

Nota informativa sobre els Acords Parciais del Conveni Col·lectiu del SISCAT:

Amb la finalitat de resoldre els dubtes al voltant de l'acord del Conveni Col·lectiu de la Sanitat Concertada, signat el 19 de desembre de 2017, procedim a realitzar els següents aclariments:

1. **Acord quart.** *S'acorda la modificació de l'article 42.2 del Conveni, que quedarà redactat de la següent forma:*

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 règim, 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 d'una jornada anual efectiva de treball inferior a 1620 hores de jornada completa (calculada aquesta en proporció a la jornada contractada).

a. Aclariment sobre el concepte de jornada efectiva anual 1.620 hores

El còmput de jornada efectiva de 1.620 hores només es tindrà en compte, a efectes de calcular si el treballador té dret a gaudir de dos dies feiners l'any de lliure disposició.

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.

En cap cas, es tindrà en compte per realitzar aquest càlcul el dia de consideració de jornada efectivament treballada recollit l'article 23 del present Conveni, corresponent amb la Setmana Santa o Nadal.

b. Proporcionalitat treballadors amb contracte a temps parcial

A causa de la complexitat de la casuística, en els contractes a temps parcial, s'aplicarà el mateix criteri que estan aplicant actualment a cada centre respecte als tres dies feiners de lliure disposició recollits en l'article 42. 2.

2. **Acord sisè.** *S'acorda la modificació de l'article 53 del Conveni, de tal forma que el redactat actual quedi com a l'article 53.1, i introduint un nou apartat, el 53.2, que quedarà redactat de la següent forma:*

“53.2.- Per a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del dia 01/01/2018, també es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la seguretat social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat, en els següents supòsits:

La situació d'incapacitat temporal que derivi d'un tractament de reproducció assistida o del període de lactància, encara que no doni lloc a una situació de risc durant la lactància. La situació d'incapacitat temporal derivada de malalties que han estat causa de discapacitat de grau igual o superior al 33%.

La situació d'incapacitat temporal per interrupció voluntària de l'embaràs en el primer trimestre de gestació per inducció farmacològica.

La situació d'incapacitat temporal derivada d'una cardiopatia isquèmica.

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

La documentació mèdica aportada per les persones interessades és confidencial i l'empresa s'ha de subjectar a la normativa de protecció de dades de caràcter personal. En aquest sentit, un cop s'acrediti per la persona interessada i es faci constar per la unitat de gestió corresponent que es compleixen els requisits per tenir dret a l'obtenció de les millores establertes normativament, s'ha de retornar a la persona interessada la documentació aportada. Les dades mèdiques relatives als motius concrets de la incapacitat temporal no s'han d'inscriure ni registrar en cap base de dades. Les persones que intervenen en la tramitació del procediment de reconeixement de millores voluntàries tenen el deure de guardar secret.”

a. Acotament període lactància

Atès que són temes d'interpretació d'una norma legal i no d'interpretació del conveni, haurem d'esperar al posicionament dels tribunals.

b. Acotament temps tractament reproducció assistida

Atès que són temes d'interpretació d'una norma legal i no d'interpretació del conveni, haurem d'esperar al posicionament dels tribunals.

c. Grau de discapacitat ha d'estar reconeguda

El grau de discapacitat ha d'estar oficialment reconegut.

d. Acotament retribucions fixes i periòdiques

Els acords parcials no han modificat els criteris que s'estaven aplicant fins ara.

3. Acord setè. *S'acorda la modificació de l'article 23 del Conveni, que quedarà redactat de la següent forma:*

"23.- Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament competent en matèria de treball, tot el personal dels grups 4, 5, 6 i 7 disposarà, per aplicació de conveni, de dos dies més de festa, un dia per Setmana Santa i l'altre per Nadal, que també es podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posteriors a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal.

