

Comissió Paritària del VII Conveni Col·lectiu dels Hospitals concertats de la XHUP i dels Centres d'Atenció Primària Concertats.

Acta 6

ASSISTENTS:

CCOO

Luciano Ponce
Ascensión Rodríguez
Josep Albarral

Assessors: Luisa Montes, Andres Garcia.

UGT

Montserrat Guitart
Montserrat Gonzalez
Susanna Garcia
Nelly Pérez
José M. Dominguez.

Assessors: Albert Toy

UNIÓ CATALANA D'HOSPITALS

Joan Rovira
Xavier Gibert
Josep A. Cana

Assessor: Pedro Sanchez

CAPSS

Manel Salcedo
Josep Serrat
M^a Antònia Velasco
Joan Garcia

A Barcelona, el dia 19 d'abril de 2007, es reuneixen al carrer Bruc, 72-74, els senyors i les senyores que es relacionen al marge, components de la Comissió Paritària del VII Conveni Col·lectiu dels Hospitals Concertats de la XHUP i dels Centres d'Atenció Primària Concertats, amb l'objecte de tractar les qüestions plantejades.

S'anomena com a Presidenta de la present Comissió Paritària a la Sra. Luisa Montes i com a Secretari en Sr. Josep Cana.

S'inicia la sessió, per abordar les següents consultes:

Sol·licitud Única tractada: Sr Oscar Barbancho, Seccions Sindicals UGT, Luisa Montes CCOO, Rosa M^a Famadas Lifante, Montserrat Guitart Secció Sindical UGT, Pau Gomar i Magda Bernal-Quirós, Secció Sindical UGT Hospital de Palamós.

Entitat: Clínica Plató Fundació Privada, - Parc Taulí, Sant Pau i Santa Tecla i l'Espirit Sant-, Hospital de Santa Caterina, Comissions Obreres, SATSE Catalunya, Hospital de Figueres, Badalona Serveis Assistencials,

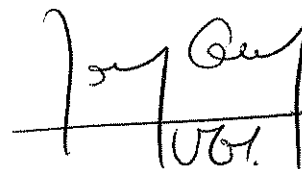
Consultes: D'acord amb l'annex 19, la DPO pels grups 3 al 7, meritiran els objectius corresponents referits al segon semestre de 2006, d'acord amb els criteris establerts.

En l'article 38 s'especifica que: **"tindran dret a la incorporació a la DPO tots els professionals amb una prestació de serveis o durada de contracte mínima de 6 mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article"**.


CCOO


UGT


VELASCO


UGT

Aquest punt ens genera diferents dubtes, doncs creiem que el redactat del conveni és ambigu i deixa moltes obertes a la casuística. En aquest sentit els hi transmetem els següents dubtes per rebre la seva opinió al respecte.

1.1.a. Respecte als grups 3-7 i la jubilació parcial:

Que passa amb aquells treballadors que han optat per la realització d'una jubilació parcial (contracte de relleu), i acumulen la realització de la seva jornada reduïda corresponent, als 2 primers mesos de l'any, (gener i febrer).

- Té aquest treballador dret al cobrament de les DPO?
- En cas de resposta afirmativa: Tindrà dret al cobrament als 2 semestres?
- En qualsevol cas, com s'hauria de fer el pagament d'aquestes DPO a cada semestre, si s'escau?

1.1.b. Respecte als grups 1-2

A partir dels 6 mesos el treballador genera el dret a ser incorporat al sistema de retribució variable, si per exemple el treballador ha treballat 7 mesos, entenem que la retribució variable que correspondrà al treballador haurà de ser proporcional al temps treballat en referència al període de valoració. És correcte?

La prestació de serveis o durada de contracte mínima de 6 mesos, pot ser ininterrompuda?

És a dir com a exemple un treballador té un contracte de tres mesos gener a març, i un altre contracte de tres mesos més d'octubre a desembre, tindria dret a DPO?.

Si no ha de ser continuada a un suplent contractat esporàdicament per un número de dies diferent cada mes, s'haurien de sumar el total de dies en l'any natural?

1.2. Referent a l'article 38.2: Retribució variable assolint els següents objectius, Entenem que un treballador que no ha assolit el primer objectiu per no complir la presència al lloc de treball per la jornada indicada, té dret a la remuneració del segon objectiu si ha assolit aquest ?

1.3. Referent a l'article 38.2 (1) a aquets efectes no computarà negativament....

Entenem doncs que un treballador que ha causat baixa per un accident laboral o malaltia professional durant un semestre i no superi els 30 dies de baixa del còmput anual, té dret a remuneració ?

1.4. Sol·licitem que es contempli per la paritària que no computi negativament el temps que es mantingui el treballador/ora en excedència per cura de familiar o fill si no supera el semestre natural objecte de valoració.

