

ASSISTENTS

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CC.OO):

Titulars: Juan Carlos Delgado Mesa, Montserrat Sedò Montoya, David Ricard i Núria Paradedada.

Suplents: Olga Eugenia Fernández

Assessors: Paco Pareja Montañés i Josep Maria Yagüe

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Judith Extremera Ortega, Jose Manel Aliste, Alex Trullas i Jose Martínez Beltrán.

Suplents:

Assessors: Jose Manuel Domínguez Lozano

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Xesca Martin Gómez.

Suplents: Rosa M^a Famadas

Assessors: David Carvajales, Cristina Bonet Ayala i Jesús García Reig

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Xavier Baro, Joaquim Vidiella, Josep Vidal Negre, Pedro Flores i Jordi Nonell.

Suplents:

Assessors: Paco Carretero Palomares i Daniel Cubero Diaz (Bufet Vallbé) i Noelia Santiago Rey.

Consorti Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Pilar Rol Miguel, Carles Pla Poveda i Miquel Poch Reig.

Assessors: Francesc Jose Maria

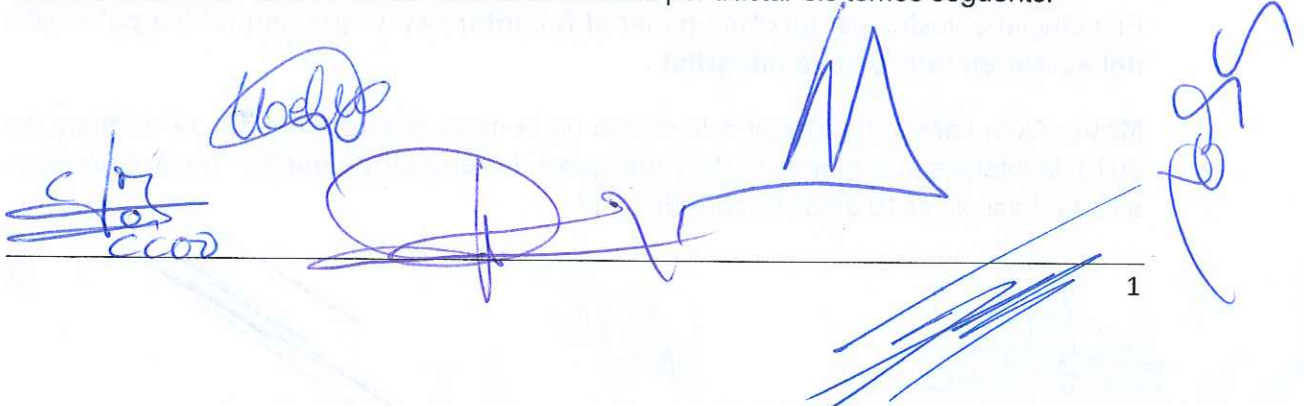
Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Titulars:

Assessors: Eva Muñoz Climent

ORDRE DEL DIA

A Barcelona, a 10 d'abril a les 16.00 hores es reuneixen en la seu de La Unió, c/ València 333, els components de la Comissió Paritària del I 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:



1. SATSE

PRIMERA. - En relació a la impossibilitat que té l'empresa de decidir unilateralment el dia que serà considerat de jornada efectivament treballada.

- INCIDÈNCIA. – Ens han informat que diversos centres han comunicat que serà el dia de setmana santa el que tindrà la consideració de jornada efectivament treballada i no el de Nadal.
- **INTERPRETACIÓ PROPOSADA PER SATSE.** - Entenem que la interpretació correcta dels acords 7 i 8 signats el 19/12/2017 no permet a l'empresa fixar unilateralment quin dels dos dies és el de jornada efectivament treballada, sinó que és el treballador o treballadora qui ho escull, doncs la nova redacció del conveni no modifica el règim d'elecció d'aquests dies.

Ja que les interpretacions proposades provenen directament del redactat dels acords aconseguits en l'Acta nombre n.º 5 que van permetre la pròrroga ultra activa del conveni i també són conformes als elements que es van atendre per aconseguir aquests acords que consten a l'Acta n.º 4 de la mateixa Comissió negociadora,

SOL·LICITEM.

