

**ASSISTENTS**

**Organitzacions Sindicals :**

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

Titulars: Felisa Montferrer Gayán, Ascensión Rodríguez Casado, Aurelia González Palacios, Cristina Martínez Nieto, Angels Vicente i Carme Ferre Flix.

Assessors: Josep Maria Yagüe, Margarita Capitán

**Unió General de Treballadors (UGT):**

Titulars: Carles Bosacoma Mestres, Judith Extremera Ortega, Rosa M<sup>a</sup> Pérez, Jose Martinez Beltran i Nelly Perez

Assessors: Enric Juve, Jose Domínguez Lozano i Carmen Martínez González

**Sindicat d'Infermeria (SATSE):**

Titulars: Rosa Prat Sala i Xesca Martin Gomez.

Assessor: Jesús García Reig i David Carbajales Álvarez

**Organitzacions patronals:**

**Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):**

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

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

**Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):**

Titulars: Pilar Rol Miguel, Mariona Casanovas, Alicia Garcia Bunou, Xavier Saballs, Joan Garcia Perells, Miquel Poch i Carles Pla.

Assessors: Francesc Jose Maria


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

Titulars: Anna Zarzosa

Assessors: Eva Muñoz Climent

**ORDRE DEL DIA**

A Barcelona, a 18 d'abril 2017, a les 16 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:



**ACTA 9 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**

**1. COMITÈ EMPRESA HOSPITAL PLATÒ**

En el dia de la data el Comitè d'Empresa d'Hospital Platò es dirigeix a la Comissió Paritària del Conveni per formular la següent qüestió:

Com s'aplica l'article 42.2 a un treballador que no ha iniciat el seu contracte de treball a començaments d'any sinó mes endavant, en referència als tres dies de lliure disposició,

Segons la Empresa s'ha d'aplicar de forma proporcional i per tant solament li faciliten dos dies i segons el Comitè d'Empresa han de ser els tres ja que a l'article no es fa menció en cap moment de la compensació proporcional i es més es diu "aquest criteris s'aplicaran també en el cas de contractes a temps parcial."

**ACORDS DE LA CP:** Sense acord

**2. COMITÈ EMPRESA HOSPITAL PLATÒ**

El Comitè d'Empresa d'Hospital Platò es dirigeix a la Comissió Paritària del Conveni per tal de realitzar la següent pregunta:

Com s'ha de resoldre la situació d'un company/a que havent demanat permís per intervenció quirúrgica d'un familiar, tal com consta a l'article n.º 42 c del vigent Conveni, li suspenen la intervenció el mateix dia i en el moment de presentares al centre on l'han de intervindre.

L'Empresa li descompta el dia que ha emprat per acompanyament, tot i que ha portat el justificant d'anul·lació.

**ACORDS DE LA CP:** Es retira

**3. La Secció Sindical de la UGT del Parc Sanitari Sant Joan de Déu**

En relació a l'article 53 del Conveni que parla de la regulació del règim de millora de la incapacitat temporal, al final de l'apartat a) que parla de la Incapacitat temporal derivada de contingències comunes diu: "... a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat".

L'empresa entén que quan el treballador/a porta un any d'incapacitat temporal derivada de contingència comuna ja no ha de millorar la seva retribució i passa a cobrar només el que estipula la seguretat social.

Nosaltres entenem que el redactat del conveni en aquest sentit és molt clar i interpretem que a partir del dia vint-i-unè fins que estigui d'alta el treballador/a o es resolgui la seva situació per l'ICAM, el treballador/a ha de percebre el cent per cent de les retribucions.

Per aquest motiu sol·licitem a la Comissió Paritària que ens ho aclareixi.

**ACTA 9 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**

**ACORDS DE LA CP:** Sense acord

**4. SECCIÓ SINDICAL UGT PARC SANITARI SANT JOAN DE DÉU**

EXPOSEM que:

En relació al que indica el Capítol 12 referent al SISTEMA PER A LA INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL en l'Article 75, punts TERCER i QUART referent als REQUISITS D'ACCÉS ALS NIVELLS, concretament per l'accés al NIVELL D dels GRUPS 1 i 2,

CONSIDEREM que:

Donat que no existeix contrapartida econòmica referent al NIVELL D dels GRUPS 1 i 2

SOL·LICITEM que:

No es mantingui el caràcter revisable l'assignació del NIVELL D dels GRUPS 1 i 2 mentre que no existeixi contrapartida econòmica reconeguda.

