

**ACTA 27 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:** Cristina Martínez Nieto, Paco Pareja Montañés, Maria Ramos Guzmán, Manel Abia Ortiz i Eva García López

**Suplents:** Xavier Pallàs García

**Assessora:** Jesús González Comabella

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

**Titulars:** Àlex Trullas, Rosa Pérez, Silvia Castaño i Joan Sánchez

**Suplent:** Raül Gisbert

**Assessora:** Xènia Rosales

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

**Titulars:** Annabel Torres Egea, Rosa Maria Famadas Lifante i Miquel Oliveras Gisbert

**Suplents:** José David Garcia Fernández, Raul Martín i Maria Jesús Figueroa

**Assessor:** Jesús Carlos García Reig

**Organitzacions patronals:**

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

**Titulars:** Gabriel Nieto Fdez-Arroyo, Hèctor Cantero Carrascosa, Josep Vidal Negre, Esther Solà Saplana i Elena de la Campa Alonso

**Assessora:** Alda Mumbrú López (Vallbé)

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

**Titulars:** Mariona Casanovas, Raul Garcia, Natalia Codina i Pilar Rol Miguel.

**Assessora:** Abigail Blanco i Paula Carrión Beas

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

**Titulars:** Pedro Ayesa Guix

**Suplent:** Esther Moya Padilla

**Assessor:** Joan Deu Cano i Dani Cubero Diaz

**ACTA 27 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:** Cristina Martínez Nieto

**Secretaria:** Laura Sánchez Santos

A Barcelona, el 20 de febrer a les 10.30 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 al 20 de febrer de 2025.
- Tractament de les consultes rebudes fins el 10 de febrer de 2025.

**ACORDS**

---

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

- Mútua Terrassa (2)
- Fundació Privada Hospital Asil de Granollers (2)
- Germanes Hospitalàries – Benito Menni
- CSS Vilafranca
- Fundació Salut Empordà
- GIPSS (2)
- Banc de Sang i Teixits

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

**CP 92 10012025\_III CONVENI DEL SISCAT:** Comitè d'Empresa Consorci Sanitari de Terrassa

Des de fa ja bastants mesos la part social del Consorci Sanitari de Terrassa, esta demandant a la Direcció del CST que es reactivin els procediments pels quals es facilitava la jubilació parcial de les persones treballadores del CST, la qual cosa ens consta que estan fent els centres del nostre entorn i que el CST ha deixat de fer ja des de fa bastant temps.

Ho hem reiterat ja des de fa temps a la Direcció del nostre centre, obtenint tot un seguit de respostes inconcretas, tot i que la realitat és que ja fa molt temps que es deneguen totes les peticions que reben per part de les persones treballadores.

**ACTA 27 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**

Així les coses, i tenint la percepció que el nostre centre, en comparació amb els centres del nostre entorn, perjudica a les nostres companyes i companys, vam remetre un escrit al Síndic de Greuges de Catalunya.

En aquest escrit posàvem de manifest aquesta situació i preguntàvem si ens podien ajudar en aquest sentit.

La resposta (que us adjuntem), diu:

Que el III Conveni del SISCAT regula aquest fet al seu article 55, remetent-se a la normativa legal vigent en cada moment.

Que fins fa relativament poc la normativa bàsica (Estatut dels Treballadors) en el seu article 12.6 explicitava que la jubilació parcial havia de produir-se per "acord expressa" entre persona treballadora i empresa.

Que El RDL 11/2024, de 23 de desembre, per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball modifica, entre altres, el redactat de l'article 12.6 i 7 de l'Estatut dels Treballadors, que entra en vigor l'1.4.2025 i que ELIMINA aquesta referència a l'acord entre persona treballadora i empresa.

Que la Sindicatura de Greuges desconeix quins efectes a la practica pot comportar la nova redacció de la norma en el cas que ens ocupa.

I que, finalment, manifesta que, segons l'art.13 del III Conveni SISCAT, la Comissió Paritària ostenta "les funcions d'interpretació i de resolució de conflictes."

