

ACTA 7 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

ASSISTENTS

Organitzacions Sindicals :

Comissions Obreres (CCOO):

Titulars: Cristina Martínez Nieto, José Maria Yagüe Polo, Juan Carlos Delgado Mesa, Manel Abia Ortiz i Francisca Cruz Cortés

Suplent: Xavier Pallàs García.

Assessor: Paco Pareja Montañés i Jesus Gonzalez Comabella

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Judith Extremera, Rosa Pérez, Alex Trullas, Juan Sánchez i Jose Martinez

Suplents: Silvia Franco, Silvia Castaño i Raúl Gisbert

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Anabel Torres Egea, Miquel Oliveras i Rosa M. Famadas Lifante

Suplent: M^a Jesús Figueroa Pena

Organitzacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Antoni Llamas Losilla, Carles Garcia Hernández, Gabriel Nieto Fernández-Arroyo, Àngel Almansa Barra i Elena de la Campa Alonso

Assessors: Paco Carretero Palomares i Alda Mumbrú López

Consorti Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Pilar Rol Miguel, Antonio Rodríguez Nieto, Natàlia Codina Fuentefria, Lluís Gamell Álvarez, Soledad López Fresco, Mariona Casanovas Corominas i Joan Grau Corbatera.

Suplent: Raúl García Salazar

Assessor: Abigail Blanco Cumplido

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Assessors: Joan Deu i Cano i Dani Cubero Díaz

ACTA 7 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

Presidenta: Cristina Martínez Nieto

Secretaria: Noelia Santiago Rey

A Barcelona, a 21 de setembre de 2023 a les 15.30 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 21 de setembre de 2023.
- Tractament de les consultes rebudes fins el 14 de setembre de 2023.

ACORDS

PRIMER.- APROVACIÓ DELS PREMIS DE FIDELITZACIÓ

- FUNDACIÓ PRIVADA HOSPITAL ASIL DE GRANOLLERS
- CONSORCI SANITARI DEL MARESME
- SERVEIS AUXILIARS DE LA SANITAT, AIE (SAS) CONSORCI HOSPITALARI DE VIC
- BANC DE SANG I TEIXITS
- FUNDACIÓ ASSISTENCIAL MÚTUA TERRASSA FPC
- FUNDACIÓ SANT HOSPITAL
- GESTIÓ PIUS HOSPITAL DE VALLS
- HOSPITAL UNIVERSITARI INSTITUT PERE MATA

SEGON.- RESOLUCIÓ DE CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

CP 35_06072023_III CONVENI SISCAT (Secció sindical CCOO FAMT)

Em dirigeixo a vostès per sol·licitar una interpretació de l'article 36.2 Retribució variable en funció dels objectius per als professionals dels grups 3 al 7 (excepte el grup 3 nivell 11), del Conveni Col·lectiu. Hem consultat el text del conveni i tenim dubtes sobre com interpreta i es pretén aplicar aquest article específic a les persones treballadores afectades pel mateix als centres de treball de la FAMT per un acord signat entre la Direcció de RRHH de l'Entitat, i una sèrie de sindicats representats en la mateixa, UGT, USOC, i CGT.

A l'esmentat article 36.2, s'estableix al punt 1. Un objectiu de caràcter individual. Pel que fa a aquest objectiu, serà aplicable l'establert al punt 36.1.

ACTA 7 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

Consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals indicats, vinculat al compliment d'objectius, que es configura com un instrument de gestió d'incentivació i motivació continua dins les organitzacions.

Es basarà en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, prenent que cada professional orienti les activitats als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.

Aquest complement variable, no consolidable, retribuirà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment. Tindran dret a la incorporació al sistema de retribució variable en funció dels objectius (DPO) tots aquells i aquelles professionals amb una prestació de serveis o durada de contracte mínima de sis mesos a l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.

Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la direcció del centre i les persones responsables de cada unitat assistencial i els i les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent.