**ACORDS DE LA CP:** La Comissió Paritària ordinària no pot modificar conveni.

**5. SECCIÓ SINDICAL UGT PARC SANITARI SANT JOAN DE DÉU**

EXPOSEM que:

En relació a que indica el Capítol 5 referent a PERMISOS, EXCEDÈNCIES i ALTRES MILLORES SOCIALS a la Secció 1-PERMISOS i en l'Article 42-PERMISOS RETRIBUÏTS en el seu punt 42.1 apartat d) que diu:

*"De fins a un màxim de 14 hores anuals per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Servei Català de la Salut, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental.*

*En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència importants, el/la treballador/a podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies."*

CONSIDEREM que:

El personal dels torns de NIT no pot beneficiar-se d'aquesta millora social perquè cap especialista del Servei Català de la Salut visita de nit i anar a les visites d'un especialista mèdic

*clm  
ccw*

*del  
607*

*luc*

*fer*

*M*

**ACTA 9 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**

o a la realització d'una prova diagnòstica requereix unes condicions de descans mínimes per assistir-hi.

SOL·LICITEM que:

El personal dels torns de NIT pugui gaudir d'aquest permís per les visites d'un especialista mèdic o per a la realització d'una prova diagnòstica sol·licitant el temps necessari de la jornada de la nit anterior de treball, fins a un màxim de 14 hores/any.

**ACORDS DE LA CP:** Sense acord

**6. Consulta del Comitè d'empresa de l'Hospital Comarcal de Blanes ABS Lloret-Tossa.**

Discrepància entre la Direcció dels centre de la Corporació de Salut del Maresme i la Selva i la part social respecte a la interpretació de l'article 42.b del "Primer conveni dels Hospitals d'Aguts, Centres d'atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS" que diu:

**Article 42. Permisos retribuïts.**

b.- De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:

b.1.- Supòsits:

- Mort o malaltia greu o accident greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable.
- Infantament o adopció legal d'un/a fill/a.

b.2.- Distribució:

- tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
- sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

Igualment, a la legislació vigent respecte a aquesta llicència a l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors diu:

**Artículo 37 Descanso semanal, fiestas y permisos**

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A la reunió de data 15 de juny del 2016, de la Comissió Paritària del I Conveni Col·lectiu dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de

**ACTA 9 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**

Salut Mental, concertats amb el SCS, (Acta n°5), el comitè de l'Hospital de Blanes ABS Lloret Tossa, fa una pregunta (n°10) referent a la interpretació de l'art. 42.c, a la qual la comissió arriba al següent acord:

**RESPOSTA DE LA CP:** Donat el supòsit previst en l'article 42.c. el treballador té dret a dos dies naturals de permís i en cas de fraccionar-ho es podrà gaudir mentre duri el procés.

A partir d'aquesta resposta, aquest comitè entén que el permís de 3 dies per malaltia greu, sempre que vingui acompanyat per un ingrés, s'interpreta de la mateixa manera, i també dóna peu a poder fraccionar mentre duri el procés, igual que el permís de 2 dies per hospitalització.

La direcció del centre entén que la paritària només parla d'un cas en concret, art. 42.c i no està d'acord en fraccionar el permís de 3 dies per malaltia greu si va acompanyat d'ingrés.

És per aquest motiu que es prega la interpretació de la comissió paritària en aquesta qüestió.

**ACORDS DE LA CP:** Sense acord

**7. Consulta del Comitè d'empresa de l'Hospital Comarcal de Blanes ABS Lloret-Tossa.**

Discrepància entre la Direcció dels centre de la Corporació de Salut del Maresme i la Selva i la part social respecte a la interpretació de l'article 42.b i 42.c del "Primer conveni dels Hospitals d'Aguts, Centres d'atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS" que diuen:

Article 42. Permisos retribuïts.

b.- De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen:

b.1.- Supòsits:

- Mort o malaltia greu o accident greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o

afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable.