Per tot això,

**SOL·LICITEM**

Que es debati en el si de la Comissió Paritària aquest tema i s'estableixin quins criteris s'han de seguir per part de les Direccions dels centres (en especial la Direcció del CST), ates que s'ha produït un canvi normatiu que mereix ser estudiat i interpretat.

**RESPOSTA SÍNDIC DE GREUGES DE CATALUNYA**

C-11425/2024

Senyora,

Fem referència a la vostra consulta amb relació a la decisió del Consorci Sanitari de Terrassa de denegar les pre jubilacions sol·licitades pel personal.

Segons indiqueu, al CST li és d' aplicació el 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 (DOGC 16.3.2023).

**ACTA 27 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**

L' article 55 del Conveni disposa el següent:

*\*Article 55 Jubilació parcial*

*Jubilació parcial*

*Les persones treballadores que compleixin els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment, inclòs l'apartat 22 de la Disposició Derogatòria única del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, per aquells que en resultin afectats per la mateixa, podran acollir-se a la jubilació parcial, en els termes que corresponguin, estant l'empresa obligada a complir amb les obligacions que estableixi la normativa aplicable.*

Fins ara, la jurisprudència del Tribunal Suprem ha manifestat que d' acord amb la normativa reguladora de la jubilació parcial (art. 12. 6 i 7 de l'ET i art. 215 LGSS) no hi ha un dret subjectiu del treballador a la jubilació parcial, ja que la normativa posa l'accent en l' acord mutu. Per tant, l'empresa no esta obligada legalment a acceptar la proposta de jubilació parcial del treballador, ni a formalitzar un contracte de relleu. Això no obstant, hi ha la possibilitat que per la via de la negociació col·lectiva s'estableixin les condicions que han de complir els treballadors per poder accedir a la jubilació parcial, al marge del compliment dels requisits legalment previstos. Per tant, en aquests supòsits, com que hi ha hagut una negociació prèvia, cal estar al que disposi el Conveni. Adjuntem una sentència que podria ser del vostre interès.

En el cas exposat , el conveni SISCAT no estableix les mesures per impulsar la celebració dels contractes de relleu, sinó que es remet a les disposicions normatives aplicables.

Recentment, s'ha produït una modificació de la normativa reguladora del contracte de relleu. El RDL11/2024, de 23 de desembre, per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball modifica, entre altres, el redactat de l' article 12.6 i 7 de l'Estatut dels Treballadors, que entra en vigor 1'1.4.2025.

Fins ara l'article 12.6 feia referencia expressa a la necessitat de l' acord mutu entre les parts en els següents termes:

*"6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. "*

El nou redactat d' aquest mateix apartat no conté la referencia expressa a l' acord entre les parts, tot i que desconexem quins efectes això pot comportar a la practica:

**ACTA 27 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**

*"6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.*

*El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.*

*El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.*

*El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

*La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso."*

Finalment, volem apuntar que, d'acord amb l' article 13 del Conveni, correspon a la Comissió Paritària l'exerceixi de les funcions d'interpretació i de resolució de conflictes.

Tot confiant que aquesta informació pugui ser d'utilitat, us saludem atentament.

**RESPOSTA DE LA CP 92:**

[Ens remetem al redactat de l'article 55 del conveni col·lectiu.](#)

**CP 93\_14012025\_III CONVENI DEL SISCAT: HOSPITAL SANTA CREU (JESÚS-TORTOSA) DIRECCIÓ DEL DEPARTAMENT DE GESTIÓ DE PERSONES**

Persona treballadora que inicia la relació laboral al centre l'any 2013 Grup professional 6. Al 2019 cursa una baixa voluntària concretament al mes de novembre. Venia percebent un nivell A de carrera professional des del mes de març de 2019.

Al mes de gener de 2021 el centre publica una convocatòria externa per ocupar un lloc de treball a un altre departament i amb un altra categoria laboral superior corresponent al grup professional 5 del conveni SISCAT a la que la persona esmentada es presenta. Per lo tant , no és el cas d'una promoció sinó que és un lloc nou en un altre departament al que estava i categoria superior.

