

ASSISTENTS

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CCOO):

Titulars: Paco Pareja Montañés, Cristina Martínez Nieto, José Maria Yagüe Polo, Eva García López i Maria Ramos Guzmán

Suplents: Xavier Pallàs García i Ramón Alarcón Fernández

Assessor: Jesús González Comabella

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Silvia Franco, Raül Gisbert, Àlex Trullàs, Joan Sánchez González i Rosa Pérez

Assessora: Xènia Rosales

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Annabel Torres Egea, Rosa Maria Famadas Lifante 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 Gregori, Carles Garcia Hernández, , Sandra Tobías Grau, Héctor Cantero Carrascosa, Josep Vidal Negre i Elena de la Campa Alonso

Suplents: Jaume Alujas i Noelia Santiago Rey

Assessora: Alda Mumbrú López (Vallbé)

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Roser Casas, Joan Grau, Pilar Rol, Maria Isabel Arrieta Segura, Alberto Martín, Mariona Casanovas i Raúl García

Assessores: Abigail Blanco (FJM) i Paula Carrión

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Titular: Pedro Ayesa

ACTA 20 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

Assessors: Dani Cubero (Antràs) i Joan Deu

Presidenta: Cristina Martínez Nieto

Secretaria: Elena de la Campa Alonso

A Barcelona, el 3 de juliol a les 16.30 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 3 de juliol de 2024.
 - Tractament de les consultes rebudes fins el 28 de juny de 2024.

ACORDS

PRIMER.- APROVACIÓ DELS PREMIS DE FIDELITZACIÓ

- Consorci Hospitalari de Vic (CHV)
- Germanes Hospitalàries. Benito Menni CASM
- Hospital de la Santa Creu de Jesus- Tortosa
- Pius Hospital de Valls
- Gestió i prestació de serveis de salut. GIPSS
- Banc de Sang i Teixits
-

SEGON.- RESOLUCIÓ DE CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

CP 67 29042024_III CONVENI SISCAT (UGT - EDP Salut Sant Joan de Reus-Baix Camp).

Fins ara s'havia considerat la retribució variable en funció dels objectius (DPO) com una retribució a la que el treballador s'adheria de forma voluntària per a la consecució d'uns objectius a canvi d'una retribució pactada.

ACTA 20 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

Tal i com s'entén de l'article 36, aquests objectius s'han de pactar amb el treballador durant el primer trimestre de l'any i retribuir en la mida de la seva consecució el primer trimestre de l'any següent per la qual cosa, empresa i treballador han d'estar d'acord i, conseqüentment, signar-los.

No obstant això, en els objectius de 2024, que s'havien d'haver signat abans del 31 de març, en lloc de pacte entre empresa-treballador el que ha passat ha estat una imposició unilateral per part de l'empresa donat que el dia 28 de març (dijous sant) es va pujar al portal Integrho la fulla d'objectius sense signatures i sense informar al treballador d'aquesta nova manera de procedir i, a més, donant per descomptat que, si el treballador no diu res en contra en el termini de 15 dies, es donen per acceptats.

Entenem que és una imposició unilateral l'establiment dels objectius perquè, encara que es van reunir el comandament superior amb el treballador, aquesta reunió va ser només informativa, sense l'entrega de la fulla signada dels objectius fixats pel 2024 i que, en algun cas no són els que s'han pujat al portal Integrho.

Davant la pregunta d'aquesta nova praxi a l'EDP Salut Sant Joan de Reus-Baix Camp la resposta ha estat que **els objectius no son voluntaris** i que **no cal que el treballador els signi** cosa que, al nostre parer, entra en contradicció amb la concepció mateixa d'aquesta retribució. Si revisem novament l'article 36 en el punt que diu ***"Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable en funció dels objectius (DPO) tots aquells i aquelles professionals amb una prestació de serveis o duració de contracte 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."***

Entenem que l'expressió ***"tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable en funció d'objectius"*** implica un dret del treballador, i en cap cas, una obligació.

Vist això, la nostra pregunta és si el sistema de retribució variable en funció dels objectius és voluntari o obligatori pel treballador.

