

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CCOO):

Cristina Martínez Nieto, José Maria Yagüe Polo, Francisca Cruz Cortés, Manel Abia Ortiz, Juan Carlos Delgado, Alejandra Sánchez Montoya i Xavier Pallàs García

Assessors: Paco Pareja Montañés

Unió General de Treballadors (UGT):

Rosa Pérez Bernalte, Alex Trullàs Manonelles, Judith Extremera Ortega, Juan Sanchez González, Jose Martínez Beltran, Silvia Castaño Gómez i Raül Gisbert Barrué

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Anabel Torres Egea, Miquel Oliveras Gisbert, Rosa M. Famadas Lifante i Maria Jesús Figueroa Pena

Assessor: Jose David García Fernández

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Carles García Hernández, Gabriel Nieto, Antoni Llamas Losilla, Àngel Almansa i Elena de la Campa Alonso

Assessors: Paco Carretero Palomares i Alda Mumbrú López

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Pilar Rol Miguel i Antonio Rodríguez Nieto

Assessora: Abigail Blanco Cumplido

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Joan Deu i Cano

Assessors: Dani Cubero Díaz

Presidenta: Cristina Martínez Nieto
Secretaria: Noelia Santiago Rey

A Barcelona, a 23 de maig de 2023 a les 15.00 hores es reuneixen els components de la Comissió Paritària del III 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:

ORDRE DEL DIA

- Aprovació dels premis de fidelitat comunicats fins a 23 de maig de 2023.
- Tractament de les consultes rebudes fins el 15 de maig de 2023.

ACORDS

PRIMER.- APROVACIÓ DELS PREMIS DE FIDELITZACIÓ

- Fundació Sant Francesc d'Assis
- Fundació Privada Hospital Asil de Granollers

SEGON.- RESOLUCIÓ DE CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

CP 16_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical d'UGT del Hospital Fundació Hospital Sant Joan de Deu de Martorell)

“La FHSJDM determina que els dies de permís per causa de mort d'un familiar comencen des de la data del fet causant, per tant, si el fet causat es produeix davant del cap de setmana o dia no laboral, es perden dies de permís. La Secció Sindical d'UGT entén que segons l'article 42.1.b.3: " *En relació als permisos per mort de cònjuge, parella de fet o familiars fins a 2^{ón} grau de consanguinitat o afinitat, la data d'inici de gaudiment d'aquests permisos serà el primer dia laborable següent al fet causant*" que és aquell que la persona treballadora té estipulat al seu calendari.”

RESPOSTA DE LA CP:

S'ha d'aplicar el que estableix l'article 42.1. b del Conveni. I per tant, l'inici del gaudiment serà el primer dia laborable de la persona treballadora següent al del fet causant.

CP 17_III CONVENI SISCAT (Secció Sindical d'UGT del Servei del SEVAD i DISCAPACITAT del CSI)

Es retira.

CP 18_III CONVENI SISCAT (Sanitat UGT)

El Consorci del Centre de Terminologia TERMCAT és el centre de terminologia de la llengua catalana, creat el 1985 per la Generalitat de Catalunya i El TERMCAT defineix el permís laboral retribuït com: "*Autorització administrativa concedida a un treballador o una treballadora per a absentar-se del lloc de treball per una circumstància concreta, amb dret a retribució, que no comporta la interrupció de la relació laboral.*"

A l'article 42 del nostre conveni dels permisos retribuïts, l'apartat b.3., respecte el permís per hospitalització, malaltia greu i/o mort d'un familiar es detalla textualment: "*Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, durant tot el període que duri el procés, i des de l'inici del fet causant. En cas de malaltia greu, els dies de gaudiment poden ser tant consecutius com de manera discontinua. En relació als permisos per mort de cónjuge, parella de fet o familiars fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat, la data d'inici de gaudiment d'aquests permisos serà el primer dia laborable següent al del fet causant.*"

Entenem que, per la mateixa lògica en què ha de començar el permís el primer dia laborable següent al del fet causant (la mort d'un familiar), els altres dos dies hauran de ser coincidents també amb altres dies laborals (gaudiment de manera discontinua). El contrari (aplicar-ho en dies no laborals) no comportaria cap absència de la feina i, per tant, no es podria gaudir del dret de cap permís.