- Infantament o adopció legal d'un/a fill/a.

b.2.- Distribució:

- tres dies si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
- sis dies si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

**ACTA 9 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**

c.- De dos dies naturals per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària), cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals. S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. El permís serà pels temps coincident i tindrà una durada màxima de dos dies.

Igualment, a la legislació vigent respecte a aquesta llicència a l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors diu:

*Artículo 37 Descanso semanal, fiestas y permisos*

*3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que se precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*

Aquest comitè interpreta que estem parlant de 2 permisos diferents i que són acumulables en el següent supòsit:

- El treballador podria demanar 3 dies per malaltia greu, o accident greu, més 2 dies per hospitalització. La Direcció de RRHH entén que no.

És per aquest motiu que es prega la interpretació de la comissió paritària en aquesta qüestió.

**ACORDS DE LA CP: Sense acord**

**ACTA 9 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. Consulta del Comitè d'empresa de l'Hospital Comarcal de Blanes ABS Lloret-Tossa.**

Consulta del Comitè d'empresa de l'Hospital Comarcal de Blanes ABS Lloret- Tossa.

Discrepància entre la Direcció dels centre de la Corporació de Salut del Maresme i la Selva i la part social respecte a la interpretació de l'article 49 del "Primer conveni dels Hospitals d'Aguts, Centres d'atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS" i de l'article 37.5.6 de l'Estatut dels Treballadors, que diuen:

**Article 49. Reducció de jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar.**

49.1 Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de Catalunya i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Es considerarà malaltia greu a efectes d'aquest paràgraf les regulades al real decret 1148/2011, o qualsevol altre que el substitueixi o actualitzi.

49.2 La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà al/a la treballador/a, dintre de la seva jornada ordinària. El/la treballador/a haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

**Artículo 37 Descanso semanal, fiestas y permisos**

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de

**ACTA 9 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**

aquella. Párrafo primero del número 5 del artículo 37 redactado por el apartado cuatro del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre). *Vigencia: 22 diciembre 2013*

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Actual párrafo 3.º del número 5 del artículo 37 introducido, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado uno de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre). *Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011*

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Párrafo 4.º del número 5 del artículo 37 renumerado y redactado, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado dos de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre). *Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011*

Número 5 del artículo 37 redactado por el número 2 del artículo 2 de la Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras («B.O.E.» 6 noviembre). *Vigencia: 7 noviembre 1999*

**6.** La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.



**ACTA 9 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**

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Número 6 del artículo 37 redactado por el número 3 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012

La discrepància sorgeix per la interpretació que fa la direcció de RRHH, sobre els mínims 1/8 i màxims 1/2, quan es troba amb la petició de reducció de jornada d'un treballador, dels articles abans esmentats. La direcció està permetent compactar la reducció de jornada en jornades diàries, però no permet una reducció de mitja hora diària, posant el mínim diari en 1 h.

La part social, manifesta que, tot i que el Estatut dels treballadors en el seu art. 37.5, parla de reducció de jornada de treball diària, en el mateix article, en el punt 6, diu que els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada. El nostre conveni, en el seu art. 49.1, diu que es tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, i en el seu article 49.2, quan es refereix a la concreció horària, parla de jornada ordinària. En cap dels casos parla de jornada ordinària diària.

Segons la jurisprudència recent sobre el tema, STS 3029/2016, el jutge es pronuncia donant validesa al redactat del conveni, entenent que si el conveni parla de jornada ordinària, es refereix a tota la seva jornada, no només a la diària. Amb la qual cosa s'entendria que la reducció (mínim 1/8, màxim 1/2) s'aplica sobre el període que el treballador sol·licita, podent concretar la reducció de la forma preferida, ja sigui compactant dies, reduint mitges hores, etc.

En el nostre cas és el mateix conveni el que diferencia els conceptes de jornada ordinària i jornada diària. (Art. 19).

És per aquest motiu que es prega la interpretació de la comissió paritària en aquesta qüestió.

