

ASSISTENTS

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CC.OO):

Titulars: Felisa Montferrer Gayán, Cristina Martínez Nieto, Ascensión Rodríguez Casado, José M^a Yagüe Polo, Àngels Vicente Miret i Margarita Capitán Martín

Assessors: Carmen Vilella Escruela i Jaume Gabarró Corbella

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Carles Bosacoma Mestres i Judith Extremera Ortega

Suplents: Petra Morán Arias, Jose Martínez Beltrán

Assessors: Joan Ramón Barrachina Casals, Jose Manuel Domínguez Lozano i Maria Sarda Raventós

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Rosa Prat Sala i Xesca Martín Gomez.

Assessors: Jesús Carlos Garcia Reig.

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Xavier Baro i Escales, Joaquim Vidiella Vidiella, Jordi Nonell Gregori, Pedro Flores Caparrós, Josu Sobrino Garcia i Josep Vidal Negre.

Assessors: Paco Carretero Palomares (Bufet Vallbé), Noelia Santiago Rey i Héctor Cantero Carrascosa.

Consorti Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Mariona Casanovas Corominas, Alicia Garcia i Bunou i Carles Pla Poveda.

Assessors: Francesc José Maria Sánchez i Pilar Rol Miguel

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Titulars:

Suplents: Elena de la Campa Alonso.

Assessors:

ORDRE DEL DIA

A Barcelona, a 27 d'octubre de 2015, a les 16 hores es reuneixen en la seu de La Unió, c/Bruc, 72, 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. CAPSS elaborarà i presentarà una proposta de reglament de funcionament.**

RESPOSTA DE LA CP: Resta pendent

2. Consulta de la Sra. Maria Sardà Sec. Gral. Secció Sindical UGT CSSV

En aplicació del decret de regulació de jornada de 37 hores i mitja, va haver personal de temps parcial que van decidir no augmentar el % de jornada. L'Empresa els va baixar el salari pel que el preu/hora va disminuir igual com si haguessin augmentat hores.

Amb l'aplicació del nou Conveni Col·lectiu, l'Empresa no els reconeix els 2 dies de lliure disposició addicional vinculats a l'augment de jornada.

Nosaltres pensem que si els correspon.

Demanem a la Comissió Paritària ens ho aclareixi.

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

3. Consulta de Comitè de Empresa del Hospital San Bernabé Berga.

La presente es para consultar sobre los días de libre disposición "AP" adicionales por la entrada en vigor del nuevo Convenio de Sanidad Concertada.

A principios de año Gerencia y el Comité de Empresa firman un acuerdo para todo el año en curso, donde entre muchos otros puntos, figura uno en el que el turno de noche realizará 1572 horas anuales en el año 2015, 10 horas más de lo que marca el convenio nuevo de aplicación 1562 horas.

Este Comité entiende que con la entrada del nuevo Convenio al turno de noche le correspondería 1 AP más en 2015.

La Empresa no les ha dejado disfrutar de este día de libre elección, no obstante lo ha impactado en calendario anual, sólo al turno noche, en forma de exceso horario, donde la dirección a estimado oportuno. Al turno de día si le deja pedirlo en forma de libre elección.

El turno de noche el año próximo no podrá disfrutar de ese día de más AP, ya que en el año 2016 no tendrán un exceso de jornada respecto al convenio antiguo.

Por ese motivo entendemos que no se ajuste al cumplimiento del Convenio ya que debe disfrutarse como día de libre elección (AP) y no como exceso horario como lo ha impactado la Empresa. Y crea un agravio comparativo con el turno de día.

Por dicho motivo, pedimos a la Comisión Paritaria que nos lo aclare.

RESPOSTA DE LA CP: No interpretem Pactes d'empresa

4. SECCIÓ SINDICAL UGT FUNDACIÓ SALUT EMPORDÀ

JORNADES IRREGULARS I GAUDIMENT DE DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ, EN APLICACIÓ DE L'ARTICULAT DE L'ARTICLE 42.2

En el nostre centre, la Direcció unilateralment entén i aplica en els treballadors amb jornada irregular diürna (6,30h diàries i 12h els caps de setmana (cada 5 set.) i festius Inter setmanals). Que la disposició dels dies de lliure disposició és: 3 LLD (2dies 6'30h i 1 dia 12h) 5 LLD (4 dies 6'30h i 1 dia 12h).