1.5. Que es reconegui el dret del treballador/ora a cobrar el segon objectiu de l'art. 38.2 de corresponsabilització en la correcta utilització dels equips de protecció individual...si ha gaudit d'una excedència per cura de familiar o fill i no s'ha superat el semestre natural objecte de valoració.

1.6. En referència a l'article 38.2, Retribució variable dels grups 3 al 7. (excepte el grup 3 nivell II.)

Moltes empreses no paguen el 30% de la corresponsabilització en la prevenció de riscos laborals als treballadors que es troben en situació de baixa.

Al nostre parer, entenem que la presència en el lloc de treball té una ponderació del 70% y la corresponsabilització en la prevenció de riscos laborals del 30% respecte a la meritació de la retribució variable.

1.7. En referència a: Contractes eventuais, moltes empreses no fan efectiu el pagament de la Retribució variable dels grups 3 al 7.

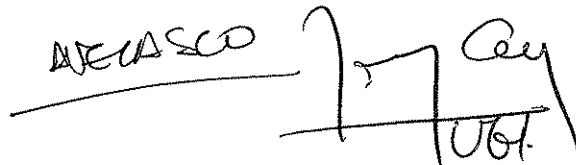
Al nostre parer, això es una discriminació

1.8. Article 38, retribució variable en funció d'objectius.

A l'Hospital General de l'Hospitalet, no s'ha pagat les DPO als treballadors que durant l'any 2006 han gaudit d'un permís sense sou, al·legant que no havien complert la jornada establerta. Entenem que aquets treballadors ja han tingut una disminució proporcional del salari i vacances, i per tant tenen dret al cobrament de la retribució variable.


CCOO




NEUSCO

Cal tenir en compte que el fet de poder gaudir d'aquets permisos es per conciliar la vida familiar, personal i laboral, i el que no es pot fer de cap manera es penalitzar-los per aquest fet.

1.9. Criteris retribució de les DPO i els Contractes fixes discontinus .

Existeixen els contractes fixes discontinus en que l'empresa decideix l'acompliment i distribució de la jornada del treballador tant anual com mensual. En aquestes contractacions el treballador no te potestat de consensuar amb l'empresa la seva jornada anual laboral.

Les qüestions plantejades a la Mesa Paritària del VIIè Conveni de la XHUP, son:

En el cas d'un contracte fixa discontinu de 8 meses , donat que el treballador compleix la jornada establerta anualment per l'empresa, té dret a cobrar les DPO?

Com es resol el període DPO que computen per al 2006 si el temps treballat no compren tot el període de juliol a desembre de 2006?

1.10. Art.38.1. Identificar els professionals que tenen dret a accedir al sistema de retribució variable (DPO), donat que es descriu "tots els professionals" i no es diferencia entre professionals de plantilla fixa amb professionals suplents i eventuais, tot i que s'estableix l'obligació de establir objectius "durant el primer trimestre de l'any en curs" .

1.11. Art.38.2. Identificar els professionals que tenen dret a accedir al sistema de retribució variable (DPO), donat que es descriu "pels treballadors de plantilla dels grups 3 al 7" i es fa un tractament diferenciat amb els professionals de l'Article 38.1.

1.12. Sol·licitem l'interpretació de l'article 2 de l'annex 18 Desplegament transitori del Sistema d'Incentivació grups 3 al 7 nivell en el tema de la formació requerida durant

el període transitori ¿es del 50% de la formació que es sol·licita? Si s'acrediten les hores requerides de formació ¿no es necessari efectuar la resta d'hores ja que el 100% son per els treballadors que no entren en aquest període transitori?

¿Si quan s'han d'acreditar els anys de vinculació amb el centre es compleixen, i les hores mínimes de formació no es compleixen, en aquesta situació ¿ si que han d'efectuar el 100% de les hores requerides i tenen 3 anys per poder realitzar-les?

1.13. Referent a l'article 38.2: Retribució variable assolint els següents objectius:

1.- Presencia efectiva en el seu lloc de treball Durant el semestre natural, del 96% de la seva jornada referida al període objecte de valoració

2.- Corresponsabilitzacio en la correcta utilització dels equips.
Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte de.....

Presencia en el lloc de treball: 70%
Corresponsabilitzacio 30%

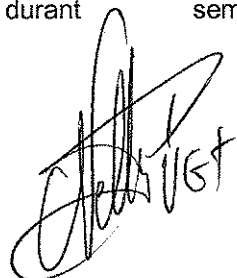
Entenem doncs que un treballador que no ha assolit el primer objectiu per no complir la presencia al lloc de treball per la jornada indicada, te dret a la remuneració del segon objectiu si ha assolit aquest?.

