

**ACTA NÚM. 16 DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL II
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
núm. 6923, de 29/07/2015, CODI DE CONVENI 79100135012015).
REUNIÓ DEL 18/07/2018**

Per part de les organitzacions sindicals:

Comissions Obreres (CCOO):

Titulars: Cristina Martínez Nieto, Mercè Puig Cañellas, David Ricart Jordana, Montse Sedó Montoya, Joan Carlos Delgado.

Suplents: Olga Fernández Ochoa, Manel Abià Ortíz

Assessors: Paco Pareja Montañés, Francesc Carnota Mínguez.

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars, Rosa Pérez Bernalte, Judith Extremera Ortega, Jose M. Aliste, María Sardà, Raul Gisbert.

Assessors: Inma Vivar, Jose Manuel Dominguez, Jose Martinez Beltran i Joan Barrachina

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Rosa Maria Famadas Lifante, Xesca Martín Gómez, Rosa Prat Sala.

Suplents: Miquel Oliveras Gisbert, Montse Escolar, Núria Mingarro Lago.

Assessors: Aurora Manzanares Miguel.

Metges de Catalunya (MC):

Titulars: Jorge Nicolau, Xavier Lleonart.

Suplents: Núria Rubira García, Patxi Avilés.

Assessors: Teresa Blasi Gacho.

Per part de les representacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Xavier Baro, Joaquim Vidiella, Joan Maria Adserà, Joan Grané.

Suplents: Josu Sobrino, Hèctor Cantero, Angel Almansa, Pedro Flores.

Assessors: Noelia Santiago i Bufet Vallbe (Dani Cubero)

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Pilar Rol Miguel, Alicia García Bunoy, Sara Manjón del Solar

Suplents: Carles Pla Poveda, Miquel Poch Reig.

Assessors: Marga Carballo Carrillo, Francesc José María Sánchez.

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Titulars: Pedro Ayesa Guix

Suplents: David Macià Pajares.

Assessors: Anna Zarzosa Güell, Eva Muñoz Climent.

President: José Antonio Gómez Cid.

Secretaria: Eugenia Cisneros

A Barcelona, a les oficines del Servei Territorial de Treball, Afers socials i Famílies de Barcelona, a les 16.00 hores del dia 18 de juliol de 2018, es reuneix la Comissió negociadora del II 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 (SISCAT), amb l'objectiu de continuar les negociacions de l'esmentat conveni.

En primer lloc la representació empresarial presenta a la Mesa la relació d'acords als que han arribat fins aquest moment entre ambdues representacions de la Comissió negociadora. Aquesta relació ha estat consensuada per tota la part empresarial i ara esperen l'opinió dels sindicats. S'adjunta a l'acta com annex.

SINDICATS: En relació a l'esmentada relació diuen el següent:

Art. 26.- Plus conveni/RAF: Han d'aprofundir més en el que comporta eliminar el Plus conveni i passar-lo a salari base. Estan d'acord en el concepte, però volen tenir els números ben clars.

Art. 39.- Roba de treball: No hi ha acord en el tema dels armariets per guardar la roba doncs hi ha discrepàncies respecte a la forma de regulació.

Art. 42.1- a) Permisos retribuïts per matrimoni: Acord en el redactat dels dos primers paràgrafs de la proposta de la representació empresarial. Malgrat tot, hi ha aspectes en els que no estan conformes.

Art. 42.1- c) Permisos retribuïts per hospitalització: Acord en que es pugui gaudir el permís els dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària, però no estan conformes amb l'últim punt.

Art. 47. Excedència especial. Estan d'acord en el redactat però amb l'eliminació del punt 4 de la proposta de les patronals.

Art. 58.2.- Delegats sindicals: Conformes en suprimir que el seu nomenament sigui per tota la vigència del conveni però s'ha de matisar.

Art. 66.5.- Aspectes fonamentals d'una avaluació de riscos: S'ha de incloure la guia d'actuació per la prevenció dels riscos biològics perillosos altament transmissibles en centres sanitaris.

Art. 73.- Procediment d'acollida: Demanen incorporar, ja que tots hi estan d'acord, la descripció enunciativa i no limitativa de les funcions en el lloc de treball.

Disposició Addicional II: Es va dir de suprimir i incorporar-lo dins l'article 42.2.2.

Nou. Observatori sectorial: D'acord en la seva creació però han de clarificar internament la seva regulació.

Nou. Teletreball: Haurien de parlar-ne més. S'hauria de veure com es regula amb profunditat i el cost econòmic que se'n derivaria.

