

ASSISTENTS

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CC.OO):

Titulars: Josep Maria Yagüe i Juan Carlos Delgado Mesa,

Suplents: Ramon Alarcon Fernandez, Manel Abia Ortiz i Olga Eugenia Fernández

Assessors: Paco Pareja

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Judith Extremera Ortega, Rosa Pérez, Jose Maria Aliste, Alex Trullas, Jose Martínez Beltrán, Montse Cantero Cano i Petra Morán

Suplents:

Assessors: Jose Manuel Domínguez Lozano i Carmen Martínez

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Rosa Prat Sala i Xesca Martin Gómez.

Suplents: Rosa M^a Famadas

Assessors: David Carvajales i Jesús García Reig

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Xavier Baro, Josu Sobrino Garcia, Joaquim Vidiella, Josep Vidal Negre, Pedro Flores

Suplents: Àngel Almansa, Hector Cantero

Assessors: Paco Carretero Palomares (Bufet Vallbé) i Noelia Santiago Rey

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Pilar Rol Miguel, Alicia Garcia Bunou, Carles Pla, Mariona Casanovas.

Assessors: Francesc Jose Maria

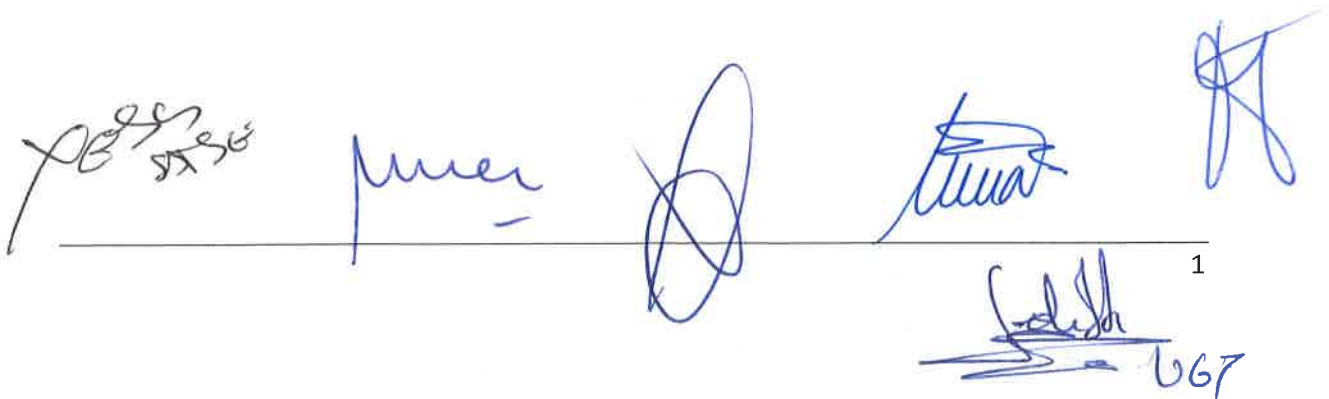
Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Titulars: Pedro Ayesa

Assessors: Anna Zarzosa

ORDRE DEL DIA

A Barcelona, a 27 de març 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. Hospital Plato

A la atenció de la Comissió Paritària del primer Conveni col·lectiu de treball deis hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut

EXPOSA

Primer.- Que el capítol 12 del Conveni col·lectiu que porta per títol "Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professionals, a l'apartat destinat als Grups professionals del 3 al 7 i referent als nivells i requisits d'accés estableix, entre d'altres:

Nivell A i 8 : *"Aquests dos nivells del SIP els percebran tant el personal contracta (a temps complet com el contractat a temps parcial. Aquest percebrà la retribució corresponent al nivell proporcionalment a la jornada."*

Nivell C: *"tenir una dedicació igual o superior al 50 per cent de la jornada ordinària.....S'exclouen els supòsits de reducció de jornada per lactància o per tenir cura d'un menor, d'un discapacitat o d'un familiar, en els termes establerts en aquest conveni. En cas de no realitzar jornada completa la retribució corresponent a aquest nivell/ es percebrà proporcionalment a la jornada efectivament treballada sempre que aquest superi el 50 per cent de la considerada màxima en el centre."*

Que en tots els casos els nivells SIP A, B i C son consolidables i que cada nivell absorbeix els anteriors no sent per tant, acumulables.