**ACORDS DE LA CP: Sense acord**

**9. SECCIO SINDICAL UGT (Centre Parc Taulí)**

Article del Conveni a Interpretar: Disposició adicional segona referent a l'article 19.2

Exposició de fets:

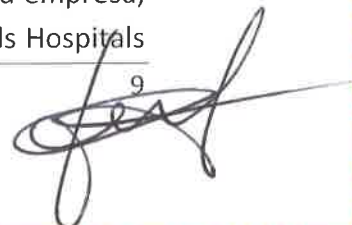
Els treballadors del Parc Taulí van veure augmentada la jornada (34 hores) respecte a l'anterior conveni i segons estableix el conveni a la seva:

Disposició adicional segona:

- 1- Al personal que li va ser incrementada la jornada de treball per aplicació directa de la Normativa bàsica que va establir la jornada de 37.5 hores de mitjana setmanal en còmput anual, o en virtut de l'aplicació del 1er Conveni de Centres Sociosanitaris amb activitat concertada, o en virtut de pactes d'empresa, respecte de la jornada que venia establerta a l'extint VII Conveni dels Hospitals

 UGT







 cwo

de la XHUP i Centres d'Atenció primària concertats, a partir de l'1 de gener de 2015 gaudirà de dos dies més de lliure disposició a l'any, que tindran consideració de temps de treball efectiu, i que tindran el següent règim:

1.1 El seu règim serà idèntic a l'establert a l'article 42.2 del present Conveni.

1.2 El còmput es farà amb la següent formula:

- a) Pels treballadors a temps complet que hagin vist augmentada la seva jornada de treball 48 hores, tindran dret a gaudir el 100% dels 2 dies addicionals.
- b) Pels treballadors a temps complet que hagin vist augmentada la seva jornada de treball menys de 48 hores, tindran dret a gaudir la part proporcional.

Pregunta a la paritària:

En aquest cas concret qui ha de ser el nombre de dies o hores en el seu defecte que han de gaudir els treballadors?

**ACORDS DE LA CP: Es retira**

#### **10. Comitè de empresa Clínica Guadalupe.**

En el artículo 21 se especifica que los descansos son para el Grupo 4, 5, 6 y 7, quisiéramos saber cuál es el régimen de descansos para los grupos 1 2 y 3

Dónde podemos encontrar la fecha límite para la entrega de plannings anuales y si el 100% de la plantilla tiene derecho a tener su planning.

La fecha límite para denegar las vacaciones, asimismo la fecha máxima de entrega de la petición de las mismas.

Dado que el balance económico condiciona el pago de las Dpo's quisiéramos saber la fecha límite para la entrar la entrega de dicho documento.

**ACORDS DE LA CP: Es retira**

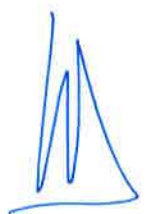
#### **11. Consulta d'UGT de Centre Sociosanitari SARquavitae Terraferma, Alpicat (Lleida)**

Segons l'article 42.1.a.- De 15 dies naturals per matrimoni. Aquests dies es podran acumular al període de vacances, sempre que el/la treballador/a ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la llei catalana 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parelles.

  
CCOO

  
UGT







**ACTA 9 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 molts centres, inclòs el nostre, s'està donant el permís retribuït per matrimoni des del mateix dia de la boda, encara que aquesta sigui en el seu dia lliure de descans setmanal i habitualment es produeix en el seu cap de setmana lliure.

Entenem que no hauria de ser així, en virtut d'una sentència dictada pel Tribunal Suprem amb data de 12/05/2009 (ROJ:5169/2009) que estableix lo següent:

"en relación al permiso por matrimonio, en que la parte recurrente considera debe anularse la norma en lo referente al día de la boda como incluido dentro de los 15 días de permiso por matrimonio, el recurso no merece acogida, atendiendo a la norma legal y convencional reguladora del permiso a cuya literalidad ha de estarse como señala la sentencia recurrida, "salvo en el supuesto de que la ceremonia se celebre durante el disfrute de días libres del trabajador", en cuyo caso el tiempo del permiso comenzará a contar desde el primer día laborable del trabajador; sin que ello vulnere la normativa denunciada."

En definitiva, lo que ve a dir es que: si un treballador es casa un dia que no es laborable per a ell/a (i únicament en aquest cas), llavors els 15 dies de permís retribuït que li corresponen comencen a contar des del primer dia seu laborable, i no des del dia de la boda.

