

**ASSISTENTS**

**Organitzacions Sindicals :**

**Comissions Obreres (CCOO):**

Titulars: Cristina Martínez Nieto, José Maria Yagüe Polo, Francisca Cruz Cortès, Alejandra Sánchez Montoya i Xavier Pallàs García

Suplent: Manel Abia Ortiz

Assessor: Paco Pareja Montañés i Jesús González Comabella

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

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

Suplents: Silvia Franco Silvia Castaño i Raúl Gisbert

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

Titulars: Anabel Torres Egea, Rosa Maria Famadas i Miquel Oliveras Gisbert

Suplent: M. Jesús Figueroa Pena

Assessor: Jesús Carlos García Reig

**Organitzacions patronals:**

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

Titulars: Jordi Nonell, Carles Garcia Hernández, Josep Vidal Negre, Elena de la Campa Alonso i Sandra Tobías Grau

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

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

Titulars: Pilar Rol Miguel, Natalia Codina, Soledad López, Lluís Gamell, Isabel Arrieta, Raúl García i Alberto Martín.

Assessora: Dolors Juan

**ACTA 15 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: Dani Cubero (Antràs)

Presidenta: Cristina Martínez Nieto

Secretaria: Noelia Santiago Rey

A Barcelona, a 21 de març a les 15.30 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 a 21 de març de 2024.
- Tractament de les consultes rebudes fins el 21 de març de 2024.

**ACORDS**

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

- AREP
- Fundació Privada Hospital Asil de Granollers
- Fundació Assistencial Mútua Terrassa FPC
- Banc de Sang i Teixits

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

**CP 49 12022024\_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical AMB TU 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 42.1.d, del "Tercer conveni dels Hospitals d'Aguts, Centres d'atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS" que diu:

**ACTA 15 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**

**Permisos retribuïts 42.1** Les persones treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-la, podran gaudir deis següents permisos retribuïts:

*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 justificació documental. En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convallescència importants, la persona treballadora 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 (visites i proves), ja sigui la nit anterior o posterior. 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 còmput de les 14 hores.*

La discrepància entre la direcció del centre i la part social sorgeix en la interpretació d'aquest permís en els treballadors del torn de nit.

Segons la direcció un treballador del torn de nit no té dret a demanar-se la nit anterior o posterior a la visita de l'especialista.

Segons la interpretació de la part social i seguint el redactat 42.1 en el seu paràgraf "També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies (visites i proves ja sigui la nit anterior o posterior)" del conveni, tot treballador del torn de nit, podrà fer ús del crèdit de 14 hores anuals, tant per a visites d'especialista com proves diagnòstiques, tant si treballa la nit anterior o la posterior.

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

#### **RESPOSTA DE LA CP 49:**

*Sense acord.*

**CP 50 12022024\_ III CONVENI SISCAT (Secció Sindical AMB TU 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 42.1.c, del "Tercer conveni deis Hospitals d'Aguts, Centres d'atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS"

**ACTA 15 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 qüestió en debat se centra en la interpretació dels permisos retribuïts establerts a l'article 42.1, concretament pel que fa als permisos associats a hospitalitzacions o cirurgies majors ambulatories de parents fins al segon grau en el cas del torn de nit, que té jornades laborals de 22:00h a 8:00h.

**Permisos retribuïts 42.1 Les persones treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-la, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:**

*c. De dos dies laborables per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o de la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.*

*La situació d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari que recull l'article 37.3.b) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, s'ha d'entendre compresa dintre d'aquest supòsit.*

*Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.*

*S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de dos dies.*

La nostra interpretació inicial del conveni estableix que el fet causant per a aquest permís és la hospitalització, i per tant, en el cas d'un treballador que finalitza la seva jornada a les 8:00h del matí i ha d'afrontar una situació d'hospitalització familiar durant el mateix dia, el permís hauria de ser habilitat des del principi de la nit anterior.

Com a alternativa, i atenen que el conveni estableix dies i no jornades podríem acceptar que el permís comenci a les 00:00h del mateix dia, donant la màxima flexibilitat possible als treballadors.

No obstant això, l'empresa sosté una interpretació divergent. Segons la seva perspectiva, el permís només començaria a comptar des de la nit del mateix dia de la hospitalització, exclouent així la possibilitat de considerar el principi de la nit anterior com a punt de partida.