Segon.- Que l'Hospital Plató té personal del grup 3 al 7 amb nivell professional C en situació de jubilació parcial realitzant un 25% de la jornada màxima anual establerta per conveni col·lectiu i de conformitat a l'empara d'allò establert a l'apartat 2 c) de la Disposició Final 12a de la Llei 27/2011 d'1 d'agost sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social en la redacció donada per l'article 8 del Reial Decret Llei 5/2013 de 15 de març de mesures per afavorir la continuat de la vida laboral deis treballadors de més gran edat i promoure l'envelliment actiu.

Tercer.- Que com a conseqüència d'aquesta reducció de jornada, al no trobar-se aquests professionals amb una dedicació igual o superior al 50% de la jornada ordinària, no estar tipificada la situació de pre- jubilació com un supòsit per tenir dret a la percepció d'aquest complement salarial si no s'assoleix el percentatge mínim exposat i estant clarament definides en el conveni, les situacions que donen dret a la percepció d'aquest complement (la reducció de jornada per lactància o per tenir cura d'un menor, d'un discapacitat o d'un familiar), l'Hospital considera que no correspon la percepció proporcional (25%) del nivell C del SIP.

Per l'anteriorment exposat,

SOL·LICITA

*XESOS
SATSÓ*

puen

[Handwritten signatures]

A la Comissió Paritària del Primer Conveni Col·lectiu de treball deis hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, aclareixi si la aplicació del conveni que realitza l'Hospital Plató, s'ajusta a l'establert en el literal del text.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

2. Compensació en metàl·lic Premi de Fidelització

- CSS Can Torras
- Consorci Hospitalari de Vic
- Fundació Privada Hospital Asil de Granollers
- Consorci Sanitari de Terrassa
- Institut Pere Mata
- Pius Hospital de Valls
- Germanes Hospitalàries Benito Menni
- Hospital Universitari Sagrat cor (veure sol·licitud)

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda la compensació en metàl·lic amb excepció de la sol·licitud del Hospital Universitari Sagrat Cor al qual es demanarà més informació.

3. Representació social.

Aclariment sobre el punt Quart de l'Acord signat el dia 19 de desembre de 2017.

RESPOSTA DE LA CP: Es respondrà més endavant.

4. SATSE

PRIMERA. – En relació a l'aplicabilitat als grups 1 a 3 de la millora pactada als acords 7 i 8 de l'Acta n.º 5 de la Comissió Negociadora del II Conveni SISCAT:

INCIDÈNCIA. - S'ha detectat que alguna empresa del sector ha indicat que als grups 1 a 3 no els resulta d'aplicació la modificació de l'article 23 del conveni en el sentit de considerar que "a partir de 2018 u d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada" tot i que també es modifica l'article 20.5 del Conveni.

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

- **INTERPRETACIÓ PROPOSADA PER SATSE.** - Entenem que la interpretació correcta dels acords 7 i 8 signats el 19/12/2017 determina igual tractament per a tots els grups de l'1 al 7 respecte a la millora acordada.

És a dir, que la redacció actual del conveni SISCAT reconeix el dret al grup 1 a 3 que un d'aquests dos dies addicionals, de setmana santa i nadal, als quals tenen ja tenien dret amb la redacció anterior, se'ls consideri com de jornada efectivament treballada.

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.

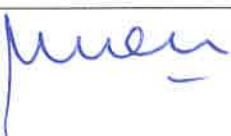
SEGONA. - En relació a la impossibilitat que la mesura acordada per mitjà dels acords 7 i 8 de l'Acta n.º 5 de la Comissió Negociadora de l'II Conveni SISCAT s'apliqui en fraccions de temps inferiors a un dia.

- **INCIDÈNCIA.** - Hem detectat que algun centre de la província de Barcelona està informat a la representació legal dels treballadors que realitzarà un ajust de jornada/calendari en minuts diaris per compensar la consideració de "jornada efectiva" en relació al dia de setmana santa o nadal que es consideri "efectivament treballat".
- **INTERPRETACIÓ PROPOSADA PER SATSE.** - Entenem que la interpretació correcta dels acords 7 i 8 signats el 19/12/2017 implica que en cap cas pugui realitzar-se un ajust horari en minuts diaris o qualsevol altra fracció horària menor a un dia de jornada efectiva que especifica la modificació acordada respecte al nou paràgraf de l'art. 23 del Conveni, el contrari seria anul·lar la millora pactada.