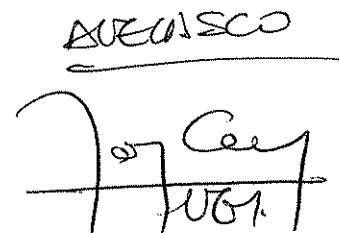
1.14. Referent a Art. 38.2 (1) A aquests únics efectes no computarà negativament Entenem doncs que un treballador que ha causat baixa per un accident laboral o malaltia professional durant un semestre i no superi els 30 dies de baixa del còmput anual, te dret a remuneració?.

La Comissió Paritària respon a TOTES les consultes de les retribucions variables de l'article 38.2 de forma global i arriba a l'acord següent

1.- Per tenir dret a la percepció de la retribució variable de l'article 38.2 s'han d'haver prestat serveis durant un mínim de sis mesos durant l'any natural. En l'any 2006 únicament es computa el segon semestre.


2006




AUEA/SCO

2.- Els treballadors que en els sis primers mesos de l'any no arribin a tenir aquesta prestació efectiva de treball podran acumular el temps efectivament treballat en aquest semestre al segon semestre de l'any per assolir aquest període mínim.

3.- Si s'assoleix aquest mínim de sis mesos al final de l'any natural de prestació de serveis es tindrà dret, respecte a l'objectiu primer (que suposa el 70%), a la percepció de la part proporcional del 70% de les dues pagues establertes en l'article 38.2 en funció del període efectivament treballat en aquest any i amb els requisits i criteris fixats en l'esmentat 38.2.1. A títol d'exemple, si una persona ha treballat 9 mesos en l'any, tindrà dret a la percepció de 9/12 del 70 % indicat.

4.- També, si es dona aquest requisit d'acreditació del còmput dels sis mesos en l'any natural, es tindrà dret a la percepció del 30% a que es fa referència en l'article 38.2.2 amb independència, pel seu abonament, del temps efectivament treballat en aquests sis mesos i sempre que no hagi cap sanció de les referides en aquest article. Si una persona té un o més períodes contractats que sumin 6 mesos en l'any, basta qualsevol temps efectivament treballat –perquè la resta estigui en IT com a exemple- per tenir dret a la percepció de la totalitat del 30 % .

5.- Així mateix els treballadors fixos de plantilla també percebran el 30% a que es fa referència en l'article 38.2.2 amb independència, pel seu abonament, del temps efectivament treballat en cadascun dels períodes de sis mesos i sempre que no hagi cap sanció de les referides en aquest article i algun temps de prestació efectiva de serveis.

6.- La percepció d'aquests imports serà sempre proporcional a la jornada contractada de l'afectat.

7.- Els treballadors indicats en el punt 2 d'aquest acord (aquells que en els sis primers mesos de l'any no arribin a tenir aquesta prestació efectiva de treball) als que hem decidit aplicar el criteri del punt 3 d'aquest acord disposaran igualment, com a dies que no computen negativament, dels

30 dies naturals en cas d'IT per AT o MP segons consta en el punt 38.2.1 amb la excepció que el període objecte de valoració no serà semestral sinó anual a partir del 2007, aquest inclusiu. La resta de treballadors disposen d'aquests 30 dies a l'any però el sistema de còmput es semestral a partir de l'esmentat 2007. A tall d'exemple:

- a) Cas del apartat 2 : A un treballador que en el primer semestre treballi 4 mesos i en segon semestre 5 mesos, se li aplicaran els 30 dies previstos a l'article 38.2.1, respecte dels 9 mesos considerats en el seu conjunt.
- b) Cas del treballador que ha prestat serveis durant la totalitat dels sis mesos: Un treballador que en els sis primers mesos ha esgotat els 30 dies o més dels previstos a l'apartat 38.2.1, no podrà utilitzar cap dia més d'aquests per poder assolir els objectius en el segon semestre.

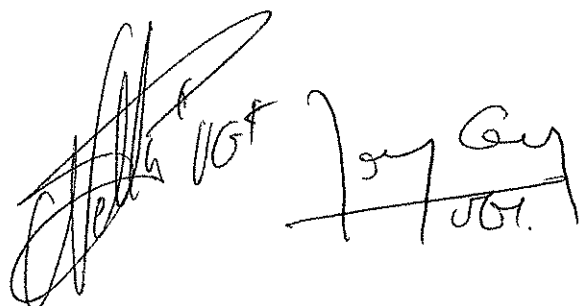
8.- En els casos d'extinció del contracte abans de finalitzar el període de 6 mesos les parts no han arribat a un acord respecte de l'aplicació del punt 5, el qual recull exclusivament les situacions de IT i les contemplades en l'article 46.6. Les parts abordaran aquest tema en una propera paritària.

En relació a la resta de temes queden pendents per una propera reunió.

I per que així consti es signa la present en prova de conformitat.

ANUARCO


CCOO


UGT