Els Sindicats també fan entrega d'un nou redactat consensuat sobre els temes relacionats amb el Pla d'Igualtat. S'adjunta a aquesta acta com annex.

La part social, al final de la reunió concreta encara més els temes que han de redactar doncs observen que alguns no s'han enumerat en el document de les patronals, ja que estan pendents de resposta, tal és el cas de la proposta social dels 8 dies de permís retribuït després de l'alta per hospitalització. Art. 68 Contracte de Formació i aprenentatge lletra b). Art.48.1 sobre compactació de lactància a continuació del permís de maternitat i qualsevol altres tipus amb la conformitat de l'empresa.

En resum, pel que fa al document avui presentat per la patronal, seria acceptat per la part social amb els matisos esmentats.

PATRONAL: Han intentat elaborar una relació dels temes en els què han anat avançant i han fet un recull dels mateixos atenent al seu concepte i no tant a la seva redacció. Han tractat de posar ordre en la negociació i la seva finalitat no ha estat altre que clarificar i resituar tot allò que han negociat fins aquest moment. Aquest document, juntament amb les actes, té un valor aclaridor.

SINDICATS: Insisteixen que han de ser prudents i fer les precisions adients al document per evitar mals entesos i interpretacions errònies posteriors. Els sindicats volen deixar palès que en el punt de la classificació professional, l'únic acord que hi ha és el de crear i mantenir una Comissió que ho estudiï. Vol deixar ben clar que està completament en contra de la darrera proposta plantejada per les patronals de classificació professional, i entén que la proposta feta pels sindicats donaria resposta a la modernització de la classificació professional sense empitjorar la situació particular de cap col·lectiu, cosa que sí faria la proposta patronal.

Proposen en conseqüència, la creació d'una petita comissió de redacció amb dos membres per cada Organització, per aquells articles en el que estan d'acord en el contingut però estan pendents de la redacció definitiva i assenyalen el dia 25 de juliol, a les 16 hores com a dia de trobada de la l'esmentada Comissió de redacció.

PATRONAL: En un altre ordre de coses, estan en condicions de dir que, davant les reunions previstes del nou director de Catsalut amb el Departament d'Economia i Finances sobre els Pressupostos del 2019, la incertesa que ha dominat aquesta negociació en relació al tema econòmic, donarà pas a un escenari diferent.

Les organitzacions empresarials van elaborar i presentar un document sobre la recuperació de les condicions laborals i, malgrat que per aquest any no s'espera cap mena de modificació de les tarifes, es fan esforços a nivell estatal i d'altres partits, per donar a conèixer aquesta situació i la necessitat de recuperació de les pèrdues dels treballadors del sector, en aquests darrers anys.

SINDICATS: Per la seva part anuncien que també tenen cita concertada amb la Direcció General de Relacions Laborals per parlar de manera unificada sobre el futur del conveni.

PRESIDENT: Havent clarificat els temes que es portaran a la Comissió de redacció del dia 25 de juliol, proposa, tenint en compte el període vacacional, una nova reunió de la Comissió negociadora per al pròxim dimecres 12 de setembre, a les 16 hores a les oficines del Servei Territorial de Treball, Afers socials i Famílies de Barcelona.

I la següent reunió, continuant amb la freqüència quinzenal acordada en la primera part de l'any, seria per al dimecres 26 de setembre, a les 15 hores per a la Comissió de Classificació Professional i a les 16 hores per al Plenari de la Comissió negociadora.

En la reunió del dia 12 seria convenient que cada part faci una exposició de còm pensen prioritzar la qüestió econòmica malgrat que encara no es coneixen les quantitats de que disposaran.

Sense més temes a tractar, la secretària aixeca aquesta acta com a constància del que s'ha manifestat i, en prova de conformitat, la signen en el lloc i la data indicats,

PRESIDENT



SECRETÀRIA



RELACIÓ D'ACORDS DE LA MESA DE NEGOCIACIÓ DEL II CONVENI COL·LECTIU DELS HOSPITAL D'AGUTS, CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES SOCIO SANITARIS I CENTRES DE SALUT MENTAL, CONCERTATS AMB L'SCS 4 DE JULIOL DE 2018.

Resum executiu :

Art. 13.9.- **Comissió paritària.** Acord amb el canvi de domicili proposat per la RS*.

Art. 15 i relacionats.- **Classificació professional.** Acord en que s'ha d'adequar la classificació professional del conveni. El grup de treball està constituït i els treballs avançats.