RESPOSTA DE LA CP: Entenem que la interpretació correcta dels acords 7 i 8 signats el 19/12/2017 implica que s'han de realitzar en jornades senceres.

TERCERA. - 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: S'ajorna fins a la propera Comissió Paritària per tal d'analitzar la casuística.

5. 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

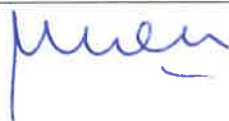
Interpretació: Entenem que s'ha de revisar aquest comunicat i fer la interpretació adient.

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

CONSULTA 2

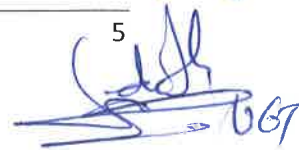
Ens dirigim a vostès per tal d'interpretar **EL PUNT QUART** punt **42.2.2** de l'acord

 SATSE







 5



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

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

CONSULTA 3

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

Tot això sense perjudici de l'aplicació integral del Decret-Llei 4/2017 a aquelles empreses del sector públic que per normativa els sigui d'obligat compliment

Motiu: ens ha arribat que algunes empreses del sector públic no apliquen íntegrament el Decret-Llei 4/2017.

Interpretació: Entenem que a totes les empreses públiques que estan en el SISCAT els ha es d'aplicació .

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

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

CONSULTA 4

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

CP SISCAT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
6
[Signature]

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

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 .

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

4. bis

Ens ha arribat que algunes empreses deneguen el gaudiment al personal dels grups 1,2,3

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

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

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

CONSULTA 5

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

A tots els treballadors afectats pel present conveni se'ls reconeix un increment retributiu equivalent a l'1% de tots els conceptes.....

Motiu: ens ha arribat que algunes empreses del sector no ho volen aplicar fins que l'acord no sigui publicat pel DOGC

Interpretació: Entenem que l'acord es d'aplicació des de la seva signatura i en els termes que es va acordar.

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

RESPOSTA DE LA CP: Es retira

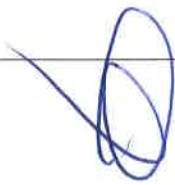
CONSULTA 5 bis

Motiu: durant el període de negociació es va acordar que es faria una actualització de les taules salarials amb el concepte Retribució variable per objectius garantida (RVOG)

Interpretació: Entenem que hem d'acordar una reunió per fer aquesta actualització.

SITSE







 7 UGP

Sol·licitem: la conformitat de la Comissió paritària per elaborar el corresponent annex a les tables.

RESPOSTA DE LA CP: Les patronals realitzaran una proposta.

6. 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'aquests 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 llindar 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:

Que la paritària reculli aquesta interpretació.

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

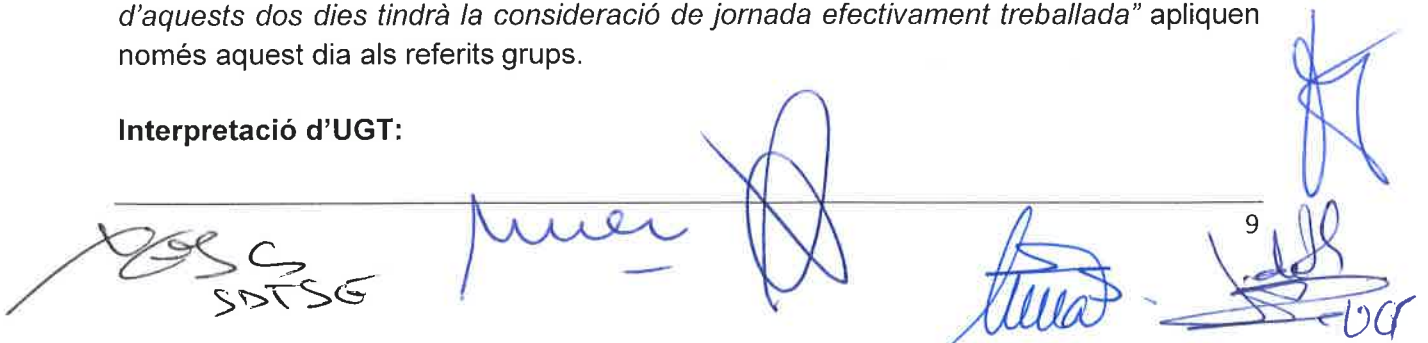
CONSULTA TERCERA

En relació al punts 7 de l'acord parcial del conveni.