RESPOSTA DE LA CP 67:

El sistema de retribució variable en funció dels objectius, contemplada a l'article 36 del conveni, és voluntari per a les persones treballadores.

CP 68 30042024_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical CCOO de l'Hospital Universitari Santa Maria de GSS).

ACTA 20 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

Assumpte: **DPO's en cas d'incapacitat temporal** derivada d'embaràs, part o lactància natural o període de suspensió per naixement, per adopció, per guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural, o altres incapacitats temporals

Des de la Secció sindical de CCOO a HUSM de Lleida, ens dirigim a la Comissió Paritària per aquest motiu i adjuntant les preguntes següents:

Ens trobem el cas d'una treballadora que no li donen per assolit un objectiu individual, quan es trobava de baixa maternal, havent-los signat a data novembre i no incorporant-se a la feina fins a mitjans de desembre. La direcció de l'empresa li diu que estant de baixa s'hauran de complir igualment els objectius, inclús suggereixen que per una altra vegada, en una baixa previsible es podrien ficar uns objectius que es puguin assolir des de casa, com elaborar un protocol.

Aquest fet contradiu una de les respostes que aporteu a l'Acta 16, resposta de la CP 59: *"Resposta a la pregunta 1- Els objectius s'hauran de complir dins de l'horari i la jornada laboral. En cas que excepcionalment algun dels objectius per la seva naturalesa s'hagi de complir fora de l'horari i la jornada laboral, amb l'autorització de l'entitat, s'entendrà que aquesta dedicació és temps efectivament treballat."*

Les preguntes són:

1. Durant una baixa maternal s'han de donar per assolits els objectius individuals?
2. Et poden assignar un objectiu que puguis realitzar des de casa estant de baixa per qualsevol incapacitat temporal?
3. Si ja tenies assignat un objectiu i no l'has pogut realitzar per la seva naturalesa, t'han de donar per assolit només el percentatge que has pogut realitzar mentre estaves present a la feina, o tot complet encara i estant de baixa per IT?

RESPOSTA DE LA CP 68:

[S'AJORNA la consulta](#)

ACTA 20 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 69 30042024_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical CCOO Fundació institut Guttmann)

CONSULTA A LA COMISSIÓ PARITÀRIA sobre la interpretació del gaudiment del dia de Setmana Santa i del dia de Nadal.

Motiu de la consulta:

A les persones treballadores amb contracte a temps parcial, que realitzen jornades senceres en els torns, tan de dia com de nit, no se'ls permet gaudir d'aquests dies (Setmana Santa i Nadal), ja que l'empresa considera que l'aplicació del dia de conveni és proporcional a la jornada de treball contractada i no arriba a una jornada complerta i els hi afegeixen les hores (no una jornada sencera) al seu calendari laboral.

Considerant que l'article 23, recull:

Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament d'Empresa i Treball, 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). Un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

Considerant que l'article 72.1.1., recull:

El personal a temps parcial tindrà els mateixos drets que el personal a temps complert i se 'l respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la llei.

Considerem:

Que el fet de que l'empresa afegeixi al calendari laboral una quantitat d'hores (la proporcionalitat del contracte), que no arriba a una jornada sencera, no aconsegueix el que recull l'article 23, que diu que s'ha de gaudir en jornades senceres. A més un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

El personal a temps parcial tindrà els mateixos drets que el personal a temps complert.

Interpretació proposada:

Entenem que tot el personal, independentment de si el seu contracte és a temps parcial o a temps complert, disposarà de dos dies més de descans, un dia per Setmana Santa i un altre per Nadal (un d'ells tindrà la consideració de jornada efectiva de treball tal com reflecteix el nostre conveni) i el gaudi ha de ser en jornades senceres.

Sol·licitem:

Que es doni el vist i plau a la interpretació proposada.

RESPOSTA DE LA CP 69:

[S'AJORNA la consulta](#)

CP 70 30042024_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical CCOO Fundació Institut Guttmann)

CONSULTA A LA COMISSIÓ PARITÀRIA sobre la interpretació de l'excedència voluntària.

Motiu de la consulta:

Una persona treballadora està gaudint d'una excedència voluntària, i abans de finalitzar-la, sol·licita una prorroga d'aquesta.

