ACTA 39 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

Comissions Obreres (CCOO):

Titulars: Cristina Martínez Nieto, Eva García López, Jose Ramón Lluis Sol, Sonia Jaén Velázquez i Xavier Pallàs García

Suplents: Manel Abia Ortiz

Assessor: Jesús Gonzalez Comabella

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Rosa Pérez Bernalte, Alex Trullàs Manonelles, Jose Martínez Beltran i Silvia Castaño Gomez

Assessora: Xènia Rosales Juanola

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Miquel Oliveras Gisbert, Annabel Torres Egea, Jose David Garcia Fernández

Suplent: Raúl Martin Iglesias, Maria Jesús Figueroa Pena

Assessor: Jesús Carlos García Reig

<u>Organitzacions patronals:</u>

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Sandra Tobías Grau i Elena de la Campa Alonso

Assessora: Alda Mumbrú López (Vallbé)

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Joan Grau Corbatera, Mariona Casanovas Corominas, Jordi Fonoll Lluis, Isabel Arrieta Segura i Pilar Rol Miguel

Assessores: Abigail Blanco Cumplido i Marta Bascoy Fernandez

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

SERVEIS PÚBLICS UGT Sanitat SISCAT

ACTA 39 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

Titulars: Daniel Cubero Díaz

Presidenta: Cristina Martínez Nieto
Secretaria: Laura Sánchez Santos

A Barcelona, el 14 d'abril de 2026 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 fidelització comunicats fins al 14 d'abril de 2026.
- Tractament de les consultes rebudes fins el 31 de març de 2026.

SERVEIS PÚBLICS UGT

ACORDS

PRIMER.- APROVACIÓ DELS PREMIS DE FIDELITZACIÓ

Sanitat SISCAT

- Institut Guttmann
- Salut Sant Joan Reus
- Banc de Sang i Teixits (2)
- Consorci Sanitari de Terrassa (2)

SEGON.- RESOLUCIÓ DE CONSULTES A LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

CP 110 05032026_III CONVENI DEL SISCAT: Infermeres de Catalunya a l'empresa Consorci Sanitari de Terrassa.

SOL·LICITA INTERPRETACIÓ sobre l'abast de **l'Article 29 (Plus de Vinculació)** en relació amb el personal d'infermeria resident (EIR), basant-se en els següents punts:

ANTECEDENTS: En el marc dels processos de mobilitat interna del centre Consorci Sanitari de Terrassa, la Direcció esta excloent el període de formació sanitària especialitzada (EIR) del còmput de temps de prestació efectiva de serveis, malgrat que la residencia s'ha realitzat íntegrament en aquesta institució.

DUBTE INTERPRETATIU: L'Article 29 estableix que el còmput s'inicia el dia d'ingrés *"amb independència de la modalitat contractual convinguda* ". Atès que el contracte de residencia (RD 1146/2006) és una relació laboral real i efectiva:

1. Es pot considerar el contracte EIR com una "modalitat contractual" vàlida per a l'inici del còmput de vinculació segons l'Art. 29?
2. És ajustat al Conveni que una empresa del sistema SISCAT refusi computar aquests dos anys si la professional ha mantingut la continuïtat laboral al mateix centre?

FONAMENTS: Recordem que la jurisprudència del Tribunal Suprem (STS 2/07/2020) ja ha unificat doctrina establint que el temps de formació d'especialistes ha de computar a efectes d'antiguitat, ja que no fer-ho suposaria una discriminació injustificada.

Per tot l'exposat, **DEMANEM** que aquesta Comissió emeti un dictamen clarificador per tal d'assegurar una aplicació uniforme i legal del Conveni en tots els centres del sistema.

RESPOSTA DE LA CP 110:

1. **Es pot considerar el contracte EIR com una "modalitat contractual" vàlida per a l'inici del còmput de vinculació segons l'Art. 29?**

Sí, de conformitat amb l'article 2.2. 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.