Motiu de la consulta:

Ens han arribat incidències d'empreses del sector que donat el redactat que diu art 23 "*.... tot el personal dels grups 4,5,6 i 7 disposarà A partir de l'exercici 2018 un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada*" apliquen només aquest dia als referits grups.

Interpretació d'UGT:



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature with 'SNTSG' below it; a signature; a signature; a signature; a signature with '9' above it; and a signature with 'UCR' below it.

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

Durant la negociació de l'acord es va posar damunt la taula la dificultat que podia suposar l'aplicació d'aquest punt als grups 1,2,3 i la solució consensuada per les parts amb la intenció i la voluntat de que fos d'aplicació a tots els grups va ser el punt vuitè de l'acord "20.5 Qualsevol modificació empresarial del règim de descansos que els treballadors gaudien amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni i/o dels acords parcials que s'assoleixen durant negociació, necessitarà que prèviament a la seva implantació sigui fiscalitzada per la comissió paritària del Conveni"

En cas de no ser aplicat a tots els grups s'estaria vulnerant la voluntat negociadora de les parts.

Per tot això sol·licitem:

Que la paritària reculli 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.

CONSULTA QUARTA

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.

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

El motivo de nuestra consulta es la interpretación que hace el Institut Pere Mata del artículo 37 de la sección 6 y concretamente en lo que se refiere al kilometraje que tiene que abonar a los trabajadores por la utilización de su vehículo personal.



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

Exponemos que:

Los trabajadores del Institut Pere Mata que se tiene que desplazar fuera de su lugar habitual de trabajo están obligados a hacerlo con sus vehículos y a pasar nota del kilometraje realizado.

Cada trabajador debe informar de los kilómetros realizados con su vehículo para que sean abonados en nómina.

La empresa se niega a pagar esos kilómetros reales realizados e intenta englobar los desplazamientos por localidades, aunque esas localidades estén diseminadas en un radio de más de 10 km.

Esta decisión que la empresa pretende poner ahora en vigor y que hasta ahora no lo había hecho ha coincidido con la puesta en marcha del programa de atención y soporte a la Primaria en el que nuestras profesionales se ven obligados a desplazarse desde su centro de trabajo habitual a ABS o CAP's de otra poblaciones

Ponemos por ejemplo la localidad de Montroig del Camp, que cuenta con un ABS en el centro de Montroig y un CAP en el barrio marítimo de MIAMI PLAYA que está a unos 10km de distancia del ABS o el ejemplo de Tarragona, que tiene que cubrir centros de primaria en barrios que están a más de 10km del centro de trabajo habitual.

Preguntamos:

-Nuestro trabajadores ¿deben desplazarse al ABS de la localidad (que es hasta donde paga la empresa el km) y luego desplazarse 10 km de ida y 10 km de vuelta caminando?

- ¿En qué lugar el artículo 37 de nuestro convenio dice que eso tenga que ser así?

Evidentemente está consulta fue realizada a RRHH de nuestra empresa y la respuesta fue la siguiente:

RESPOSTA DE LA PERSONA ENCARREGADA DE REBRE LES DIETES I ELS KM:

Després de confirmar-ho amb Recursos Humans, la resposta és que els quilometratges són per municipis i Miami Platja està dins del municipi de Mont-roig , seria com la situació a Tarragona i Sant Pere i Sant Pau o Torreforta o Sant Salvador tots són dins del municipi de Tarragona i per tant és paguen el quilometratges de Tarragona.

RESPOSTA DE LA CP: Sense acord

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

CONSULTA

En relació a l'article del conveni 32.3:

"32.3 Plus festiu.

Per cada hora de festiu intersetmanal oficial en què, perquè es té descans compensatori, no es percebin les hores treballades amb el recàrrec establert en el paràgraf següent, hom percebrà, a més del salari ordinari, les quantitats previstes a l'annex 10. El festiu considerat com a recuperable també s'ha de remunerar amb el plus festiu.