Tal i com es recull a l'Estatut dels Treballadors prèvia Sentència del Tribunal Superior, els magistrats de la Sala de la Social van argumentar que la rúbrica del precepte convencional "permisos retribuïts" ens mostra que els permisos es concedeixen per al seu gaudi en dies laborables, ja que en dia festius no cal demanar-los perquè no es treballa. En conseqüència, si el dia en què es produeix el fet que justifica el permís no és laborable és clar que no s'inicia el permís per matrimoni, naixement de fill o mort de familiar fins al primer dia feiner següent.

Indicarem també sobre el començament dels permisos contemplats que "el dia inicial no pot ser un dia firat" ja que el text parla de "absentar de la feina", per la qual cosa haurà de comptar-se a partir del primer dia laborable. A més, els jutges sostenen que "una altra solució podria portar a l'absurd de privar del permís, o de dies de permís, en els supòsits en què el fet causant esdevé l'inici de diversos dies festius seguits, el que és contrari a l'esperit de l'article 37.3 l'Estatut dels Treballadors i a la norma convencional".

Entenem que si tot allò s'aplica com la justícia sentència i la Generalitat ens il·lustra, ha de quedar aclarit que el primer dia laboral a gaudir de permís laboral retribuït és el primer dia laboral coincident o posterior al fet causant i s'han de poder gaudir també de forma discontinua (si cal) per tal que la resta de dies coincideixin en dies laborals.

Fonts i argumentació jurídica

1. Els permisos retribuïts a què la llei no fixa una altra regla diferent de còmput s'han de gaudir a partir del moment en què, en efecte, el treballador hagi de deixar d'acudir a la feina (dia laborable) i no des d'una data en què no tenia aquesta obligació. El Tribunal Suprem reitera doctrina (Sent. del TS de 30 de maig de 2022). En la sentència, el Tribunal Suprem fa un exhaustiu repàs de la jurisprudència en la matèria i estima el recurs de cassació interposat per la Federació Estatal de Serveis Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors (UGT). El TS recorda que aquesta Sala té una reiterada i consolidada doctrina sobre la qüestió plantejada respecte del període de gaudi de permisos i llicències retribuïdes reconegudes en conveni col·lectiu. Es tracta de les SSTS 14512018, 13 de febrer de 2018, aclarida per interlocutòria de 10 de maig de 2018 (rec. 266/2016); 22612020, 11 de maig del 2020 (rec. 18812018); 22912020, 11 de maig del 2020 (rec. 19212018); 25712020, 17 de maig del 2020 (rec. 19312018); 63612020, 9 de juliol de 2020 (rec. 19812018); 81 112020, 29 de setembre de 2020 (rec. 24412018); i 18912022, 24 de febrer de 2022 (rec. 17612021). La doctrina d'aquesta Sala, plasmada en les sentències que s'han citat, subratlla que <>, ja que, si el fet que origina el dret al permís esdevé en un moment diferent del temps de treball (suspensió del contracte, vacances, gaudi d'un altre permís diferent, ...).

2. <https://www.term.cat.ca/cercaterm/fitxa/NDMyMTqzMg%3D%3D>

Sol·licitem que com en el cas de malaltia greu i/o hospitalització, els dies comunicats del permís laboral retribuït puguin ser gaudits tant de forma consecutiva com de manera discontinua també en el cas del permís de defunció.

RESPOSTA DE LA CP:

Sense acord.

CP 19_III CONVENI SISCAT (Sanitat CCOO)

INCIDENCIA. - S'ha detectat que alguna empresa del sector ha indicat que als grups 1 a 3 no els resulta d'aplicació el descans de l'article 24.

Article 24. Festius intersetmanals del personal dels grups 4,5,6 i 7.

Amb independència dels 14 dies festius intersetmanals fixats en el calendari oficial del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 gaudir en jornades senceres). Un d'aquests dos dies tindrà la consideració de jornada efectivament treballada.