La direcció de l'empresa no reconeix el dret a sol·licitar prorroga en l'excedència voluntària al·ludint que el conveni no ho contempla

Considerant que l'article 43.4 recull:

La persona treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives prorrogues.

Considerem:

Entenem que aquesta excedència es pot anar prorrogant, durant el gaudiment d'aquesta, fins a un màxim de 5 anys.

L'empresa, donat que és una excedència voluntària, podrà autoritzar o no dita prorroga, però no pot no acceptar a tràmit la sol·licitud.

interpretació proposada:

L'excedència voluntària es pot prorrogar, prèvia sol·licitud dins el termini i en la forma escaient, fins a un màxim de 5 anys.

ACTA 20 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

Sol·licitem:

Que es doni el vist i plau a la interpretació proposada.

RESPOSTA DE LA CP 70:

En el cas de petició de pròrroga de l'excedència voluntària l'empresa ha d'acusar rebuda i donar resposta autoritzant-la o no.

CP 71 02052024_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical UGT- Hospital Universitari de Sta. Maria GSS)

TEMA: Premi de fidelització article 29.3

29.3 Premi de fidelització. El personal que presti serveis de forma efectiva a l'empresa durant 25 anys tindrà dret per una sola vegada en consolidar aquesta antiguitat, a un premi que consisteix en un mes de vacances addicional al que tindran dret a gaudir a partir d'aquell any, i que no es podrà substituir per una compensació en metàl·lic, excepte casos excepcionals, que hauran de ser autoritzats per la comissió paritària del Conveni. En cas que sigui autoritzada, la compensació serà equivalent a l'import d'una mensualitat del salari base.

Pregunta: En el supòsit cas de que una persona treballadora treballes durant 50 anys a l'empresa, la comissió considera que tindria que gaudir d'un mes més de premi?

RESPOSTA DE LA CP 71:

L'article 29.3 preveu que el premi de fidelització sigui per aquells professionals que hagin estat prestant serveis de forma efectiva a l'empresa per un període de 25 anys, i a percebre per una sola vegada. La interpretació que se'n fa és que únicament es podrà gaudir del premi un cop, no havent-se contemplat al conveni el supòsit de fet que se'ns trasllada.

CP 72 16052024_III CONVENI SISCAT (Àrea de persones de Salut Sant Joan de Reus Baix-Camp)

L'article 75 Tercer 2.3.1 B i 2.3.2 B del III Conveni Col·lectiu del SISCAT estableix que, "Excepcionalment i, per causes raonades, podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per als nivells B i C".

ACTA 20 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 interpretació que es sol·licita a la Comissió Paritària és si aquesta exoneració es refereix a la permanència mínima en els nivells A i B i que permetrien accedir als nivells B i C, respectivament, o si pel contrari, l'exoneració es refereix a la permanència mínima als nivells B i C per a poder accedir als nivells C i D.

RESPOSTA DE LA CP 72:

L'exoneració es refereix a la permanència mínima en els nivells A i B i que permetrien accedir als nivells B i C.

CP 73 03062024_III CONVENI SISCAT (Departament de Gestió de Persones i RRHH. Hospital de la Santa Creu de Jesus- Tortosa)

Sol·licitud 26/09/2023. Nivell D. Sol·licita reconeixement de nivell per portabilitat del III conveni SISCAT i aporta certificat de l'ICS on se li reconeix el 4t nivell de carrera professional. Segons l'establert al conveni és una contractació posterior a la signatura del III conveni i presenta la sol·licitud 6 mesos posteriors a la contractació, el Centre disposa de Reglaments aprovats per les parts representants que estableixen la puntuació per assolir els nivells del Grup 2.

Es pot aplicar la portabilitat si compleix els requisits del nostre reglament?

RESPOSTA DE LA CP 73:

S'AJORNA la resposta

Les parts acorden que la propera reunió de la comissió paritària se celebrarà el 18 de juliol a les 10:30 en format híbrid, l'assistència presencial serà 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 Elena de la Campa Alonso, 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 19:00 hores del dia indicat a l'encapçalament