La conformitat expressa de la Comissió paritària en relació a les interpretacions proposades per SATSE o, si escau, acordi una interpretació alternativa que respecti les millores pactades per a tots els i les professionals del conveni, en els seus estrictes termes, evitant abusos o interpretacions interessades que redueixin la seva eficàcia.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord.

2. COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CC.OO.)

**ASUNTO: ACORD 19 DE DESEMBRE DE 2017 (acta núm. 5)
CONSULTA 1**

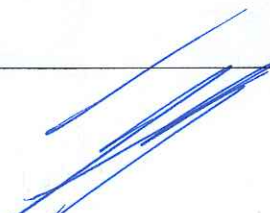
Benvolguts, Benvolgudes

Ens dirigim a vostès per tal d'interpretar **el full informatiu que han fet les patronals del sector en tota la seva integritat.**

Motiu: Com vàrem manifestar a la reunió de la mesa negociadora del 14 de març de 2018, la interpretació que es fa del **Punt quart i d'uns altres punts**, no es correspon a l'acord assolit el 19 de desembre de 2017


CCOO









Interpretació: Entenem que s'ha de revisar aquest comunicat i fer la interpretació adient.

RESPOSTA DE LA CP: : S'ajorna fins a la propera Comissió Paritària per tal d'analitzar la casuística.

CONSULTA 2

Ens dirigim a vostès per tal d'interpretar **EL PUNT QUART** punt **42.2.2** de l'acord

A partir del dia 01/01/2018, tot el personal dels torns de dia (matí i/o tarda) dels grups professionals 2 al 7 tindrà dret a dos dies feiners l'any de lliure disposició que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes, addicionals als contemplats a l'apartat anterior, que tindran el mateix.....garantint que en cap cas el gaudiment d'aquest dos dies addicionals de lliure disposició pugui suposat la realització d'una jornada anual efectiva de treball inferior a 1620 hores de jornada completa (calculada aquesta en proporció a la jornada contractada)

Motiu: ens ha arribat que algunes empreses al personal de jornada parcial no se'ls reconeix

Interpretació: Entenem que el personal quan gaudeix d'un que computa com a jornada efectivament treballat , el gaudiment del dia ha de computar per l'equivalent a la jornada efectiva de treball.

Sol·licitem: la conformitat de la Comissió paritària en relació a aquesta interpretació.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord.

CONSULTA 3

Ens dirigim a vostès per tal d'interpretar **EL PUNT SETÈ** de l'acord

Amb independència del 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament competent en matèria de treball, to els personal dels grups 4,5,6 i 78 disposarà, per aplicació de conveni, de dos dies més de festa, un dia per Setmana Santa i altre per Nadal, que també podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posterior a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal

A partir de l'exercici 2018 un d'aquest dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada

Motiu:

1. ens ha arribat que algunes empreses denegen el gaudiment d'aquest dia per així compensar el dèbit d'hores que generen per calendari.

Interpretació: Entenem que aquesta interpretació no és adient, doncs és un dia per gaudir com és qualsevol jornada de permís que computa com efectivament treballada en jornada sencera que es negociarà el moment del seu gaudiment a cadascun dels centres i que la jornada anual s'ha de calendaritzar per tal de no generar dèbit.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

Motiu 2:

Sol·licitem: la conformitat de la Comissió paritària en relació a aquesta interpretació.

1. Ens ha arribat que algunes empreses deneguen el gaudiment al personal dels grups 1,2,3
2. **Interpretació:** Entenem que aquesta interpretació no és adient, doncs és d'aplicació l'article 20.5 del conveni i el seu gaudiment ja es va reconèixer a la paritaria numero 10 consulta 3 de 19 de juny de 2017
3. **Sol·licitem:** la conformitat de la Comissió Paritària en relació a aquesta interpretació.

RESPOSTA DE LA CP: La nova redacció combinada dels articles 20.5 i 23 implica que els treballadors dels grups professionals 1, 2 i 3, en relació als dies de setmana santa i nadal, no poden tenir un gaudiment diferent a la resta dels grups professionals.

