

ACTA 6 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, Manel Abia Ortiz i Xavier Pallàs García.

Assessor: Paco Pareja Montañés i Jesús González Comabella

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Rosa Pérez Bernalte, Alex Trullàs Manonelles, Juan Sánchez González, Silvia Franco Mas i Jose Martinez Beltran

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Anabel Torres Egea, Miquel Oliveras i Rosa M. Famadas Lifante

Suplent: Montse Benaiges Uroz i J. David Garcia Fernández

Assessor: Jesús Carlos García Reig

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Carles García Hernández, Gabriel Nieto Fernández – Arroyo, Antoni Llamas, Àngel Almansa i Elena de la Campa Alonso

Assessors: Paco Carretero Palomares i Alda Mumbrú López

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Pilar Rol Miguel

Assessor: Francesc José María

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Assessor: Dani Cubero Díaz

ACTA 6 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: Noelia Santiago Rey

A Barcelona, a 11 de juliol de 2023 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 fidelitat comunicats fins a 11 de juliol de 2023.
- Tractament de les consultes rebudes fins el 3 de juliol de 2023.

ACORDS

PRIMER.- APROVACIÓ DELS PREMIS DE FIDELITZACIÓ

- FUNDACIÓ PRIVADA HOSPITAL ASIL DE GRANOLLERS

SEGON.- RESOLUCIÓ DE CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

CP_22052023_ en referència a la CP_29 (Acta 5) III CONVENI SISCAT (SECCIÓ SINDICAL UGT Hospital Sant Celoni)

1. Segons els criteris de la Disposició addicional segona al seu punt 2 del III Conveni SISCAT diu: " Desvinculació del cobrament de la retribució variable en funció dels objectius (DPO) de l'equilibri pressupostari i financer de les empreses. Des de l'1 de gener de 2023 queda suprimint íntegrament el redactat de l'article 36.3 del II Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de sa/uf mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT)".:

A més diu en l'article 36.2 : "Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals. Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació en el sistema sanitari i amb les directrius que el Pla de Salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal de les persones treballadores i s'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria: 1. En relació al tipus d'objectius, aquests podran ser a. **Relacionats amb resultats clínics, assistencials i d'eficiència** b. **Del servei o unitat assistencial**. c. **Individuals**. En tot cas hauran de ser assolibles i en la seva ponderació hauran de tenir més pes els individuals, que hauran d'estar relacionats amb les funcions que desenvolupen e/s i /es professionals."

ACTA 6 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

- a) Dit això, l'hospital Sant Celoni ens trobem en grup 1,2 i 3.2, el següent ítem a complir amb un 15% de valor sobre el total de les DPOS. "**Acomplir equilibri pressupostari**" Adjuntem exemple DPOS.

Agrairíem se'ns aclarís si això és legal i pot ser considerat un ítem de DPOS. tal com diu la direcció de l'empresa HSC en l'acta de la reunió que vam tenir el 4/05/2023, i si és així, de que serveix que estiguin desvinculades les DPOS a l'equilibri pressupostari.

- b) Segons els criteris de les DPOS aquests han de ser assolibles i negociats amb el treballador, a més que han de tenir una ponderació obligatòria en política de riscos laborals, no sent així les DPOS adjuntades.

Agrairíem per tant se'ns aclarís si son correctes aquestes DPOS en base a aquest punt.

- c) A més tenim uns altre ítems com assistència a reunions via TEAMS i/o la realització de protocols, amb un pes total de 40%, que ho hem de fer fora d'horari laboral, sense ser aquestes hores comptabilitzades per l'empresa com a tal, ja que entenen que ho abonen en el compliment de les DPOS.

Des de la Secció sindical UGT creiem que no es poden posar ítems a assolir amb hores fora de jornada laboral, i que aquestes, si es fan, deuriem ser considerades com hores de treball efectiu, a més de la conseqüent ponderació de DPOS o canviar aquest punt.

Agrairíem la interpretació de la paritària respecte a assolir ítems fora de jornada laboral o si aquests no deuriem ser objectius de les DPOS.

RESPOSTA DE LA CP 29:

Resposta a la pregunta 1- Efectivament, a partir d'1 de gener de 2023 el cobrament de les DPO queden desvinculades de l'equilibri pressupostari i financer i per tant no pot ser un objectiu.

Resposta a la pregunta 2- 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.

Resposta a la pregunta 3- 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.

CP_12062023_ en referència a la CP_30 (Acta 5) III CONVENI SISCAT (Secció Sindical SATSE de l'hospital de Calella)

Motiu de consulta:

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.L- en els punts c i 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 6 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

Article 42. Permisos retribuïts

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

c. De dos dies laborables per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria de parents fins el 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 i per guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, 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.

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 i justificació documental.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència 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.

Des de la Direcció de la CSMS s'estan denegant els permisos retribuïts contemplats en els punts c i d de l'esmentat article al personal del torn de nit.

La Direcció interpreta en el punt c Que l'inici del fet causant és l'hora exacta de l'ingrés al centre hospitalari del familiar i que és a partir d'aquest moment que té lloc l'inici del permís.