INTERPRETACIÓ PROPOSADA PER CCOO - Entenem que la interpretació correcta de l'article 24 determina igual tractament per a tots els grups de l'1 al 7 respecte a la millora acordada, es a dir, reconeix el dret també als grups de l'1 al 3 i que un d'aquests dos dies addicionals, de Setmana Santa o Nadal, se'ls consideri com de jornada efectivament treballada.

RESPOSTA DE LA CP:

Entenem que fa referència a l'article 23, i que efectivament, totes les persones treballadores de tots els grups professionals han de gaudir de dos dies més de festa, amb independència dels festius intersetmanals oficials, un d'ells amb la consideració de jornada efectivament treballada.

CP 20_III CONVENI SISCAT (Comité d'empresa de l'Hospital Comarcal de Blanes, ABS Lloret-Tossa Centre de Rehabilitació de Fenals i Magatzem de Blanes)

Discrepància entre la Direcció del centre de la Corporació de Salut del Maresme i la Selva i la part social respecte a la interpretació de l'article 42.1.c, del Tercer conveni dels Hospitals d'Aguts, Centres d'atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS" que diu:

c. De dos dies laborables per hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria de parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, o de la persona amb qui convisqui la persona treballadora, formant una parella de caràcter estable. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.

La situació d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari que recull l'article 37.3.b) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'ha d'entendre compresa dintre d'aquest supòsit.

Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.

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 i per guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, que siguin superiors a 24 hores. En aquest cas el permís es gaudirà mentre duri l'estada a urgències i tindrà una durada màxima de dos dies.

Segons l'Estatut dels Treballadors o l'article 37.3 diu:

3. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret o remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

b) Dos dies per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.

Segons l'acord de normativa interno d'ús de permisos, al punt 3, diu:

3. De 2 dies naturals per hospitalització, inclosa l'hospitalització domiciliària i cirurgia major ambulatoria de parents fins o segon grau de consanguinitat o afinitat o parella estable.

Segons el manual de definicions del sistema d'informació d'atenció especialitzada, del Ministeri de Sanitat, diu:

Hospitals de Mitjana i Llarca Estada:

Són hospitals destinats o l'atenció de pacients que necessiten cures sanitàries, en general de baixa complexitat, per processos crònics o per tenir reduït el grau d'independència funcional per o l'activitat quotidiana, però que no es poden proporcionar al seu domicili, i requereixen un període perllongat d'internament

Des de la Direcció de RRHH, s'estan denegant els permisos retribuïts de l'esmentat article, quan venen derivats d'una hospitalització a llarga estada. La direcció de RRHH interpreta que no considera aquesta com una hospitalització, i que aquest permís només es dóna en cas de hospitalització d'aguts. Aquest comitè no ha trobat cap lloc on digui que aquest permís només es podrà donar en aquestes circumstàncies. Entenem que el permís no es pot demanar dos cops, sota el mateix motiu que provoca l'ingrés a hospital d'aguts, si després hi ha un ingrés posterior a llarga estada, però si es dóna la circumstància que el treballador no ha demanat el permís per hospitalització a aguts i després el familiar passa a hospitalització de llarga estada, llavors té el dret de demanar el permís.

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

RESPOSTA DE LA CP:

Es demanarà aclariment sobre el tipus d'ingrés respecte al qual s'ha denegat el permís.

CP 21_III CONVENI SISCAT (Sanitat SATSE)

Ens dirigim a vostès per tal de donar aclariment a una denegació de les 20 hores de formació per a realitzar jornades o congressos, a l'hospital de Vic, amb l'argument que "les fires, congressos i seminaris no es consideren acció formativa i per tant no poden contemplar-se dintre del permís de les 20 h". Han denegat un congrés d'infermeria Oftalmològica quirúrgica a una infermera quirúrgica.

Segons el III Conveni SISCAT en el seu article 64, especifica que s'entén "per formació continuada qualsevol procés d'aprenentatge (conjunt de coneixements, habilitats i actituds) orientat a actualitzar i/o millorar les competències de les persones treballadores. La formació continuada es fa al llarg de tota la vida laboral i s'inicia en finalitzar els estudis per exercir l'activitat corresponent de les professions sanitàries i no sanitàries".