3. Federació de empleats/des dels Serveis Públics, UGT

CONSULTA PRIMERA

En relació al punt quart de l'acord parcial del conveni referit a l'art 42.2.2:

"A partir del dia 01/01/2018, tot el personal dels torns de dia (matí i/o tarda) dels grups professionals 2 al 7 tindrà dret a dos dies feiners l'any de lliure disposició que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes, addicionals als contemplats a l'apartat anterior, que tindran el mateix funcionament i regim, gaudint un d'ells en jornada prevalent i l'altre a elecció del treballador/a garantint que en cap cas el gaudiment d'aquets dos dies addicionals de lliure disposició pugui suposar la realització de una jornada anual efectiva de treball inferior a 1620 hores de jornada completa (calculada aquesta en proporció a la jornada contractada)"

Motiu de la consulta:

Hi ha empreses que donada la "Nota informativa sobre els Acords Parcial del Conveni Col·lectiu del SISCAT" que van difondre les 3 patronals i que en el seu redactat al punt 1.a diu "Aquest càlcul s'efectua tenint en compte la jornada del conveni - 1.668 hores- o la jornada anual màxima inferior establerta al centre de treball. Un cop descomptada d'aquesta jornada màxima els tres dies feiners l'any de lliure disposició recollits l'article 42.2, la jornada resultant no podrà ser inferior a les 1.620 hores per poder gaudir total o parcialment dels dos dies addicionals d'assumptes propis sense quedar en temps de

treball efectiu per sota del líndar de les 1620 hores." estan aplicant literalment el que diu.

Interpretació d'UGT:

Entenem que en cap cas alhora de calcular la jornada mínima a la que fa referència aquest punt, 1620 hores, aquesta es pot calcular després de descomptar els 3 dies de lliure disposició als que fa referència l'art 42.2 del conveni. Al nostre conveni sempre s'ha considerat la jornada de treball sense descomptar pel seu càlcul els dies de lliure disposició.

En cas contrari s'estaria vulnerant la voluntat negociadora que va establir que aquests dos dies seran de gaudiment per tots aquells treballadors, que després de descomptar-los, la jornada resultant no podrà ser inferior a les 1.620 hores i en cap cas, es tindrà en compte per realitzar aquest càlcul els 3 dies de lliure disposició establerts a l'art 42.2.1 i el dia de consideració de jornada efectivament treballada recollit l'article 23 del present Conveni, corresponent amb la Setmana Santa o Nadal.

Per tot això sol·licitem :

Que la paritària reculli aquesta interpretació.

RESPOSTA DE LA CP: : S'ajorna fins a la propera Comissió Paritària per tal d'analitzar la casuística.

CONSULTA SEGONA

En relació al punt quart de l'acord parcial del conveni referit a l'art 42.2.2:

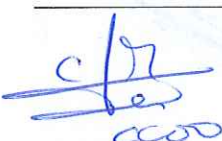
Motiu de la consulta:

Hi ha empreses que entenen que aquest punt no els hi es d'aplicació als treballadors a temps parcial

Interpretació d'UGT:

El mateix redactat de l'acord en el seu punt quart art 42.2.2 explicita ".....que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes, addicionals als contemplats a l'apartat anterior, que tindran el mateix funcionament i regim....." i l'apartat anterior ".....Aquests criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial" el que evidencia que a aquests dies també son d'aplicació als contractes a temps parcial

Per tot això sol·licitem:







ACTA 12 de la Comissió Paritària del I 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

Que la paritària reculli aquesta interpretació.

RESPOSTA DE LA CP: : S'ajorna fins a la propera Comissió Paritària per tal d'analitzar la casuística.

CONSULTA TERCERA

En relació al punt Setè de l'acord parcial del conveni referit a l'art 23:

"A partir de l'exercici 2018 un d'aquest dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada"

Motiu de la consulta:

Hi ha empreses que realitzen una jornada inferior al conveni i no estan donant als treballadors el gaudi d'aquest dia com a jornada efectivament treballada.

Interpretació d'UGT

Entenem que tots els treballadors de tots els grups professionals i tots els torns han de gaudir d'un dia de conveni amb la consideració de jornada efectivament treballada independentment de la jornada que realitzin.

En cas contrari s'estaria vulnerant la voluntat negociadora que va establir que aquest dia de conveni considerat jornada efectivament treballada seria per tothom.