Art. 26.- **Plus conveni/ RAF.** Acord en que ha de desaparèixer el plus conveni per afegir el seu import al sou base i conseqüentment eliminar el concepte Retribució Anual Fixa. Pendent de comprovar els seus efectes en altres complements retributius (plus de nocturnitat, festius, festius especials, retribució variable per objectius grups 3 i 4 al 7...). I fixar les seves quanties en taules salarials.

Art. 33.1.- **Retribució Anual Complementària.** La RE pot acceptar la proposta sindical. Atès que suposa despesa econòmica l'acceptació queda condicionada al resultat final global del conveni.

Art. 39.- **Roba de treball.** Acord en que s'ha de regular el gaudi d'armariets per guardar la roba

Art. 42.- **Permisos retribuïts.**

1a) Per **matrimoni.** Acord en el redactat dels dos primers paràgrafs de la proposta de la RE.

1c) Per **hospitalització.** Acord en que es pugui gaudir el permís els dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.

NOU. Compactació lactància : Acord en el redactat de la proposta de la RE.

Art. 43.- **Excedència voluntària.** Acord amb el redactat proposat per la RE.

Art. 43. Bis (antic 43.6).- **Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral.** Acord en el redactat dels subapartats 3, 4 i 5.

Art. 44.- **Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars.** Acord en que en la resolució es faci constar expressament la data de finalització de l'excedència, així com la necessitat de preavisar el reingrés amb un mes d'antelació.

Art. 47.- **Excedència especial.** Acord en el redactat.

Art. 51.- **Garanties en cas d'arrest.** Acord en suprimir l'article.

Art. 56.- **Defunció.** Acord en millorar el redactat substituint el concepte "familiar" per "beneficiari".

Art. 71.- **Contractes de substitució o interinitat.** Acord en remetre's a la legislació vigent en cada moment.

Art. 73.- **Procediment d'acollida.** Acord en introduir la informació sobre protecció de dades de caràcter personal.

NOU.- **Interpretacions Comissió Paritària.** Acord d'incorporar els interpretacions efectuades per la Paritària que no ho hagin estat encara.

NOU.- **Observatori Sectorial.**- Acord en la seva creació.

NOU.- **Teletreball.** Acord en que s'ha de regular el teletreball.

NOU.- **Plans d'Igualtat.** Acord en introduir un capítol dedicat als Plans d'Igualtat.

**RS : representació sindical.*

*** RE : representació empresarial.*

NOU ARTICLE

INCLOURE EN EL CAPÍTOL 5 SECCIÓ 6A.

Plans d'igualtat

1. Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones.

2. Les fases d'un Pla d'igualtat han de ser: diagnòstic de la situació, programació, implantació, seguiment i avaluació.

3. En cas de les empreses de més de 100 treballadors/ores les mesures indicades hauran de materialitzar-se en la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal dels treballadors/ores.

Aquest serà degudament registrat a l'organisme oficial competent i es lliurarà una còpia a la representació dels treballadors.

4. Al projecte d'elaborar els Plans de igualtat indicats, les empreses afectades per aquesta obligació hauran de seguir els procediments i criteris següents:

a) Les empreses elaboraran un diagnòstic de la situació en tots els seus centres de treball respecte a la situació dels homes i les dones valorant, entre altres, la situació en l'empresa respecte als objectius següent:

a.1) Objectius transversals:

- Eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes, per al que es pretén establir mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida.

- Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador de la nostra empresa.

- Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes, que puguin impedir o dificultar a les dones accedir a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes (llocs de responsabilitat, grups professionals ...), així com l'eliminació de les barreres que puguin causar discriminació salarial.

- Fer de la igualtat l'eix central del pla estratègic de RRHH, avançant cap a una empresa socialment responsable en matèria d'igualtat.

- Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'Organització.

- Dur a terme accions de millora en tots els àmbits de l'empresa que garanteixin la igualtat per a totes les persones i el seu màxim desenvolupament.

- Establir mesures que garanteixin la dignitat personal i professional de dones i homes.

- Assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, qualitat, prevenció de riscos entre d'altres) i molt especialment, els processos de gestió de recursos humans, es realitzen d'acord al principi d'igualtat de tracte i oportunitats.

- Sensibilitzar i conscienciar a tot el personal de la necessitat de trencar amb vells estereotips sexistes i fer veure la importància que té per a la societat, aconseguir la
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa.

a.2) Objectius específics.

Igualtat en l'accés a l'ocupació i promoció.