Sol·licitem a la Comissió Paritària es pronunci sobre si és aquesta la distribució adequada, o com nosaltres entenem aplicant l'article 42.2 del conveni vigent en 5 LLD (3 dies de 6'30h i 2 dies de 12h).

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

5. SECCIÓ SINDICAL UGT FUNDACIÓ SALUT EMPORDÀ

APLICACIÓ DE LA DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA I GAUDIMENT DELS 2 DIES ADICIONALS DE LLIURE DISPOSICIÓ EN TREBALLADORS CONTRACTATS A PARTIR DE 31 DESEMBRE 2012.

Tenen dret els treballadors diürns o corretorns contractats a partir del 31 de desembre 2012 al gaudiment dels 2 dies addicionals recollits a la segona disposició addicional del conveni vigent?

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

6. Secció Sindical UGT Corporació Sanitària Parc Taulí.

En relació a la jornada anual, al nostre centre tenim pactades pel torn de dia 1654 hores. Entenem que, segons la disposició addicional segona, ens correspon un dia més de lliure disposició.

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

7. Secció Sindical UGT Corporació Sanitària Parc Taulí.

En relació al permís de 14 hores per a la realització de proves mèdiques, entenem que el torn de nit ha de tenir el mateix dret, ja que, tot i que no coincideixin els horaris s'ha de respectar el temps de descans.

RESPOSTA DE LA CP:

8. Consulta del Sr. Carles Garcia Hernández, Director de Recursos Humans de la Fundació Privada Hospital Sant Joan de Déu de Martorell

L'article referenciat disposa que:

*“En aquells Centres que tinguin una jornada anual màxima inferior a la establerta en el present Conveni, li serà respectada aquella jornada, **en els termes i terminis que tinguin pactats**, com a jornada màxima completa a tots els efectes, excepte als efectes de aplicació dels dos dies addicionals de lliure disposició a què fa referència la Disposició Addicional segona”.*

He subratllat i remarcat expressament en negreta aquesta apreciació donat que al nostre centre es va assolir un acord de condicions de treball que tenia vigència fins a 31 de desembre de 2015, però que preveia què si durant la vigència de l'acord se signava un nou conveni col·lectiu sectorial, es passaria a aplicar la nova regulació convencional.

Concretament, a l'Acord Cinquè Apartat 1 de l'Acord assolit amb el Comitè d'Empresa en data 13 de març de 2014, es feia constar el següent:

“Aquest Acord, quant a la fixació de les condicions laborals, entrarà en vigor a data 8 de juliol de 2013 i finalitzarà el dia 31 de desembre de 2015. Quant a les condicions econòmiques, entrarà en vigor en data 1 de gener de 2014 i finalitzarà el 31 de desembre de 2015.

Sense perjudici de l'anterior, si durant la vigència del present Acord se signés un nou Conveni Col·lectiu Sectorial que inclogués en el seu àmbit d'aplicació a aquesta entitat, aquest Acord quedaria sense efecte i passaria a aplicar-se la nova regulació convencional.

A l'Acord de condicions de treball es fixava una jornada de 1620 hores efectives per al grup 2 al 7 (torn de dia). Tenint en compte el redactat de l'article 19 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, en relació a l'Acord Cinquè – Apartat 1 de l'acord assolit a la nostra Entitat, considerem que procedeix aplicar la jornada 1688 hores que preveu l'article 19, a partir de la data d'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu (1 de maig de 2015).

Per contra, el Comitè d'Empresa interpreta que s'ha de mantenir la jornada en 1620 hores.

Vista la discrepància sorgida, sotmetem a la Comissió Paritària aquesta consulta per tal que ens indiquin quina és la interpretació correcta de l'article 19.

