar la intervenció de la comissió paritària per aclarir a ambdues parts, la correcte interpretació del conveni en aquesta discrepància manifesta.

#### **RESPOSTA DE LA CP 40:**

La comissió paritària es remet a la resposta de la **CP 29 (ACTA 6 de l'11 de juliol de 2023)**: La implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals s'ha d'incloure entre els objectius a complir per a tots els grups professionals.

**ACTA 10 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 41\_31102023\_III CONVENI SISCAT (Secció sindical CGT de l'Hospital de Sant Pau i Santa Tecla de Tarragona)**

MOTIU DE CONSULTA: Treballadora amb categoria professional grup 2, amb antiguitat des del 20/11/2002 a la Fundació Hospital Sant Pau i Santa Tecla amb CIF R4300016E, actualment en situació d'excedència especial per naixement (art. 44 SISCAT).

Sol·licita l'avaluació per accedir-hi i que li sigui reconegut el nivell C, ja que compleix amb tots els ítems estipulats al que fa la regulació d'accés al nivell C del Conveni SISCAT.

La part empresarial li denega la seva avaluació per no estar en actiu a la Fundació Hospital Sant Pau i Santa Tecla. Considerem que aquesta decisió no s'ajusta a dret i és discriminatòria, perquè se li limita un dret que a parer nostre queda regulat a l'art. 75. Segon.g.2.

"Es considera que no interrompen la prestació de serveis a que fa referència el SIPDP i el SIP les situacions següents:

2. L'excedència especial per naixement o adopció legal de fill/s o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent o cura de familiars de l'article 44 del Conveni i l'excedència especial per transició de gènere de l'article 44.bis del Conveni".

La treballadora en situació d'excedència no es pot veure discriminada a l'hora d'accedir a una retribució i, que, aquesta millora serà aplicada a l'empresa SEM.

Aquesta sol·licitud de reconeixement li seria aplicada al Sistema d'Emergències Mèdiques que, en acord del dia 5 d'abril de 2022 a les 16 hores acorden " 2. RECONeixEMENT DE CP O SIDP D'ALTRES ENTITATS SANITÀRIES: Les persones treballadores referides al punt anterior, que vinguin d'una altra entitat sanitària (empresa adjudicatària del Transport Sanitari inclosa)" i prèvia acreditació mitjançant certificat de l'entitat de procedència".

INTERPRETACIÓ PROPOSADA: Sol·licitem de la Comissió paritària que declari el resultat d'aquest arbitratge com interpretació correcta de l'article 75. Segon.g.2. que, la situació d'excedència especial i altres permisos de l'article, siguin reconeguts com a prestació de serveis a l'hora d'avaluar i, per consegüent, tot treballador/a pugui sol·licitar el reconeixement/accés al nivell específic.

En cap article del conveni SISCAT, contempla que el fet d'estar en situació d'excedència sigui motiu per no poder-se fer l'avaluació.

FONAMENTS DE DRET: transcripció de l'article 75 del conveni col·lectiu del SISCAT.

Article 75 Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional.

**ACTA 10 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**

**RESPOSTA DE LA CP 41:**

Sense acord

**CP 42\_09112023\_III CONVENI SISCAT (Secció sindical SATSE del hospital Pius de Valls)**

Ens dirigim a vostès per tal de donar aclariment a la imposició unilateral de l'empresa dels criteris per accedir al nivell D del SIPDP del grup 2.

Segons el III Conveni SISCAT, en el seu article 75 b:

- 1) "A cada centre o institució s'establirà una Comissió d'avaluació amb caràcter paritari"
- 2) "La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit al Conveni"
- 3) "la previsió de que en cas d'empat decideixi la direcció de l'empresa fa referència exclusivament a la funció d'avaluació de les persones candidates per accedir i/o progressar en el nivell de SIPDP"

Després de varies reunions de la comissió i no arribar a un consens entre les parts per fixar els criteris d'accés al nivell D, l'empresa va instaurar els criteris d'accés al nivell D del SIPDP del grup 2 de manera unilateral, sense arribar a un consens a la comissió, al·legant que no té perquè consensuar els criteris amb la comissió. Al conveni reflecteix que en cas d'empat a la comissió, la direcció del centre decidirà però en el paràgraf següent del III conveni, aclareix que:

"La previsió de que en cas d'empat decideix la Direcció de l'empresa fa referència exclusivament a la funció d'avaluació de les persones candidates per accedir i/o progressar en el nivell de SIPDP"

Per aquesta motius considerem

- 1) El conveni faculta a la comissió avaluadora a fixar els criteris específics d'avaluació a cada centre
- 2) En cas d'empat, a la hora de fixar els criteris d'accés a un determinat nivell, la direcció no té la potestat de decidir, unilateralment, els criteris d'accés.

Esperem la confirmació per part de la comissió paritària del III Conveni SISCAT d'aquestes dues afirmacions en aplicació de l'article 75.b del III Conveni SISCAT.

**RESPOSTA DE LA CP 42:**

La comissió paritària es remet al que estableix l'article 75, punt segon, lletra b:

**ACTA 10 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**

La comissió d'avaluació establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el conveni.

La previsió de que en cas d'empat decideixi la direcció de l'empresa fa referència exclusivament a la funció d'avaluació de les persones candidates per a accedir i progressar en el nivell de SIPDP.

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

Les parts autoritzen a Noelia Santiago, amb DNI 35474314B, 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 17.00 hores del dia indicat a l'encapçalament.