- Evitar discriminacions en l'accés a l'empresa per raó de sexe, orientació sexual, ètnia, religió, discapacitat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a les persones responsables de RRHH, i especialment de selecció de personal.
- Garantir un llenguatge inclusiu en les ofertes. Dissenyar formularis i entrevistes sense incloure aspectes personals irrellevants, ni foto, sinó limitant-lo a les qüestions d'experiència i qualificació demandades per al lloc en qüestió, ajustant les exigències formatives al requeriment de l'acompliment del lloc.
- Garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus.
- Garantir que les convocatòries d'ingrés a l'empresa i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa o indirecta.
- Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats a les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal.

Igualtat en matèria de formació.

- Garantir la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la plantilla, prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el departament de RRHH i a aquelles amb càrrecs de responsabilitat.
- Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en l'organització.
- Establir mecanismes de difusió a la plantilla per informar del procés del Pla d'Igualtat d'Oportunitats en l'empresa.
- Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, especialment en violències masclistes, bretxa salarial i coresponsabilitat dels homes en les tasques de tenir cura famílies i llars.

Existència de discriminació retributiva.

- Garantir una política retributiva i una classificació professional neutra, sense biaix de gènere.
- Integrar el principi d'igualtat retributiva efectiva en la política salarial: igual salari per treballs d'igual valor.
- Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Criteris en l'ordenació del temps de treball.

- Establir mesures per a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar de les treballadores i treballadors de l'empresa, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència.

- Millorar les mesures de conciliació establertes en la llei.
- Garantir, sempre que sigui factible, que es faciliti una distribució de la jornada laboral flexible, per conciliar la vida personal, familiar i laboral.
- Fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes que formen la plantilla.
- Promoure una ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.
- Promoure, impulsar i sensibilitzar sobre la importància de la coresponsabilitat dels homes en el treball reproductiu o de cures, el repartiment equilibrat del temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la coresponsabilitat, assegurant que l'exercici dels drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en l'àmbit professional.
- Garantir que el personal que faci ús de les reduccions de jornada anuals o altres millores en matèria de jornada laboral continguda en els plans d'igualtat o en aquest conveni, no sigui d'aplicació la flexibilitat de la jornada que recull l'article 20.2 b.

Llenguatge i imatge corporativa no sexista.

- Garantir a l'empresa l'ús no sexista del llenguatge i promoure una imatge corporativa que eviti els estereotips sexistes.
- Assegurar l'ús d'un llenguatge que no invisibilitzi a les dones en la comunicació interna i externa de l'empresa, així com l'ocupació d'imatges no estereotipades de dones i homes.

Salut laboral amb perspectiva de gènere.

- Introduir la perspectiva de gènere a l'Àmbit de la prevenció de riscos laborals.
- Promocionar la salut laboral d'Empleats i empleades des d'una perspectiva de gènere.
- Protegir la salut de les Treballadores embarassades o en període de lactància.

Prevenció en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

- Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament, de discriminació i de condicions contràries al benestar de la plantilla.
- Establir mesures per a la sensibilització, prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o identitat de gènere.
- Garantir el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
- Assegurar que totes les persones treballadores estan protegides enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació o identitat de sexe, i que coneixen les mesures que l'empresa habilita per a la prevenció i eliminació d'aquestes situacions.
- Articular un procediment àgil i respectuós per a la posada en marxa dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència de gènere.
- Establir mesures perquè tota la plantilla conegui els drets de les treballadores que pateixen violència de gènere.

• Facilitar un entorn laboral de suport a la treballadora víctima de violència de gènere que permeti la permanència en el seu lloc de treball i el seu desenvolupament professional.

b) Es garantirà l'accés dels representants legals dels treballadors/ores al diagnòstic efectuat.

c) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal dels treballadors/ores per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les practiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de sexe.

d) D'aquest procés de negociació s'aixecaran Actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar a un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.

e) Finalitzat el procés negociador l'empresa notificarà als representant dels treballadors/es el contingut del Pla d'igualtat que ha d'afectar a la totalitat de l'empresa sense perjudici de poder establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

f) L'empresa fixarà en el Pla d'igualtat els objectius concrets de igualtat a assolir, les estratègies i les practiques a adoptar per la seva consecució, la durada estimada del Pla així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. La Comissió paritària del Conveni assessorarà i mediarà, si així es sol·licita, per l'elaboració i seguiment dels plans d'igualtat indicats, tenint en compte en totes les actuacions del conveni l'absoluta igualtat entre homes i dones.