En cas que no s'hagin fixat per causes imputables a l'empresa en aquest termini, s'hauran de fixar uns objectius proporcionals i assolibles al període restant.

Així mateix, en cas que no es fixin durant l'any en curs, es produiran els efectes com si s'haguessin assolit a la seva totalitat.

Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva de la persona treballadora en la política de prevenció de riscos laborals. Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació al sistema sanitari i amb les directrius que el Pla de Salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal de les persones treballadores, i s'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria:

1. Pel que fa al tipus d'objectius, aquests podran ser:

- a. Relacionats amb resultats clínics, assistencials i d'eficiència*
- b. Del servei o unitat assistencial.*
- c. Individuals.*

En tot cas hauran de ser assolibles i en la seva ponderació hauran de tenir més pes els individuals. que hauran d'estar relacionats amb les funcions que desenvolupin els i les professionals.

2. En relació amb l'avaluació:

Els objectius es mesuraran mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitius i qualitius que es determinin.

Es determinarà en el moment de la fixació el pes de cada objectiu a la determinació total de l'avaluació.

Aquest Objectiu tal com apareix a l'Art. 36.2,1) segons s'interpreta és un únic objectiu Individual que a la lletra a) del mateix article té un pes del 50% en el total de la retribució de la DPO i l'altre 50% ve definit a l'apartat b).

Tal com s'especifica a l'art. 36.1. esta configurat com un instrument de gestió d'incentivació i de

ACTA 7 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

motivació continua, NO només de gestió i/o estalvi per l'entitat.

L'acord aconseguit per l'Empresa i els sindicats signants amb representació a l'empresa i que no representen a la majoria de la representació a l'empresa, no distingeix com diu el conveni al grup 3 nivell 11, i diu literalment que la part de l'objectiu individual que:

Objectiu de caràcter individual amb un pes del 50%. Per a aquest objectiu es tindran en compte els resultats de l'Opinat. eina que avalua a través d'enquestes directes als usuaris la seva satisfacció respecte el servei rebut als centres o àrees assistencials de la FAMI'.

En primera instància es tindran en consideració els resultats de l'Opinat a nivell/ de centre o àmbit assistencial per valorar la consecució o no de l'objectiu.

En segona instància, i només en el cas de no superació de la valoració de l'Opinat, es realitzarà una segona valoració en que es tindran en compte exclusivament les opinions dels usuaris en relació al tracte rebut pel grup professional a què pertany la persona avaluada.

En tercera i última instància, si cap de les dues valoracions anteriors s'han superat, l'objectiu es donarà per assolit si el professional supera l'avaluació de l'acompliment que li farà el seu comandament directe.

Donada l'actual situació del CAP Rambla on s'està implementant un nou model d'atenció a l'usuari, a l'avaluació que es dugui a terme als professionals d'aquest centre es tindrà en compte l'impacte que aquesta implementació hagi pogut tenir a l'assoliment dels objectius.

Per als professionals de nova incorporació, aquest objectiu serà substituït per un objectiu de formació que consistirà en la realització de les formacions obligatòries inicials que, a dia d'avui, són: LOPD, Salut Laboral, Covid-19 i ciberseguretat.

Entenem que ha deixat de ser un objectiu individual i assolible per part de la persona treballadora i ha esdevingut una altra cosa, que NO recull el conveni col·lectiu.

Es dona el cas de la utilització d'un doble o fins i tot un triple raser en funció del centre de treball o servei, i si ets de nova incorporació o no, a més de la paradoxa que si l'entitat no supera les expectatives dels clients que ha atès (no sent aquest un objectiu individual i assolible), deixa la consecució de l'objectiu de la persona treballadora a la valoració subjectiva del seu comandament directe.

Per aquest motiu agrairíem molt si ens poguessin proporcionar una resposta clara i detallada sobre com s'aplica aquest article a la situació específica dels grups del 3 al 7 (excepte el grup 3 nivell II). Si cal, estarem encantats de proporcionar més informació o documentació.