Aquesta situació provoca que el personal del torn de nit que han d'acompanyar a un familiar a un centre per a restar ingressat per exemple a les 10h, hagi de sortir del seu lloc de feina al finalitzar la seva jornada i desplegar-se fins a on es produeixi el fet causant! ràpidament, a recollir i acompanyar al seu familiar, sense descansar i possiblement sense poder-ho fer durant el que resta de jornada, quan el dia del fet causant s'inicia a les 0,00h. Segons aquesta interpretació, ens trobaríem la incoherència de que el personal de jornada de matins, hauria de treballar de 07:50h a 10h, situació que; evidentment no s'està donant per sentit comú.

Entenem que aquesta interpretació esbiaixada, té un clar perjudici cap al torn de nit que no demana un dia de més als que té dret dintre aquest punt de l'article 42.1, si no una distribució que li permeti poder fer l'ús que li sigui necessari en cada cas.

Igualment, la denegació de les hores de visita o prova mèdica al personal de torn de nit, per part de la Direcció de la CSMS, contradiu clarament el darrer paràgraf del punt del citat article, en un

ACTA 6 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

redactat on s'ha volgut deixar expressament redactat en aquest tercer conveni SISCAT, degut a la discriminació històrica del torn de nit en el dret d'aquest tipus de permís.

Es per aquest motiu que considerem que el torn de nit té dret a poder demanar la nit abans, ja que és coincident amb el dia del fet causant i no es demana un augment dels dies que pertoqueu, sinó poder gaudir a elecció de la persona treballadora de la distribució dels 2 dies d'hospitalització.

RESPOSTA DE LA CP 30:

S'ajorna fins rebre l'aclariment sol·licitat amb ambdues parts.

CP 32_16062023_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical CGT a la Fundació Puigvert)

Article 42. Permisos retribuïts

42.1.f del III Conveni Col·lectiu regula el permís retribuït pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic, comprés l'exercici del sufragi actiu.

Sol·licito a la comissió dirimeixi si el personal del torn de nit queda inclòs en aquest article, i en el seu cas, conèixer la seva aplicació.

L'empresa Fundació Puigvert denega al personal de nit aquest permís retribuït, al·legant que el deure inexcusable no coincideix amb l'horari de treball, havent d'acudir al seu compliment sense poder dormir o descansar quan es treballa la nit anterior al fet causant.

RESPOSTA DE LA CP 32:

El gaudiment del permís retribuït previst a l'article 42.1.f) pel personal del torn de nit serà pel temps indispensable per al compliment d'aquest deure inexcusable de caràcter públic.

Pel que fa al sufragi actiu, ens remetem a la normativa electoral vigent en cada moment.

CP 33_21062023_III CONVENI SISCAT (Secció sindical de CCOO de l'Hospital Santa Maria)

A la secció sindical de CCOO de l'Hospital Santa Maria tenim un conflicte interpretatiu amb l'empresa sobre el permís d'hospitalització., (art. 42.1.c).

Referent a la cirurgia major ambulatoria, on en el citat apartat diu " aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre dura el procés d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària".

Exposem el cas, d'una treballadora, que intervenen per CMA a la seva germana per la tarda. Ella al matí va a treballar, i quan demana al següent dia aquest permís, l'empresa li respon, que tenis que haver agafat el dia de la intervenció com a primer dia del permís, per la qual cosa

ACTA 6 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

només tenia dret a un dia, quan el conveni diu expressament que serà a elecció de la persona treballadora.

Agrairíem aclariment per part de la comissió paritària de conveni.

RESPOSTA DE LA CP 33:

El gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions de mínim un dia) i mentre duri el procés d'hospitalització (CMA inclosa) i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.

CP 34_22062023_III CONVENI SISCAT (Consulta de la secció sindical de la UGT de l'Hospital Universitari de Sta Maria de Lleida GSS)

Article 36.2. Retribució variable en funció dels objectius per als professionals dels grups 3 al 7 (excepte el grup 3 nivell II).

S'estableix un sistema de retribució variable per al personal de plantilla dels grups 3 al 7, excepte el grup 3 nivell II, que consistirà en una paga quin import ve fixat a l'annex 9 i que es percebrà en el mes de març de cada any, sempre i quan la persona treballadora hagi assolit els següents objectius:

1. Un objectiu de caràcter individual. Pel que fa a aquest objectiu, serà d'aplicació l'establert al punt 36.1.
2. La corresponsabilització en la correcta utilització dels equips de protecció individuals i en l'aplicació de les mesures que, en matèria de prevenció de riscos laborals, hagi implantat l'empresa en el centre de treball on presti els seus serveis i per a la qual hagi rebut l'oportuna formació o informació.

Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte a la meritació de la retribució variable:

- a. Objectiu de caràcter individual: 50%.
- b. Corresponsabilització en la prevenció de riscos laborals: 50%

Des de la secció sindical de la UGT GSS entenem que a l'apartat que es refereix a "Un" objectiu de caràcter individual és numèricament només UN, i no varis com interpreta la Direcció de RRHH de l'HUSM GSS.

Agrairíem aclariment pel que fa a l'article.

RESPOSTA DE LA CP 34

El terme "un objectiu de caràcter individual" implica que només es pot fixar un objectiu.

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

ACTA 6 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

Les parts autoritzen a Noelia Santiago, amb DNI 35474314B, per a procedir a realitzar els tràmits de registre davant l'Autoritat Laboral.

I sense més assumptes a tractar es dona per finalitzada la reunió a les 17.30 hores del dia indicat a l'encapçalament.