El Comitè d'Empresa del Centre Sociosanitari Sarquavita Terraferma sol·licita a la Comissió Paritària que es pronunciï sobre l'aplicació o no d'aquesta sentència que afecta al permís de matrimoni del nostre conveni

**ACORDS DE LA CP: Es retira**

**12. Delegado Sindical UGT, Fundació Sant Pau i Santa Tecla**

Consultas:

1. Art 30 Plus nocturnidad.

Tenemos discrepancias con la empresa que a nuestro parecer, son sencillas de entender, pero que la empresa lo interpreta a su parecer....

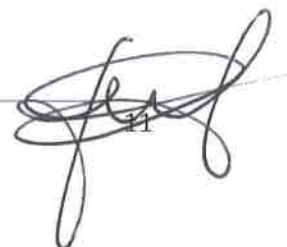
Nuestros centros y trabajadores, disponen de turnos rotatorios. La gran mayoría realizan, mañanas, tardes y noches.

La empresa realiza la siguiente fórmula para pagar el plus noche: el 30% del salario Base lo dividen entre 30 días el resultado lo dividen entre 8h laborales y el resultado sale el precio hora.

  
C000

  
UGT







**ACTA 9 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**


\*No vemos normal ni aplicable esta fórmula, nuestros trabajadores realizan turnos diversos desde 6h, 7h, 8h incluso 10h laborales.

Otra fórmula más coherente, que aplican en otros centros de la XHUP como Pius con turnos rotatorios: El 30€%Salario B lo multiplican x 14 pagas el resultado se divide entre las horas totales de convenio el resultado dará el precio hora.

¿Cuál es el cálculo correcto de pago?

2. Art 30.2

LA empresa interpreta que cuando el artículo dice "el personal adscrito al torn de nit que realitzi mes de la meitat de la seva jornada....."

 Interpretan que solo cobrará las horas no nocturnas con plus nocturnidad los trabajadores que realicen más del 50% de sus horas anuales de noche de 22h a 6h.

A nuestro parecer, está claro, que cuando se refiere el convenio, personal adscrito al turno de noche que realice más del 50% de horario nocturno, se refiere a ese día, turno concreto en cual el trabajador está trabajando y no a la totalidad de días trabajados anuales.

 ¿Cuál es la interpretación correcta?

3. Anexo 13 plus titulación portalliteres.

No lo pagan a los trabajadores nuevos con este rango.

Según empresa este anexo era para los trabajadores anteriores al año 2004.


Si fuera así, porque no especifica nada de eso el anexo correspondiente?

¿Sigue vigente este plus para las nuevas incorporaciones?

**ACORDS DE LA CP:**

¿Cuál es el cálculo correcto de pago? Sense acord

¿Cuál es la interpretación correcta? Sense acord

 Plus titulació portalliteres. ¿Sigue vigente este plus para las nuevas incorporaciones? Sense acord

### 13. GRUP SAGESSA

1) Quan una empresa te diferents línies de negoci, i alguna d'elles és deficitària, però d'altres aconsegueixen equilibri o beneficis, però en el seu conjunt, en el de tota l'empresa, el resultat és negatiu, com s'aplica el criteri de l'equilibri econòmic/pressupostari per l'abonament de les DPO ?


2 )Es pot agafar aquella línia de negoci que surt positiva per un costat i als seus treballadors abonar la DPO, i a les que surt deficitària, no abonar-los-hi?

### ACORDS DE LA CP: Es retira

### 14. Comitè Grup Pere Mata

És possible que el personal del torn de nit pugui gaudir del permís per hospitalització o intervenció d'un familiar la nit abans?


La justificació és que, i tal com diu l'article 42 apartat g, el personal del torn de nit gaudeix del permís la nit anterior a un examen. Per la mateixa raó, demanen que en cas d'hospitalització i/o intervenció programada d'un familiar es pugui gaudir la nit anterior.

 I fico un exemple: un familiar que ingressi a les 7 del matí del 3 de març. En aquest cas el torn de nit hauria de gaudir de la nit del 3 de març però hauria de demandar un AP o anar sense dormir.

No es demana un dia més, simplement es demana de poder gaudir la nit anterior a l'igual que el permís retribuït per examen, que sembla el més lògic.