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

9. Consulta del Sr. Josep Vidal, Director de Recursos Humans de la Fundació Privada Hospital de L'Esperit Sant

A tenor de la regulació establerta en el I C.C. SISCAT en allò que fa referència explícita als treballadors a temps parcial i al dret a 2 dies addicionals de lliure disposició:

Art 19.1 « *Es respectaran els contractes a temps parcial celebrats tenint en compte un percentatge de la jornada a temps complet, de manera que aquesta persona no veurà minorada la seva retribució, sense perjudici de possibles acords individuals entre empresa i treballador/a* ».

La Disposició Addicional Segona estableix que el personal que per aplicació de conveni, pacte o Normativa Bàsica tingui un increment de jornada respecte de la jornada que venia establerta en l'extint VII Conveni XHUP disposarà de dos dies més de lliure disposició a l'any, amb els mateixos criteris de gaudiment establerts en l'article 42.2. del present Conveni ("aquests criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial").

Consulta 1.

Atenent a allò disposat en el punt 3 de la Disp. Addicional Segona ("En cap cas el gaudiment d'aquests dos dies addicionals de lliure disposició pot suposar que la jornada anual efectiva de treball sigui inferior a la que aquest personal realitzava abans de ser-li incrementada la jornada"), cal entendre que **els treballadors a temps parcial amb jornada anual original inferior a 486 hores no poden gaudir el 100% dels 2 dies addicionals?**

A tall d'exemple, treballadors a temps parcials amb jornada diària de 7 hores:

486,0 hs/any jornada original

14,4 hs/any increment proporcional de jornada de referència

500,4 Jornada final + 2 dies lliure disposició (+14 hs/any)

486,4 Jornada anual efectiva (- 2 dies lliure disposició: 14 hs)

300,0 hs/any jornada original

ACTA 3 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

8,9 hs/any increment proporcional de jornada de referència

308,9 Jornada final

294,9 Jornada anual efectiva (- 2 dies lliure disposició: 14 hs)

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

Consulta 2.

Aquells treballadors a temps parcial que previ oferiment per part de l'empresa de manteniment de la seva retribució mitjançant el corresponent increment proporcional de jornada (art 19.1), optin per un acord individual amb l'empresa de no augmentar la seva jornada original, **no els hi seria d'aplicació el gaudi de 2 dies addicional de lliure disposició per no complir la condició de veure incrementada efectivament la seva jornada?**

2.2. Posteriors increments de jornada (de caràcter temporal o indefinit) en aquests treballadors, no vinculats a l'aplicació de la nova regulació de jornada establerta en conveni, tampoc generarien dret al gaudi d'aquest 2 dies addicionals?

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

10. Consulta de la Secció Sindical de la UGT de l'Hospital de Sant Celoni.

Proporcionalitat dies de lliure disposició.

En el nostre centre, la Direcció unilateralment, ens aplica proporcionalitat dels dies de lliure disposició a tot aquell personal que no realitza jornada complerta. És a dir, dels 3 o 5 dies de lliure disposició segons correspongui, el personal amb jornada reduïda o parcial, nomès gaudeix dels dies de lliure disposició proporcionals a la seva jornada de treball. Alguns gaudeixen de 1, 2, 3, 4 o 5 en funció del seu còmput horari anual.

Agrairíem a la comissió que ens aclarís aquest punt, doncs entenem que tothom té dret a gaudir dels 3 o 5 dies de lliure disposició independentment de la jornada que tingui contractada.

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

11. Consulta de la Secció Sindical de la UGT de l'Hospital de Sant Celoni.

Gaudiment dels dies de lliure disposició addicionals.

ACTA 3 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

En el cas dels treballadors que han augmentat la seva jornada a 1668h i tenen dret a 5 dies de lliure disposició, en el cas de jornades irregulars, el Conveni especifica que es poden sol·licitar en jornades prevalents en el cas dels 3 dies de lliure disposició però no ho concreta en el cas dels 5 dies. Ens podrieu aclarir aquest punt i especificar si el gaudiment en jornada prevalent és pels 5 dies?