RESPOSTA DE LA CP: : S'ajorna fins a la propera Comissió Paritària per tal d'analitzar la casuística.

4. Comitè d' Empresa de la Fundació Sanitària Sant Pere Claver

En nom i representació del Comitè d' Empresa de la Fundació Sanitària Sant Pere Claver, ens dirigim a la Comissió Paritària a efectes de sotmetre a la seva consideració la interpretació de l' article 42.2 del I Conveni col·lectiu SISCAT.

Ens han arribat queixes per part de treballadors /es de la Fundació Sanitària, en relació a la implementació dels dies d'AAPP per part de la RRHH.

El nostre Centre, de forma unilateral i des de fa 2 anys, ha decidit aplicar criteris de proporcionalitat als dies d'AAPP. Els/les treballadors/es que no fan un mínim de 4 dies laborables a la setmana, tenen reduïts els dies d'AAPP, de forma que, per exemple, una persona que treballa 2 dies a la setmana tan sols li correspon un dia d'AP

Donat que :

A l' acta nº 5 de la Reunió de la Comissió paritària del 5 de Juliol del 2016 , la resposta donada per la comissió remet a la literalitat del Conveni col·lectiu i va considerar que els tres dies de AAPP s' aplicaran a tot el personal,

I que l'article abans esmentat diu literalment que, "**El personal afectat per aquets conveni tindrà dret a 3 dies feiners l'any de lliure disposició, que tindran la consideració de treball efectiu a tots els efectes i que no precisaran de justificació per al seu gaudiment. Si la jornada de treball és regular, els 3 dies seran d'aquesta jornada. Si el/la treballador/a té una jornada irregular i realitza dos o més modalitats de jornada, dels 3 dies de lliure disposició s'hauran de gaudir com a mínim dos dies en la jornada prevalent en còmput de dies/any, i el dia restant es triarà entre qualsevol de les jornades que faci, a la seva elecció. S'entén com a dies feiners, tots els dies que el/la treballador/a té programats als seu calendari, independentment del dia de la setmana. Aquets criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial**"

Donat el nostre desacord amb la forma d'aplicació del article per part de la nostra Empresa, voldríem sol·licitar la mediació de la Comissió paritària, per implementar de forma correcta els dies de lliure disposició a tot el personal del centre.

RESPOSTA DE LA CP: : S'ajorna fins a la propera Comissió Paritària per tal d'analitzar la casuística.

5. Secció Sindical de UGT de la Fundació Salut Empordà

La Secció Sindical de UGT de la Fundació Salut Empordà, es dirigeix a la comissió Paritària del conveni SISCAT en relació a l'aplicació del permís de 20h de formació retribuïda, establert a l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors i, amb el mateix redactat, a l'article 64.3 del conveni vigent:

"...Conveni SISCAT art. 64.3 Els treballadors i treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complert en tot cas quan el/la treballador/a pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que obligatòriament hagi d'impartir l'empresa a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. La concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador/a i empresari. "

En l'aplicació de la normativa a la Fundació Salut Empordà, ens trobem davant diverses situacions anòmales en el retorn de les hores acumulades en el concepte de permís formació.

Les hores de formació es tornen en dies de lleure posats en calendari individual, fins fa un mes sense cap mena de pacte o acord amb el treballador, però la circumstància més conflictiva es produeix quan coincideix aquest permís de formació marcat en

ACTA 12 de la Comissió Paritària del I 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

calendari, amb qualsevol altre permís de caràcter urgent tals com: IT's per malaltia o intervenció urgent, per accident laboral. Hospitalització d'un familiar fins a 2on grau o defunció,... ja que l'empresa no admet la possibilitat d'anul·lar el dia de permís de formació, i no sols això, sinó que interpreta i considera les hores de formació com retornades i compensades, anul·lant així el dret a gaudir-lo posteriorment, tot i que la normativa recull que aquests permisos de formació es poden acumular fins a 5 anys.

Nosaltres entenem que és una situació anòmala que caldria corregir i clarificar, i en aquest sentit demanem el pronunciament de la Comissió Paritària de l'actual Conveni.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord.