Els congressos, seminaris, jornades i fires son reunions on comparteixen, la mateixa professió o activitat i es presenten conferències o exposicions sobre temes relacionats amb la seva feina i intercanvien coneixements, novetats sobre temes que es relacionen amb la professió, i debats sobre els temes.

És més, dins del conveni, a l'article del Sistema d'Incentivació, Promoció i Desenvolupament professional, la jornades i congressos formen part de la formació continuada i són tractats en aquest apartat.

Per aquest motiu, considerem que els congressos, jornades i seminaris son acció formativa, i per aquest motiu han de poder concedir-se com a hores de formació, dintre de les 20h que el conveni reflecteix, quan la persona treballadora així ho demana.

RESPOSTA DE LA CP:

Els congressos, jornades i seminaris són acció formativa i poden estar inclosos dintre de les 20 hores sempre que es compleixin els requisits establerts a l'article 64.3.

CP 22_III CONVENI SISCAT (Comité d'empresa de l'Hospital Comarcal de Blanes, ABS Lloret-Tossa Centre de Rehabilitació de Fenals i Magatzem de Blanes)

No es torna a reproduir perquè obeeix literalment a la mateixa CP 20.

RESPOSTA DE LA CP:

S'elimina per repetida, CP20

CP 23_III CONVENI SISCAT (Secció sindical SMC Fundació Puigvert)

Atenent a la no competència de la comissió paritària en la definició d'aquests nivells, i que ni en l'article 31 ni en la resta de l'articulat del tercer conveni SISCAT es defineixen aquests nivells, us agrairíem que ens comuniqueu de qui depèn la definició d'aquests nivells, o a quin reglament, llei, decret, instrucció... la podem trobar. No entenem que una classificació que apareix a les taules salarials, i que determina diferències retributives, no s'acompanyi de la seva pertinent definició per resoldre dubtes en l'adjudicació dels diferents nivells. En canvi, agrairíem sincerament que a l'article 15 del conveni, a diferència dels convenis anteriors, sí que s'hagi especificat la definició dels diferents nivells de classificació de les diferents professions o llocs de treball, però que no té cap correspondència amb la classificació dels llocs de responsabilitat, malgrat fer servir la mateixa inicial ("N") per fer-hi referència.

RESPOSTA DE LA CP:

La definició dels nivells de responsabilitat és potestat de l'empresa.

CP 24_III CONVENI SISCAT (Secció sindical UGT Parc Sanitari Sant Joan de Déu)

Es retira.

CP 25_III CONVENI SISCAT (Secció sindical UGT Parc Sanitari Sant Joan de Déu)

Permís retribuït per hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (art. 42.1.c.1)

La Direcció de RRHH del PSSJD determina que els dies de permís per causa d'hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, només es tindrà dret a un permís de dos dies encara que el procés consti de més d'una intervenció i/o hospitalització del mateix familiar. La Secció Sindical d'UGT entén que segons l'article 42.1.c.: Cada hospitalització o intervenció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat ha d'anar acompanyat d'un permís retribuït de dos dies sense distinció per tractar-se d'un mateix procés o d'altres diferents.

RESPOSTA DE LA CP:

Sense acord

CP 26_552023_III CONVENI SISCAT (professional facultatiu del centre EAP SARDENYA del qual s'anonimitzen les dades als efectes de reproduir la consulta)

Yo, xxxxxxxxxxxx con DNI xxxxxxxxxxxx, médico de familia con contrato indefinido en EAPSARDENYA SL desde el año 2000 me dirijo a la comisión paritaria del 3r convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servei Catalá de la Salut (SISCAT 3) con la finalidad de solicitar su valoración de varias situaciones en las que mi empresa (Eapsardenya slp) conculca mis derechos, establecidos en dicho convenio.

1/ Retribución variable por objetivos meritada durante 2021.

Según consta en la resolución EMT/1099/2022 del 11 de Abril del 2022 por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, en su apartado C: "Excepcionalmente, y sólo para la retribución variable por objetivos (DPO) correspondiente al ejercicio 2021, se acuerda que todos los objetivos, sin excepción, de este ejercicio para todo el personal de aquellas empresas que han recibido fondos adicionales Covid-19 (de manera directa o indirecta) durante este periodo, han de estar exclusivamente vinculados a la pandemia del Covid-19".