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

12. Consulta de la Secció Sindical de la UGT de l'Hospital de Sant Celoni.

En el Conveni, en la Secció de Jornada i horaris articles 20-21-22-23 i 24, es parla en tot moment dels grups 4, 5, 6 i 7 i es remet als grups 1, 2, 3 a l'Estatut Marc. A l'Estatut Marc no es parla de tots els conceptes de jornada i horaris pels grups 1, 2, i 3. Així la nostra pregunta és com s'han d'aplicar els conceptes de jornada i horaris en aquests grups?

RESPOSTA DE LA CP:

13. Consulta de la Secció Sindical de la UGT de l'Hospital de Sant Celoni.

RECTIFICACIÓ. En el Redactat del Conveni, s'utilitza el terme "Diplomat d'Infermeria" quan actualment aquesta nomenclatura ja no es fa servir, i s'anomena "Graduat en Infermeria". No sabem si es pot modificar, però si fos possible, es tingui en compte en els propers redactats.

RESPOSTA DE LA CP:

14. Consulta de la Secció Sindical de la UGT de l'Hospital del Vendrell.

Dues consultes sobre l'aplicació del nou conveni, on creiem que al nostre centre (Hospital del Vendrell) no l'estan aplicant correctament.

Les consultes es basen en el gaudiment dels dos dies d'assumptes propis donats per compensar l'augment d'hores :

1.- La primera consulta era per confirmar si a les jornades completes amb una reducció maternal també li correspondrien els dos dies d'assumptes propis, ja que entenem que la reducció maternal és independent a aquest assumpte. Al nostre centre només els hi donen un.; O NO ÉS AIXÍ?

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

2.- I la segona consulta seria també sobre aquest tema dels AP. A les jornades reduïdes de per exemple 1300 hores només els donen per gaudir d'un dia quan entenem que hauria de ser la part proporcional al nombre d'hores augmentades; NO?

RESPOSTA DE LA CP: S'acorda substituir les respostes a totes les consultes que estan vinculades als dos dies de lliure disposició per increment de jornada, per un document que establirà els criteris d'interpretació al respecte.

15. Consulta de la Secció Sindical de la UGT de l'Hospital Moissés Brogi (Consorti Sanitari Integral)

La empresa en todos sus centros sanitarios sigue descontando el 5% en:

1- Algunos conceptos que tienen consolidados los trabajadores en sus nóminas aludiendo que son conceptos que no están recogidos en el convenio SISCAT. Por ejemplo: plus transporte.

2- Sigue también descontando el 5% en los pluses de vinculación consolidados y que superan el tope máximo del convenio. Por ejemplo un trabajador que tenga consolidados 200 euros de plus de vinculación, como el convenio SISCAT marca un tope de 82,40 euros, sigue descontando el 5% de los 117,6 euros restantes.

3- Lo mismo sucede con pluses de festivos superiores a los marcados por el convenio SISCAT.

ENTENDEMOS QUE: Todas estas mejoras de acuerdos anteriores están salvaguardadas en el convenio SISCAT.

Nuestra pregunta es:

Si de todos estos conceptos y cuantías totales de nuestras nóminas nos quitaron el 5%, como es posible que ahora la devolución no sea en las mismas condiciones y más cuando el convenio SISCAT especifica claramente que el 5% solo puede ser descontado de las DPOS.

RESPOSTA DE LA CP:

16. Consulta de la Secció Sindical de la UGT de la Fundació Hospital Asil de Granollers.

Premi de fidelització. L'article 29.4 del Conveni estableix la possibilitat de compensar el mes de vacances addicional al qual dóna dret la prestació de serveis a l'empresa

durant 25 anys amb una compensació en metàl·lic equivalent a una Retribució Anual Fixa. Aquesta compensació ha d'estar degudament autoritzada per aquesta Comissió Paritària.

En els casos del personal que compleix 25 anys de prestació de serveis durant la jubilació parcial i per tant gaudeix d'una reducció de jornada, però que han treballat la jornada completa durant tot o la major part del període de meritació (25 anys), quin serà l'import de la compensació econòmica?