RESPOSTA DE LA CP 35:

L'objectiu individual haurà de ser assolible i es mesurarà mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitatius i qualitatius que es determinin, per tant la valoració del mateix haurà de complir amb aquests criteris.

ACTA 7 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

CP 36_17082023_III CONVENI SISCAT (CCOO CONSORCI SANITARI INTEGRAL)

1. En relació a la Retribució variable en funció dels objectius (DPO) per a l'exercici 2023, l'empresa Consorci Sanitari Integral (CSI) estableix una ponderació dels objectius individuals per als grups 1,2 i 3 nivell II del 40%. El art.36.1.1 diu que "...en la seva ponderació hauran de tenir més pes els individuals". La ponderació dels objectius individuals en aquestes DPO no hauria de ser del 51% com a mínim?

2. En relació a la Retribució variable en funció dels objectius (DPO) per a l'exercici 2023, l'empresa Consorci Sanitari Integral fixa com a objectiu individual per als grups 3 al 7 (excepte grup 3, nivell II) "Assistir a la formació en Prevenció de Riscos Laborals que li sigui assignada pels seus comandaments i/o planificació". No és correcte que per ajustar-se a allò que diu l'art. 36.2.2, aquest objectiu hauria de ser modificat i hauria de constar-hi "que la persona treballadora no hagi estat amonestada per escrit o sancionada per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria", en comptes del redactat actual?

3. No és cert que el compliment de l'Objectiu d'Organització definit com a "Reducir el consum d'energia elèctrica al CSI" es troba fora de l'abast dels professionals i, per tant, no s'ajusta al criteri definit en l'art. 39.1 del conveni d'aplicació ("hauran de ser assolibles") i, per tant, hauria de ser anul·lat?

S'adjunten arxius amb les fitxes de les DPO de professionals dels grups professionals esmentats.

RESPOSTA DE LA CP 36:

Sense acord.

CP 37_21082023_III CONVENI SISCAT (CCOO de l'Hospital Santa Maria)

30.1. La quantitat mensual del plus nocturnitat ve fixada a l'annex 4.

30.2. Es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprés entre les 22 i les 6 hores, tret que les hores de coincidència tinguin el caràcter d'extraordinàries o corresponguin a jornada complementària d'atenció continuada (guàrdies), cas en el que es retribuiran exclusivament a raó de les quantitats alçades convingudes, sense cap recàrrec.

No obstant això, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebrà el plus nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

Vist el redactat del conveni no queda clar, en quin moment s'ha de començar a cobrar el plus de nocturnitat íntegre del annex 4 que en cap lloc del article 30 diu quant de temps ha de portar el treballador treballant de nit per poder cobrar el plus íntegre, ja que sempre parla de nits treballades u hores treballades.

ACTA 7 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

Exemple, Un treballador que porta al torn de nit, tota la seva jornada, des de gener de 2023, i a data 20 d'agost encara li paguen per nits treballades, ja que l'empresa exposa que en cap lloc del article 30 diu quant de temps ha de portar el treballador treballant de nit per poder cobrar el plus íntegre, ja que sempre parla de nits treballades u hores treballades.

Això li ha suposat una pèrdua de diners , ja que en les vacances no ha cobrat el plus de nit, ni quan ha estat d'IT, si fa un dia de descans , ja sigui personal o compensació d'hores tampoc ha cobrat els diners, ja que li paguen a nit treballada, com ell hi ha bastants mes treballadors en la mateixa situació.

RESPOSTA DE LA CP 37:

El plus de nocturnitat s'ha de cobrar des del primer dia que la persona comença a treballar i se l'adscriu al torn de nit i es retribuirà en proporció a les hores treballades en el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En el cas que la persona adscriu al torn de nit realitzi més de la meitat de la seva jornada en horari nocturn de 22 hores a 6 hores percebrà el plus nocturnitat per la totalitat de les hores treballades des de l'inici fins a la finalització del seu torn.