Reclama el nivell A de carrera que venia percebent com administrativa. Se li ha de reconèixer el nivell A de carrera al nou grup professional?

**ACTA 27 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 93:**

Reunida la comissió paritària li comuniquem que aquest organisme és d'interpretació del conveni col·lectiu i aquesta consulta tracta una qüestió concreta i amb nivell de detall pròpia d'un assessorament legal.

**CP 94\_17012025\_III CONVENI DEL SISCAT: Secció sindical UGT Hospital Sant Celoni**

**CONSULTA: DIES DE VACANCES**

Segons el III Conveni SISCAT:

Article 19. Jornada ordinària

19.1. La jornada efectiva de treball és la següent: Jornada grup 1: 1.688 hores efectives  
Jornada torn de dia grups 2 al 7: 1.620 hores efectives. Jornada torn de nit grups 2 al 7: 1.562 hores efectives.

Article 22. Descans periòdic anual (vacances) del personal deis grups 4, 5, 6 i 7.

- 22.1. Les vacances seran de 30 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran en els mesos compresos entre maig i setembre.
- 22.2. Quan per necessitats del servei no fos possible de fruit-ne dintre dels mesos indicats al número anterior, el personal tindrà dret a 34 dies naturals, si realitza totes les vacances totes del període preferent. En el supòsit que només una part de les vacances es realitzin totes del període preferent, els dies suplementaris de vacances es calcularan a proporció.

A l'hospital de Sant Celoni ES DIVIDEIX LA JORNADA ANUAL entre 11 mesos, suposem igual que a la resta del SISCAT, ja que al dir jornada efectiva, entenem les hores de vacances descompten hores del còmput anual.

Per tant, a tall d'exemple, si algú té un calendari perfecte de 147 hores mensuals distribuïdes, solament compten les de 11 mesos i les que coincideixen amb el període de vacances no sumen al còmput de jornada.

Però el problema rau en quan no es poden gaudir les vacances dintre del període sol·licitat per la persona treballadora i s'han de fruit fora de període que a la persona li tocarien 4 dies més.

Aquests dies l'empresa considera que tampoc compten com jornada efectiva i es descompten com treballades del còmput anual.

**INTERPRETACIÓ SECCIÓ SINDICAL UGT**

Nosaltres creiem que no s'està fent un aplicació lògica i ètica de l'article ja que si per una banda es dona com a compensació 4 dies més, per no haver pogut fer la persona treballadora aquelles vacances que sol·licitava i ha de gaudir-les fora de temporada, per una altra banda se li estan descomptant hores que posteriorment haurà de retornar.

Per tant sol·licitem la interpretació i resposta de la Comissió Paritària a la següent qüestió:

**ACTA 27 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. Aquests 4 dies que marca l'article 22.2 en el cas d'afegir-se deuriem ser comptats com dies efectivament treballats?
2. Si no és així, de què serveix aquest article si la persona acabarà treballant els 4 dies en un altre moment de l'any? Quina compensació és aquesta?

1. Sol·licitem, tingui en consideració la paritària de cara a la negociació del IV CONVENI SISCAT que ja s'està portant a terme, fer un redactat més aclaridor sobre aquest punt al Conveni perquè no hi hagi diferents interpretacions.

**RESPOSTA DE LA CP 94:**

S'ajorna

**CP 95\_21012025\_III CONVENI DEL SISCAT: Secció sindical CCOO Fundació institut Guttmann Badalona**

ASSUMPTE: CONSULTA A LA COMISSIÓ PARITARIA sobre la interpretació de l'Article 75.

Motiu de la consulta: Al nostre centre,

1. La comissió d'avaluació no és paritària, esta formada per dos integrants per la part social i quatre per la part empresarial.
2. Els criteris específics de la carrera professional no son consensuats, son establerts unilateralment per la direcció del centre.