1. proporcional a la jornada que s'estigui realitzant en el moment de sol·licitar la compensació en metàl·lic.
2. proporcional a la mitjana de la jornada realitzada durant el període de meritació (25 anys) del premi.
3. completa al 100% atès que el període de meritació únicament es veu reduït amb la jubilació parcial.

RESPOSTA DE LA CP:

17. Consulta de la Secció Sindical de la UGT del Consorci Hospitalari de Vic

Consultes relacionades en la Disposició Addicional Primera (EPIC'S)

- a) Per els treballadors/es que no meriten retribució variable per objectius, l'empresa de manera unilateral segueix descomptant el 5% i no ho compensa de cap altre forma, és correcta?
- b) Els conceptes en nòmina que puguin estar per sobre de conveni (antiguitat, plus festiu...) s'ha de retornar també el 5%?
- c) En els grups del 3 al 7, és correcta que es limitin a dividir entre 14, el 95% de les seves Dpo's i aquesta sigui la manera de retornar el 5% ?
- d) Si a un treballador no se li retorna la totalitat del 5%, ja que les seves Dpo's no ho cobreixen, de quina manera ha de recuperar aquesta diferència?

RESPOSTA DE LA CP:

18. Consulta de la Secció Sindical de la UGT del Hospital de Sant Celoni

Voldríem que ens aclaríssiu si el dinar/sopar en jornades de 12h l'assumeix l'empresa, o s'ha d'abonar per part del treballador. Segons el redactat del Conveni, entenem que l'empresa ho ha d'assumir, donat a més que el volum de treballadors a qui afecta és petit. En el cas dels metges de guàrdia sí està comprès. Moltes gràcies.

RESPOSTA DE LA CP:

19. Consulta de la Secció Sindical de SATSE del Comitè d'empresa de L'Hospital Comarcal de la Selva, ABS Lloret de Mar i Tossa, del Consorci de Salut del Maresme i la Selva.

Es posen en contacte amb vostès per exposar el següent:

Que hem mantingut diverses reunions amb l'empresa per tal de decidir l'aplicació del nou conveni laboral.

Que l'empresa ens informa que un cop retornat l'import equivalent a les DPO de l'any en curs, es tornarà a retenir el 5% de la nòmina fins que finalitzi l'any.

Que a la nòmina dels treballadors vindrà reflectit l'import total de la DPO al qual se li anirà restant mensualment la quantitat corresponent al 5% en concepte retencions RD, per que el treballador sàpiga quan la DPO quedarà a zero, i se li tornarà a descomptar l'import corresponent al 5%.

Per tant demanem:

La valoració per part la comissió paritària.

RESPOSTA DE LA CP:

20. Consulta de la Secció Sindical de SATSE del Comitè d'empresa de L'Hospital Comarcal de la Selva, ABS Lloret de Mar i Tossa, del Consorci de Salut del Maresme i la Selva.

Que hem mantingut diverses reunions amb l'empresa per tal de decidir com retornarien als treballador temporals que no generen DPO el 5% de les retribucions retingudes.

Que la part social a aportat diverses propostes de retorn d'aquests imports que a l'empresa no els han semblat correctes.

Que l'empresa no ha aportat cap solució per poder aplicar aquest punt del nou conveni laboral.

Que l'empresa unilateralment ha decidit continuar aplicant aquesta retallada als treballadors amb contracte laboral que no generen DPO.

Per tant demanem:

La valoració per part la comissió paritària.

RESPOSTA DE LA CP:

21. Premi fidelització

Pius hospital de valls.

Consorci hospitalria de vic

RESPOSTA DE LA CP:

22.Creació de les Comissions Sectorials del Conveni Col·lectiu

1. Comissió Sectorial d'ocupació i igualtat
2. Comissió Sectorial de Classificació Professional
3. Comissió Sectorial de Prevenció de Risc Laborals
4. Comissió Sectorial de Formació

RESPOSTA DE LA CP:

Queden 10 temes pendents que es tractaran a la propera reunió.