La empresa no me abonó ninguna cantidad correspondiente a las DPOs del 2021 en la nómina de Marzo, cuando el resto de compañeros si que cobró. Esperé a la siguiente nómina por si era un retraso causado por los problemas económicos que arrastra la empresa desde hace tiempo.

Al constatar que no recibía ningún pago por las DPOs del 2021, en Junio de 2022 me dirigí por correo electrónico al administrador, al gerente y a la directora médica para reclamar el pago de los mismos, siendo la respuesta del administrador: "...la atención habitual a los pacientes ... queda cubierta con la retribución asignada" negándome el derecho al cobro de las DPO del 2021

Pregunto: ¿La comisión paritaria cree que tengo derecho a percibir la retribución variable por DPOs correspondiente al año 2021?

2/ Retribución variable por objetivos meritada durante 2022.

Según consta en el convenio SISCAT 3, en el artículo 36, apartado 1:

"Asimismo, en caso que no se fijen durante el año en curso, se producirán los efectos como si se hubiesen alcanzado en su totalidad"

Durante el primer trimestre del 2022 no recibí ninguna propuesta de DPO para el 2022. Hasta donde yo sé, tampoco se propusieron objetivos individuales al resto de la plantilla. Durante el año 2022 la empresa no me comunicó en ningún momento que no estuviera cumpliendo los objetivos.

Este año la mayor parte (si no la totalidad) de la plantilla ha recibido la retribución variable por DPOs, excepto yo.

Todo lo expuesto resulta un agravio persistente respecto al resto de empleados de la empresa, que se produce de forma arbitraria, contraviniendo de forma manifiesta los acuerdos recogidos en el convenio colectivo del sector

Pregunto: ¿La comisión paritaria cree que tengo derecho a percibir la retribución variable por DPOs correspondiente al año 2022?

RESPOSTA DE LA CP:

La consulta fa referència a un tema particular i no pas d'interpretació respecte de la qual aquesta comissió paritària no té competències.

CP 27_1052023_III CONVENI SISCAT (Delegada sindical SATSE Hospital Universitari Santa Maria-GSS Lleida)

Ens dirigim a vostès per tal de donar aclariment a la qüestió de si, a les formacions obligatòries de l'empresa realitzades fora de la jornada de treball, s'han de compensar les hores de formació on-line.

El cas és que la direcció de l'Hospital Santa Maria, dins del Pla de Formació 2022, va inscriure directament a molts professionals, sense prèvia consulta, a cursos de "suport vital" immediat i/o avançat, tenint coneixement les persones treballadores de la seva inscripció per un correu electrònic rebut de l'empresa; cursos **que es realitzaven fora de l'horari laboral**. El de suport vital immediat constava d'una part presencial de 8 hores i on-line de 15 hores i el de suport vital avançat de 15 hores presencials i 30 hores on line. En tots dos cursos les hores presencials van ser computades com hores efectivament treballades, però no van ser computades com a jornada treballada les hores on-line.

SATSE va presentar el 28/11/22 un escrit demanant que les hores de formació on-line també es computessin com hores treballades i l'empresa va contestar dient que "només són obligatòries les formacions que venen donades per llei com pot ser les de PRL i que de la resta de formacions, hi ha algunes de requeriment obligatori per l'acreditació del centres d'atenció hospitalària aguda de Catalunya del Departament de Salut i que aquests cursos són molt recomanables pel seu interès tant per la persona treballadora com per l'empresa i que només es compensa la part presencial donat que són conscients que molts treballadors fan la formació on-line en el seu horari laboral o bé fan el curs en menys hores de les estipulades". Des de SATSE considerem una suposició aquesta interpretació, ja que el centre no va assignar hores dins de la jornada laboral per realitzar la part on-line del curs i davant la sobrecàrrega assistencial, és difícil poder realitzar una formació dins de la jornada laboral.

El fet que el centre apunti als professionals directament al curs converteix aquesta formació en obligatòria al no tenir el treballador llibertat d'elecció.