Entenem que aquesta diferència d'interpretació s'ha de tenir en compte la conciliació de la vida laboral i familiar, un principi fonamental que pretén establir mesures que assegurin que les condicions professionals dels empleats els permetin obtenir un bon equilibri entre el seu dia a dia personal i la seva vida professional.

**ACTA 15 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 aquest motiu, considerem fonamental aclarir aquest punt específic mitjançant una paritària.

**RESPOSTA DE LA CP 50:**

Sense acord.

**CP 51 29022024\_III CONVENI SISCAT (Direcció de recursos humans de Tortosa Salut S.L. i Hospital de la Santa Creu de Jesus-Tortosa)**

Si una persona te reconegut un nivell B en un altre centre SISCAT i es contractada per nosaltres l'any 2022 li correspon igualment el nivell B? Entenc que no, ja que no li podem aplicar la portabilitat.

Li podem reconèixer la totalitat dels anys treballats en l'altre centre per a reconèixer el nivell B ? entenc que amb el II Conveni SISCAT no.

Li podem reconèixer els 11 anys treballats a l'altre centre per abonar el nivell B nostre sempre i quan assoleixi els requisits que estableix el nostre reglament?

**RESPOSTA DE LA CP 51:**

Es sol·licita que s'efectuï la consulta de manera més concreta, especificant el grup professional de la persona.

**CP 52 06032024\_III CONVENI SISCAT (Comitè d'Empresa del Pius Hospital de Valls)**

Des del Comitè d'Empresa del Pius Hospital de Valls 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 del nou redactat de l'article 29 (plus Vinculació).

Aquesta persona te una antiguitat del 21 de juliol del 1999, per tant faria els 25 anys aquest any, si i es compta amb períodes anuals. En canvi com queda pales en aquest correu el responsable de persones del Pius Hospital de Valls ho comptabilitza en dies de la vida laboral per així demorar aquest període

*Asunto: RE: Antiguitat a l'empresa*

*Bon dia*

*Donant resposta al teu correu, comentar-te que el premi de fidelització esta regulat a l'article 29 3 del III Conveni del SISCAT*

**ACTA 15 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**

*I ens diu molt clarament per poder percebre o gaudir d'aquest premi de fidelització, s'ha d'haver prestat de forma efectiva a l'empresa 25 anys. No parla mai d'antiguitat.*

*Una prestació efectiva de serveis durant 25 anys significa que han de constar a la teva vida laboral 9125 (25 anys x 365 dies).*

*T'adjunto amb el present correu, una còpia de la teva vida laboral (tretat amb data d'avui dia 13 02 2024)*

*El sumatori de tots els dies reflexats a la Vida laboral (t'adjunto també 111 fitxer excel amb el sumatori) es de 7.805 dies*

*Per tant falten encara 1 320 dies perquè puguis sol licitar aquest premi de fidelització.*

*Qualsevol dubte, anem parlant.*

Donada la no aplicació que el nombre de dies que sigui més favorable per a cada persona treballadora, per part de l'empresa, al nostre entendre no s'ajusta a conclusions del grup de treball d'interpretació del nou redactat de l'article 29 (plus Vinculació), motiu que ens impulsa a demanar la intervenció de la comissió paritària per aclarir a ambdues parts, la correcte interpretació en aquesta discrepància manifesta. Tractada ja per la comissió paritària a la Resolució EM/2026/2023, de 6 de juny

#### **RESPOSTA DE LA CP 52:**

Pel que fa al premi de fidelització consultat s'ha de complir amb l'establert a la RESOLUCIÓ EMT/2026/2023, de 6 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta 3 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 (codi de conveni núm. 79100135012015), publicada al DOGC Núm. 8937 - 15.6.2023.

Conclusions del grup de treball d'interpretació del nou redactat de l'article 29 (plus Vinculació).

Respecte al plus Vinculació de l'article 29 del Conveni, la Comissió paritària acorda aprovar les següents conclusions del grup de treball d'interpretació de l'esmentat article

Fins el 31 de desembre de 2022

Totes les empreses hauran de comptabilitzar els dies efectivament treballats de totes les seves persones treballadores des de la data en la qual van ingressar per primera vegada a l'empresa i que no s'havien comptabilitzat a efectes d'antiguitat perquè la interrupció entre contractes era superior als 30 dies.