2. **És ajustat al Conveni que una empresa del sistema SISCAT refusi computar aquests dos anys si la professional ha mantingut la continuïtat laboral al mateix centre?**

No, el temps de formació sanitària especialitzada de la Infermera Interna Resident (IIR) ha de computar a efectes del plus vinculació de l'article 29.

CP 111 06032026_III CONVENI DEL SISCAT: Comitè d'Empresa Corporació sanitària Parc Tauli Sabadell

Exposició de motius:

Ens adrecem a la Comissió Paritària del conveni per plantejar una consulta relativa a la interpretació del permís retribuït de 5 dies per hospitalització o intervenció quirúrgica amb repòs domiciliari previst a l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En la nostra empresa s'està produint de manera reiterada una interpretació restrictiva d'aquest permís. En diversos casos en què les persones treballadores han sol·licitat el permís arran de l'ingrés hospitalari d'un familiar, l'empresa ha negat o limitat el gaudi dels 5 dies, tot i aportar-se informes mèdics que prescriuen repòs domiciliari posterior a l'alta hospitalària.

A més, l'empresa exigeix que aquest període de repòs es justifiqui en dies concrets o mitjançant documentació addicional, condicionant així el gaudi efectiu del permís més enllà del fet causant previst legalment.

Considerem que aquesta interpretació pot resultar contrària al criteri que s'està consolidant en la jurisprudència recent. En particular, la **Sentència del Tribunal Suprem de 6 de maig de 2025** estableix que el permís per hospitalització no finalitza automàticament amb l'alta hospitalària, sinó amb l'alta mèdica, atès que el familiar pot continuar necessitant cures o repòs domiciliari després de sortir de l'hospital.

En la mateixa línia, diverses resolucions dictades pels jutjats socials de **Castella-La Manxa**, així com una **sentència del Jutjat Social de Ciudad Real**, han reconegut el dret de les persones treballadores a gaudir del permís de 5 dies en supòsits en què, després de l'hospitalització, es prescriu repòs domiciliari, assenyalant igualment que l'empresa no pot exigir justificacions addicionals més enllà de l'acreditació del fet causant.

Qüestió plantejada:

Per tot això, es sol·licita a la Comissió Paritària que es pronunciï sobre la correcta interpretació d'aquest permís, en particular pel que fa a:

- Si el gaudi del permís pot estendre's mentre persisteixi la necessitat de cures o repòs domiciliari després de l'alta hospitalària, i
- Quin és l'abast de les obligacions de justificació que poden exigir les empreses en aquests supòsits.

RESPOSTA DE LA CP 111:

Pregunta 1. El gaudi del permís pot estendre's mentre persisteixi la necessitat de cures o repòs domiciliari després de l'alta hospitalària?

Es pot estendre sempre i quan es compleixin els termes recollits a l'Acord assolit en data 24/05/2024 en seu del TLC.

Pregunta 2. Quin és l'abast de les obligacions de justificació que poden exigir les empreses en aquests supòsits.

La comissió paritària considera que els justificants són els que es deriven dels propis requisits indicats a l'acord assolit en data 24/05/2024 en seu del TLC, per tal de poder acreditar cada situació.

CP 112 20032026_III CONVENI DEL SISCAT: Secció Sindical de la UGT – Institut Pere Mata de Reus

Assumpte: Consulta sobre l'aplicació proporcional dels complements salarials en casos de reducció de jornada per cura de fills o familiars a càrrec (art. 37.6 ET)

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

PRIMER.– L'article 49 del Conveni SISCAT III reconeix el dret de les persones treballadores a sol·licitar una reducció de jornada per cura de fills o familiars a càrrec, d'acord amb la normativa vigent.

SEGON.– L'article 26 del mateix conveni estableix que el salari base i els complements salarials es retribuiran de forma proporcional a la jornada realitzada quan aquesta sigui inferior a la completa. No obstant això, el text convencional no distingeix entre causes de parcialitat (reducció per estudis, per conciliació o contracte parcial), motiu pel qual cal una interpretació conforme a la normativa legal i la doctrina jurisprudencial aplicables.

