

**ASSISTENTS**

**Organitzacions Sindicals :**

**Comissions Obreres (CC.OO):**

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

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 Martín Gómez.

Suplents: Rosa M<sup>a</sup> 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

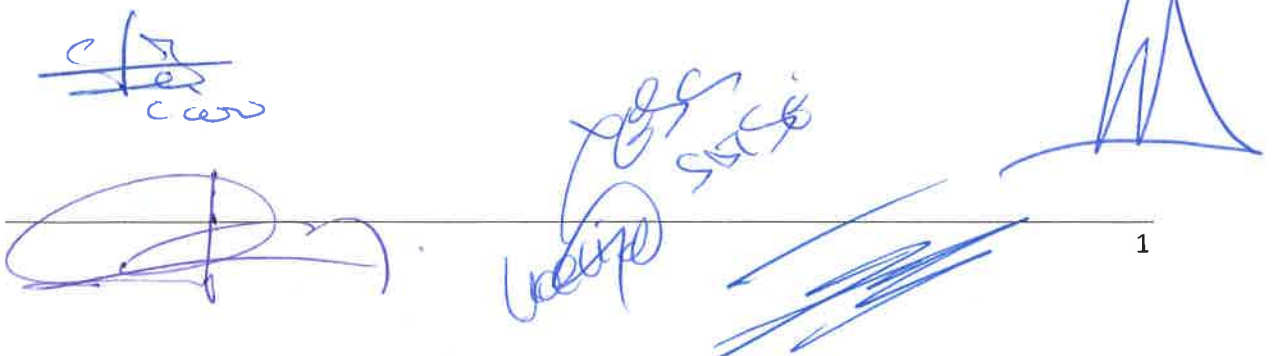
**Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)**

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

**ACTA 13 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:** 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.

  
C. COO



**ACTA 13 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**

*treball efectiu per sota del límit 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:**



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

**ACTA 13 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**

· 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 retribuit 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