L'art. 64 del III Conveni SISCAT estableix que "En el cas de plans de formació de l'empresa, es procurarà que sigui impartida dins de l'horari laboral de la persona treballadora...En cas que es programi la formació abans indicada fora de la jornada laboral s'haurà de compensar el temps dedicat"

L'art. 64 del III Conveni SISCAT no diferencia si les hores de formació obligatòries de la empresa, que es facin fora de la jornada de treball, han estat presencials o bé on-line a efectes de la seva compensació i per tant entenem que totes han de ser compensades.

RESPOSTA DE LA CP:

L'empresa haurà de procedir a compensar amb descans compensatori aquelles hores invertides en formació que hagi programat al professional, sigui aquesta en modalitat online o presencial, sempre i quan s'hagi dut a terme fora de la jornada laboral.

CP 28_10520232_III CONVENI SISCAT (Delegada sindical SATSE Hospital Universitari Santa Maria-GSS Lleida)

Ens dirigim a vostès per tal de donar aclariment a la qüestió de si és d'aplicació l'art. 42.1.c) apartat tercer del III Conveni SISCAT, als permisos retribuïts per cirurgia major ambulatoria (en endavant CMA) de parents, quan diu que "Aquest permís es podrà gaudir, a elecció de la persona treballadora, de forma fraccionada (fraccions mínimes d'un dia) mentre duri el procés d'hospitalització i fins a quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària"

Al programa Integrho de l'Hospital Santa Maria de Lleida-GSS existeixen unes instruccions en relació als permisos retribuïts i en el cas del permisos per CMA diuen que el seu gaudiment serà el mateix dia i al següent dia laborable.

SATSE va presentar un escrit a la Direcció del Centre demanant l'actualització de les instruccions del programa, per tal de poder gaudir del permís per CMA d'un familiar segons estableix l'art. 42.1.c) apartat tercer del III Conveni SISCAT, considerant que es d'aplicació donat que la CMA es una intervenció quirúrgica sense ingrés hospitalari a la que corresponen els mateixos permisos que davant d'una hospitalització i que es podrà gaudir en la mateixa forma, es a dir, fraccionadament i fins als 4 dies immediatament posteriors a l'alta.

La direcció del Centre va donar resposta a l'escrit manifestant que com que la CMA no requereix ingrés hospitalari no li es d'aplicació l'art. 42.1.c) apartat tercer del III Conveni SISCAT, donat que la intervenció del pacient es el mateix dia i no queda hospitalitzat de forma que no hi ha una durada del procés d'hospitalització. I que a més, al cas de les CMA el permís retribuït sempre ha estat el mateix dia i el següent laborable.

A SATSE continuem entenent que a les CMA li és d'aplicació l'art. 42.1.c) apartat tercer del III Conveni SISCAT, que es limita a establir la possibilitat del gaudiment fraccionat, però no diferencia si l'origen d'aquest permís es una hospitalització, una CMA o una intervenció quirúrgica sense hospitalització. És més, el paràgraf tercer comença dient "Aquest permís es podrà gaudir..." sent per tant evident que està fent referència tots els supòsits de l'art. 42.1.c) apartat primer, entre ells les CMA, i no només a aquells supòsits en que existeixi una hospitalització de certa durada.

RESPOSTA DE LA CP:

Aquesta comissió paritària entén que la previsió de l'article 42.1.c) apartat tercer, és d'aplicació als supòsits que contempla el primer dels apartats: hospitalització (inclosa l'hospitalització domiciliària) o cirurgia major ambulatoria, així com la intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari.

Es manté el calendari pactat a la primera acta i es varia l'horari passant a ser de 15:30 a 17:30 hores.

Els assistents deleguen la signatura de la present acta a una persona per cada organització.

Les parts acorden autoritzar a Noelia Santiago, amb DNI 35474314B, i a Alda Mumbrú, amb DNI 46945761R per a procedir a realitzar els tràmits de registre davant l'Autoritat Laboral.

I sense més assumptes a tractar es dona per finalitzada la reunió a les 18.00 hores del dia indicat a l'encapçalament.



**Serveis Públics
de la UGT de
Catalunya**