Adicionalment a l'anterior, la retribució de les vacances s'haurà de fer de conformitat amb el redactat de l'article 26 bis, en el qual, es preveu a l'apartat a) que el plus nocturnitat s'inclourà en el càlcul d'aquesta. I el mateix pel que fa als períodes d'incapacitat temporal, els quals s'hauran de remunerar tenint en compte el règim de millora de la incapacitat temporal que es contempla a l'article 53.

CP_12062023_ en referència a la CP_30 (Acta 5) III CONVENI SISCAT (Secció Sindical SATSE de l'hospital de Calella)

Motiu de consulta:

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.L- en els punts c i d. del "Tercer 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

42.7 Les persones treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:

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

ACTA 7 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

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.

d. 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 convalsència importants, la persona treballadora podrà fer ús d'aquest crèdit de 14 hores anuals per cobrir aquestes circumstàncies. També el personal del torn de nit tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per cobrir aquestes circumstàncies (visites i proves), ja sigui la nit anterior o posterior.

A més de l'horari de consulta o prova també es comptabilitzarà el temps indispensable de desplaçament fins al centre on s'hagi de realitzar l'atenció, dins del còmput de les 14 hores.

Des de la Direcció de la CSMS s'estan denegant els permisos retribuïts contemplats en els punts c i d de l'esmentat article al personal del torn de nit.

La Direcció interpreta en el punt c Que l'inici del fet causant és l'hora exacta de l'ingrés al centre hospitalari del familiar i que és a partir d'aquest moment que té lloc l'inici del permís.

Aquesta situació provoca que el personal del torn de nit que han d'acompanyar a un familiar a un centre per a restar ingressat per exemple a les 10h, hagi de sortir del seu lloc de feina al finalitzar la seva jornada i desplegar-se fins a on es produeixi el fet causant! ràpidament, a recollir i acompanyar al seu familiar, sense descansar i possiblement sense poder-ho fer durant el que resta de jornada, quan el dia del fet causant s'inicia a les 0,00h. Segons aquesta interpretació, ens trobaríem la incoherència de que el personal de jornada de matins, hauria de treballar de 07:50h a 10h, situació que; evidentment no s'està donant per sentit comú.

Entenem que aquesta interpretació esbiaixada, té un clar perjudici cap al torn de nit que no demana un dia de més als que té dret dintre aquest punt de l'article 42.1, si no una distribució que li permeti poder fer l'ús que li sigui necessari en cada cas.

Igualment, la denegació de les hores de visita o prova mèdica al personal de torn de nit, per part de la Direcció de la CSMS, contradiu clarament el darrer paràgraf del punt del citat article, en un redactat on s'ha volgut deixar expressament redactat en aquest tercer conveni SISCAT, degut a la discriminació històrica del torn de nit en el dret d'aquest tipus de permís.

Es per aquest motiu que considerem que el torn de nit té dret a poder demanar la nit abans, ja que és coincident amb el dia del fet causant i no es demana un augment dels dies que pertocquen, sinó poder gaudir a elecció de la persona treballadora de la distribució dels 2 dies d'hospitalització.

RESPOSTA DE LA CP 30:

Sense acord.

ACTA 7 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

S'acorda que les parts es reuniran per redactar un nou reglament i fins llavors, s'acorda que les consultes que es tractaran a la següent comissió paritària seran aquelles rebudes fins 7 dies hàbils abans (excepte dissabtes, diumenges i festius de Barcelona).

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

Les parts autoritzen a Noelia Santiago, amb DNI 35474314B, per a procedir a realitzar els tràmits de registre davant l'Autoritat Laboral, si s'escau.

I sense més assumptes a tractar es dona per finalitzada la reunió a les 17.30 hores del dia indicat a l'encapçalament.