A partir de l'exercici 2018 un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

a. Aplicació al grups 1, 2 i 3

Ens remetem l'Article 20.1 de l'esmentat Conveni i l'article 20.5:

20.1. No es regula en aquest Conveni el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos del personal dels grups professionals 1, 2 i 3, per tal de garantir l'aplicació de la regulació que en aquesta matèria estableix la Secció primera del Capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'"Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud", mitjançant la seva Disposició addicional 2ª.

20.5. Qualsevol modificació empresarial del règim de descansos que els treballadors gaudien, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni, necessitarà que prèviament a la seva implantació sigui fiscalitzada per la Comissió Paritària del Conveni.

b. Aplicació a treballadors que no estan tot l'any contractats i contracte a temps parcial.

Si el període de contractació coincideix amb el període de Setmana Santa i/o Nadal els treballadors generaran el dret de gaudiment del dia, amb independència de tractar-se d'un contracte a temps parcial o d'un contracte a temps complet.

4. Acord novè. *Ambdues parts han arribat al següent Acord:*

“A tots els treballadors afectats pel present Conveni se’ls reconeix un increment retributiu equivalent a l’1% de tots els conceptes i imports de Conveni corresponents a l’exercici de 2017, des de l’01/01/2017 i consolidat per l’exercici 2018, sense perjudici de l’increment que es pugui acordar durant la negociació de la retribució per a l’exercici 2018 (que s’aplicarà per sobre de l’increment que ara s’acorda i que per tant no podrà ser absorbit amb l’anterior increment), amb les següents consideracions:

A aquest increment no se li aplicarà la deducció del 5% ni del 4,05%, als efectes d’evitar una doble deducció.

El càlcul resultant de l’increment de l’1% serà proporcional al percentatge de jornada contractada.

Aquest increment s’abonarà sota el concepte “Retribució variable per objectius garantida (RVOG)”, amb la particularitat que no resta subjecte a cap tipus de valoració o nivell mínim d’assoliment d’objectius, ni a equilibri pressupostari i financer, ni a cap altra condició de compliment.

L’abonament es periodificarà de la següent forma:

Exercici 2017 → Al mes de 03/2018 s’abonarà l’import corresponent als endarreriments de l’exercici 2017.

Exercici 2018 → Al 2018, l’increment anual de l’1% s’abonarà, fraccionant-lo en 14 mensualitats del mateix import, que es començaran a abonar en el mes d’abril de 2018.

Els endarreriments dels mesos de gener a març de 2018 s’abonaran abans que finalitzi l’exercici 2018 junt amb la regularització que pugui haver si s’escau.

Per a les Entitats que gestionen activitat sociosanitària quins ingressos del CatSalut provenen exclusivament del mòdul sociosanitari, el pagament serà obligatori a partir de la publicació de les tarifes en el Diari Oficial corresponent.

Si les tarifes es publiquen amb posterioritat a març de 2018, l'abonament dels endarreriments del 2017 es realitzarà el mes següent a la publicació de les tarifes; l'increment del 2018 establert al punt ii.1. anterior, s'abonarà el mes següent a la publicació de tarifes i els endarreriments del 2018 abans la finalització del 2018.

a. Aplicació específica per a les EPIC

S'aplicarà un increment retributiu equivalent a l'1% de tots els conceptes i imports de conveni percebuts o meritats durant l'any 2017.

b. Possibilitat acordar amb comitè empresa canvis forma de pagament o bé aplicació taules amb increment 1% etc...

Els endarreriments de l'any 2017, que han de fer-se efectius al mes de març, hauran de regularitzar-se a través de les nòmines i liquidacions complementàries de cotitzacions a la Seguretat Social corresponents.

S'utilitzarà el mateix criteri, per als endarreriments de l'any 2018, a no ser que es facin canvis a través de la negociació col·lectiva.

En qualsevol cas els pactes d'empresa que pretenguin modificar el sistema de retribució de la RVOG per a l'any 2018, per estalviar-se regularitzacions per exemple, hauran de garantir que el resultat final de l'increment que percebrà cada treballador és l'equivalent a un increment de l'1 % de tots els conceptes i imports de conveni que hagi percebut durant tot l'any 2018.