Considerant que l'article 75, segon recull:

b. Avaluació La persona treballadora serà avaluada cada vegada que demani un canvi de nivell en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre. en funció del seu compromís (participació i implicació amb e/s objectius de la seva institució). la competència professional i l'efectivitat de la practica professional í la formació continuada Es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.

A cada centre o institució s'establirà una Comissió d'avaluació amb caràcter paritari per a tots els grups professionals nomenada per Ja direcció del centre i el Comitè d'empresa. En el cas de la representació del personal, les persones nomenades seran necessàriament personal del grup 1.2 ( quan s'avaluï al personal del grup 1 2) i personal del grup 2 2 (quan s'avaluï al personal del grup 2.2) i personal deis grups 3 al 7 (quan s'avaluï al personal d'aquests grups).

Aquesta comissió procurarà funcionar amb consens però en cas d'empat decidirà la direcció del centre, la qual vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

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

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

**ACTA 27 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**

Considerem:

Tal i com diu el redactat del III Conveni del SISCAT:

1. La Comissió d'avaluació ha de ser paritària entre la direcció del centre i el comitè d'empresa.
2. La Comissió d'avaluació (que ha de ser paritària) establirà a cada centre els criteris específics de l'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el Conveni

Sol·licitem:

1. Si la Comissió d'avaluació ha de ser paritària?
2. Si els criteris de la carrera professional han de ser establerts per la Comissió d'avaluació?

**RESPOSTA DE LA CP 95:**

1. Sí, a cada centre o institució s'establirà una Comissió d'avaluació amb caràcter paritari per a tots els grups professionals nomenada per la direcció del centre i el comitè d'empresa segons estableix l'article 75, punt segon, lletra b.
2. Sí, els criteris de la carrera professional han de ser establerts per la Comissió d'avaluació. Aquesta comissió es remet a la resposta ja donada a **l'acta 10, de 21 de novembre de 2023, consulta 42** en la qual resolíem: *La comissió paritària es remet al què estableix l'article 75, punt segon, lletra b: 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 què 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.*

**CP 96\_22012025\_III CONVENI DEL SISCAT: CGT de la Fundació Joia.**

Ens agradaria plantejar-vos uns dubtes:

- A l'igual que el permís de paternitat es considera temps en el qual es realitzen al 100% els objectius de les DPO, es pot interpretar que les hores per lactància (compactades o no) també s'han de considerar com a hores en les quals els objectius de les DPO es realitzen? I les baixes, permisos de força major, o qualsevol altre tipus de permís?
- Veiem que les DPO que ens planteja l'entitat no són assumibles (als 4 darrers anys dels grups 1, 2 i 3 només l'ha cobrat com a màxim un 10% dels treballadors i no gaire més del 35% de l'import mínim a cobrar). Ens hem reunit amb la direcció i no sembla que vulguin negociar aquests objectius que, a sobre, no estan dins de les nostres tasques i funcions com a treballadors. Voldríem iniciar un procés amb vosaltres per a que poguéssiu arbitrar el tema.
- En cas que les DPO de l'any 2023 i 2024 no tinguessin res a veure amb les nostres tasques descrites, podríem demanar el cobrament de la totalitat de les DPO d'aquells anys?



**ACTA 27 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 96:**

- Respecte el primer paràgraf que hi ha dues qüestions, **SENSE ACORD**.
- Respecte al segon paràgraf, ens remetem a l'article 13.2
- Respecte el tercer, li comuniquem que aquest organisme és d'interpretació del conveni col·lectiu i aquesta consulta tracta una qüestió concreta i amb nivell de detall pròpia d'un assessorament ad hoc.

Les parts acorden que la propera reunió de la comissió paritària tindrà lloc el 26 de març a les 15:30h a la seu de La Unió (Valencia 333, Barcelona).

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 12:10 hores del dia indicat a l'encapçalament.

PRESIDENTA

SECRETARIA

UCH

CAPSS

ACES

CCOO

UGT

SATSE