### ACORDS DE LA CP: Sense acord


### 15. COMITÈ D'EMPRESA DE LA FUNDACIÓ SALUT EMPORDÀ:

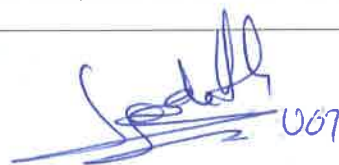
 Des d'aquest comitè volem exposar que al nostre centre (FSE), no es computa el temps d'excedència per cura d'un menor o familiar en la comptabilització de període necessari per l'assoliment dels nivells de carrera professional.


Ens consta que existeixen altres centres associats a aquest conveni en els que sí es respecten aquests períodes i es compten com efectivament treballats dins el còmput necessari per aconseguir els nivells de carrera professional.


Així com els períodes per IT no descompten temps efectiu de treball, considerem que l'excedència per cura d'un menor tampoc ho hauria de fer, doncs no es pot dir que durant aquest període el professional no hagi pogut aprofitar per exercir el seu desenvolupament professional, ja que en la valoració dels nivells de carrera professional es quantifiquen els mèrits professionals de cadascú (formació, docència, recerca...) i no són incompatibles amb el motiu d'excedència.



 CCOO

 067





Tal i com queda reflectit a l'article de l'ET:

*(R.D.LG. 2/2015, art. 46 y disp. adic. 21) (Cap III Sección 3ª Art.46) :El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.*

*Es consideren efectivament cotitzats a l'efecte de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat:*

- 1. Els tres primers anys del període d'excedència del qual gaudeixen els treballadors, d'acord amb l'art. 46.3 de l'Estatut dels Treballadors (ET), per a tindre cura de cada fill o menor a càrrec en règim d'acolliment familiar permanent o guarda amb finalitats d'adopció.*
- 2. Si davant la seguretat social aquest període de temps es considera com efectivament treballat a efectes d'antiguitat i cotització creiem necessari el reconeixement d'aquest temps per part de les empreses a efectes d'assoliment de nivell de carrera professional.*

*Demanem a aquesta comissió que valori aquest fet davant les diverses interpretacions i consideracions que té aquesta casuística.*

**ACORDS DE LA CP:** L'Excedència per naixement o adopció legal de fills o cura de familiars de l'article 44 no interromp la prestació efectiva de serveis segons estableix l'article 75. Cinquè 2.

#### **16. Comitè d'Empresa de Badalona Serveis Assistencials.**

Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional 3, 4, 5, 6 i 7

A.- NIVELLS:

Nivell A: S'acreditarà automàticament pel transcurs de 6 anys de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució que el/la treballador/a estigui contractat/da. pel que fa al personal amb contracte a temps parcial, s'haurà de comptabilitzar tot el període contractat i treballat d'acord amb la jornada que estigüés fixada en el mateix contracte. la retribució serà en funció del contracte vigent en el moment del reconeixement.

Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2.

**ACTA 9 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.- Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol de diplomat universitari o ATS i acreditar 6 anys d'experiència
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador o de sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluat/da per una altra Institució afectada pel Conveni en el mateix àmbit d'atenció.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 50% no hagi estat a petició del/de la treballador/a. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar, o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 1

A.- Per al nivell A:

- Estar en possessió del títol d'especialista o acreditar cinc o més anys d'experiència.
- Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de la jornada no hagi estat a petició del personal facultatiu. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.

La pregunta seria:

"El personal no fix que compleix els requisits per accedir al nivell de carrera professional A, té dret a que se li reconegui i pagui?"

**ACORDS DE LA CP:** Al personal no fix que compleix els requisits per accedir al nivell A de la carrera se li ha de reconèixer i pagar.

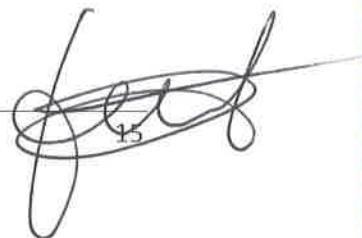
**17. Compensació en metàl·lic Premi de Fidelització**

- Consorci Sanitari de Terrassa
- Germanes Hospitalàries. Hospital Sagrat Cor
- Fundació Althaia
- Consorci Sanitari Integral. Hospital General de Hospitalet
- Fundació Privada Hospital Asil de Granollers

  
CEO

 067







**ACTA 9 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**

- AREP
- ASPACE
- Consorci Hospitalari de Vic
- PIUS HOSPITAL DE VALLS

**ACORDS DE LA CP: S'aproven**