TERCER.– L'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors disposa que la reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars comporta una disminució proporcional del salari. Tanmateix, el Tribunal Suprem ha precisat reiteradament que aquesta proporcionalitat només pot afectar el salari base i els complements directament vinculats al temps efectiu de treball.

La Sentència del Tribunal Suprem núm. 813/2025 (Sala Social) estableix expressament que els complements no vinculats a la durada de la jornada ni al temps efectiu de treball (tals com plusos d'assistència, puntualitat o compliment de jornada) no s'han de reduir en casos de reducció de jornada per guarda legal, sinó que s'han d'abonar íntegrament. Aquesta doctrina reitera la ja fixada, entre altres, en les SSTS de 19 de gener de 2017, 11 de desembre de 2019 i 22 de març de 2022.

QUART.– La Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga a interpretar les normes laborals conforme al principi d'igualtat i no discriminació, recordant que les reduccions de jornada per conciliació afecten majoritàriament les dones. L'aplicació automàtica de la proporcionalitat a complements no vinculats al temps de treball podria constituir una discriminació indirecta per raó de sexe, proscrita per l'article 14 de la Constitució.

CINQUÈ.– El Reial Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, reforça aquest criteri establint que les persones treballadores a temps parcial o amb jornada reduïda han de percebre la mateixa retribució per treballs d'igual valor, i només s'admeten ajustos quan la naturalesa del concepte retributiu així ho justifiqui. Aquest principi resulta coherent amb la Directiva (UE) 2023/970, relativa a la transparència retributiva i a la garantia d'igualtat salarial entre dones i homes.

SERVEIS PÚBLICS UGT Sanitat SISCAT

DOCTRINA APLICABLE

D'acord amb la normativa i jurisprudència citades, en els supòsits de reducció de jornada per cura de fills o familiars (art. 37.6 ET):

Només són proporcionalitzables els conceptes directament vinculats al temps efectiu de treball (sou base i complements estrictament derivats de la duració de la jornada).

S'han d'abonar íntegrament els conceptes no vinculats a la durada de la jornada, com ara: antiguitat/vinculació, atenció programada, dispersió territorial, atenció continuada, responsabilitat, nocturnitat, complement SIPDP/SIP, carrera professional, la part corresponent d'aquests en les pagues extraordinàries i la retribució variable segons objectius (DPO).

QÜESTIÓ PLANTEJADA

En els casos de reducció de jornada per cura de fills (article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors), han de reduir-se proporcionalment o bé abonar-se íntegrament els següents complements salarials previstos en el Conveni SISCAT III?

I en el cas d'altres familiars dependents a càrrec?

a) Antiguitat/vinculació

b) Atenció programada
c) Dispersió territorial
d) Atenció continuada
e) Responsabilitat
f) Nocturnitat
g) Complement SIPDP/SIP
h) Carrera professional
i) La part corresponent d'aquests complements en les pagues extraordinàries
j) Retribució variable segons objectius (DPO)

PETICIÓ

Per tot l'exposat, la Secció Sindical de la UGT de l'Institut Pere Mata de Reus sol·licita a la Comissió Paritària del Conveni SISCAT III que emeti interpretació oficial i vinculant sobre l'abast i aplicació dels articles 26 i 49 del Conveni, en relació amb l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors, a fi de determinar quins complements salarials han de considerar-se proporcionalitzables en cas de reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars.

En espera de la seva resposta, restem a la seva disposició per a qualsevol aclariment o documentació complementària que es consideri oportuna.

RESPOSTA DE LA CP 112:

Sense acord.

Les parts acorden que la propera reunió de la comissió paritària tindrà lloc el 12 de maig de 2026 a les 15:30h a La Unió (Carrer València, 333).

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

Les parts autoritzen a Laura Sánchez Santos, 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.