Les quantitats que es percebin per aquest concepte es recolliran al rebut de salaris sota el concepte de "plus festiu". Aquesta retribució serà incompatible amb les guàrdies i amb les hores extraordinàries."

Motiu de la consulta:

Hi ha un centre que entén que el preu de festiu és diferent per el personal que té un contracte temporal que per aquells que tenen un contracte indefinit, de manera que retribueix en menor quantia el preu d'hora de festiu als primers.

Interpretació d'UGT:

Entenem que en cap cas l'article 32.3 abans reproduït, no diferencia de cap manera el preu d'hora festiu en funció de la temporalitat del contracte i que la quantia a abonar és la mateixa en aquest concepte per als temporals que als indefinits.

Per tot això sol·licitem :

Que la paritària reculli aquesta interpretació.

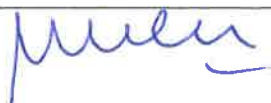
RESPOSTA DE LA CP: El Conveni Col·lectiu no distingeix entre contractes temporals i indefinits a l'hora d'establir el preu del plus de festiu.

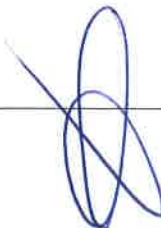
9. CONSORCI SANITARI INTEGRAL

En nom i representació del Consorci Sanitari Integral, en qualitat de Responsable de l'Àrea d'Afers Socials i Relacions de Treball de Recursos Humans, em dirigeixo a la Comissió Paritària a efectes de sotmetre a la seva interpretació l'article 42.1 i) del Primer 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 tal que es pronunciï sobre si la redacció prevista a l'esmentat articulat i que reproduïx a continuació;

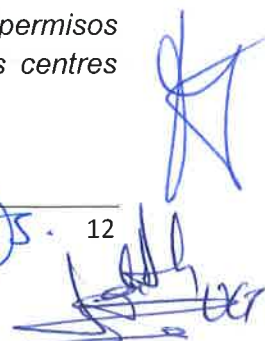
"Les mares i pares amb fills amb discapacitat tenen dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport"


SISTSE









En relació a l'expressió "permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites..." ha de interpretar-se que;

- A. Fa referència al dia sencer, amb independència que el moment d'assistència a les reunions o visites coincideixi o no amb l'horari laboral o torn de treball de qui ho sol·licita.

En aquest sentit la manca de menció expressa en la redacció de l'esmentat article del conveni al col·lectiu de torn de nit, faria necessari aclarir si hauríem d'entendre que aquest col·lectiu tindria permís la nit anterior.

- B. No concreta si vol dir la jornada laboral o el dia sencer. Per tant cal interpretar que cada permís ha de complir l'estricta finalitat pel que va ser concebut i conseqüentment cada cas seria diferent en funció de les característiques del permís, el torn i l'horari de les reunions o visites, reconeixent-se pel temps necessari per concórrer a les mateixes que fos coincident amb l'horari del sol·licitant.

En aquest sentit la manca de menció expressa en la redacció de l'esmentat article del conveni al col·lectiu del torn de nit, faria necessari aclarir si hauríem d'entendre que l'absència de coincidència horària descartaria el seu reconeixement o si per contra li correspondria un temps mínim justificat la nit anterior per garantir que pot exercir-lo amb plenes garanties i amb el descans adequat.

RESPOSTA DE LA CP: Es retira

10. 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.

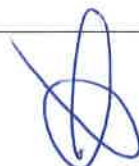
El nostre Centre, de forma unilateral i des de fa 2 anys, ha decidit aplicar criteris de proporcionalitat als dies d'AAPP. Els/les treballadors/es que no fan un mínim de 4 dies laborables a la setmana, tenen reduïts els dies d'AAPP, de forma que, per exemple, una persona que treballa 2 dies a la setmana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

The image shows five handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is 'SITSG' with a flourish underneath. The second signature is a cursive 'Mee' with a horizontal line below it. The third signature is a large, circular, overlapping scribble. The fourth signature is a cursive name that appears to be 'Lluís' with a horizontal line below it. The fifth signature is a cursive name that appears to be 'Lluís' with a horizontal line below it.