Totes les empreses hauran de comptabilitzar els dies que ja havien reconegut a les seves persones treballadores a efectes d'antiguitat, malgrat no hagin estat efectivament treballats.

**ACTA 15 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**

Dels dos càlculs realitzats, es prendrà el nombre de dies que sigui més favorable per a cada persona treballadora.

Es procedirà a actualitzar, si escau:

El plus vinculació, l'import del qual es començarà a percebre des de l'1 de gener de 2023 i no generarà endarreriments salarials (article 29).

El nombre de dies per a calcular la data en la qual la persona treballadora té dret al premi de fidelització (article 29).

El nombre de dies en el cas en cas que la persona treballadora encara no hagi accedit a percebre la retribució anual complementària, no generant-se endarreriments salarials (article 33).

El nombre de dies en el cas que la persona treballadora encara no hagi accedit al nivell A de SIP o SIPDP, no generant-se endarreriments salarials (article 75).

Es mantindrà actiu el grup de treball d'interpretació del nou redactat de l'article 29 (plus Vinculació) per tal de poder analitzar altres casuístiques relacionades.

A partir de l'1 de gener de 2023:

S'aplicarà l'establert al III Conveni col·lectiu sobre la prestació efectiva de serveis.

**CP 53 08032024\_III CONVENI SISCAT (UGT – SERVEIS PÚBLICS)**

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

Aplicació SIPDP reconeixement de temps treballat amb un altre centre.

Una Auxiliar administrativa té reconegut el nivell A de SIPDP a l'hospital, abans havia treballat 18 mesos a l'ICS. Ara amb la signatura del nou conveni pot demanar per al nou nivell que se li comptabilitzi aquest temps?

**RESPOSTA DE LA CP 53:**

Es retira.

**ACTA 15 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 54 08032024\_III CONVENI SISCAT (Comitè d'empresa centre sociosanitari Terra ferma DomusVi)**

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

Una treballadora del nostre centre DomusVi (TCAI) treballa amb un altra empresa SISCAT amb un nivell 3 d'estructura de centre, en aquesta té reconeguda el nivell B de SIPDP. Per aquesta raó ha demanat a la nostra empresa DomusVi que li facin la portabilitat del mateix nivell. L'empresa contesta que només és per a noves contractacions.

Nosaltres entenem, que cada professional arrossega la seva carrera professional i per aquesta raó se li ha de reconèixer aquest nivell.

Agrairíem resposta i si és correcta aquesta aplicació.

**RESPOSTA DE LA CP 54:**

Sense acord.

**CP 55 11032024\_III CONVENI SISCAT (Seccions sindicals d'UGT i CCOO de l'ICO Hospitalet)**

Les seccions sindicals d'UGT i CCOO de l'ICO Hospitalet volem plantejar a la Comissió Paritària del III Conveni SISCAT una qüestió que està generant conflicte a l'Institut Català d'Oncologia en relació amb la interpretació del redactat de la retribució variable per objectius.

La qüestió és la següent:

A diferència del II Conveni SISCAT, l'article 36 del III Conveni no especifica si els dies d'IT per malaltia comuna o per contingències professionals (malaltia professional i accident de treball) penalitzen a efectes de la retribució variable per objectius.

Entenem que no s'han de descomptar el dies d'IT per malaltia comuna o per contingències professionals (malaltia professional i accident de treball) de la retribució variable per objectius a cap centre adherit al III Conveni SISCAT.

Demaneu a la Comissió Paritària aclariment a la qüestió plantejada.

**RESPOSTA DE LA CP 55:**

**ACTA 15 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**

Es retira.

S'annexa a la present acta el canvi de membres per part de La Unió – Associació d'entitats sanitàries i socials.

Les parts acorden que la propera reunió de la comissió paritària se celebrarà el 18 d'abril a les 15.30 hores a la seu de La Unió.

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

Les parts autoritzen a Noelia Santiago, amb DNI [REDACTED], 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 17.35 hores del dia indicat a l'encapçalament.

PRESIDENTA

SECRETARIA

UCH

CAPSS

ACES

CCOO

UGT

SATSE

