

Grup de Treball de Recursos Humans

ACTA DE REUNIÓ

Data	27/02/2026	Hora	10.00
Lloc	Telemàtica		
Ordre del dia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Canvis normatius 2. Novetats i perspectives de canvis 3. Resolució de dubtes interpretatius sobre conveni 4. Presentació Informe Randstad 5. Torn obert de paraula 		
President i Secretària			
<ul style="list-style-type: none"> - Sr Francisco Barreira, HM Delfos - Sr Carles Manubens, LIVO 			
Assistents			
Francisco Barreira Silveiro	HM DELFOS		
Natàlia Pares Serra	BAYES CONSULTORI		
Neus Eloy Carrera	UEN		
Yolanda Ruiz Novella	CLINICA DEL REMEI		
Lidia Pujol	FSSJ		
David de Abasolo Muñoz	DEXEUS DONA		
Maria Jose Diaz	CREU GROGA		
Cristina Rodriguez López	CSF		
Miguel Barriopedro	HOSPITAL CLINIC MARESME		
Juan Garcia	BARRQUER		
Julian Rull Molina	SANITAS HOSPITALES		
Eva Pérez Valiente	MDB		
Alejandra Arbeteta Romera	HM DELFOS		
Sonia Lopez Ramos	HOSPITAL DE BARCELONA		
G.Altarriba	CERBA		
Yolanda Ruiz	CLINICA DEL REMEI		
Esther Moya	IRSJG		
Aleix Vila Raventos	ICR CAT		
Pepi Pujol	ICR CAT		
Esther Moya Padilla	IRSJG		
Sonia Caravaca Gil	MIPS		
Carme Golf Zaragoza	GEMA SL		
Susana Ruiz García	QUIRONSALUD		
Alejandra Arbeteta Romera	HM HOSPITALES		
Carles Manubens	LIVO		
Isidre Rodriguez	ULTREIA		
Joan Deu i Cano	ACES		

1.- Presentació de Carles Manubens/Livo (partner preferent)

Es va presentar al Carles Manubens, responsable de LIVO_HEALTH, que és una plataforma digital de gestió de talent sanitari que connecta centres assistencials amb professionals qualificats per cobrir torns, vacants o reforços puntuals de manera àgil.

La solució permet als centres publicar necessitats de personal i accedir a una xarxa de professionals verificats, facilitant la planificació de torns, la cobertura d'absències i la gestió de la contractació en un únic entorn tecnològic.

També s'ha comentat que aquest tipus d'eines responen a la manca estructural de professionals i a la necessitat de flexibilitat en la gestió de plantilles, permetent als professionals escollir quan i on treballar i als centres optimitzar la planificació i reduir càrrega administrativa

2.- Revisió i canvis normatius

Es va recordar que ja vam fer la jornada laboral fiscal amb Antras/Auren i es va estar parlant de sentències rellevants que es poden trobar a la Intranet de ACES.

Es van tractar dos normes rellevants:

Per una banda, l'impacte de la **Llei 9/2025, de Mobilitat Sostenible**, especialment en relació amb els **Plans de Mobilitat Sostenible al Treball** regulats a l'art. 26.

La norma té com a objectiu impulsar desplaçaments laborals més sostenibles per reduir emissions, millorar la salut i la seguretat viària i racionalitzar la mobilitat associada al treball. S'ha recordat que, abans de 2027, els centres de certa dimensió (≥ 200 persones treballadores o ≥ 100 per torn) hauran de disposar d'un Pla de Mobilitat negociat amb la representació legal de les persones treballadores (art. 26.2), amb impacte potencial en organització de jornada, teletreball, PRL i polítiques de beneficis socials, per la qual cosa es recomana iniciar durant 2026-2027 la fase de diagnòstic.

Així mateix, s'ha destacat que el pla no pot ser unilateral i ha d'incloure el contingut mínim previst a l'art. 26.3 de la llei, amb mesures com incentius al transport públic, teletreball i flexibilitat horària, sistemes de carpooling, punts de recàrrega de vehicle elèctric, aparcaments per a bicicletes i accions de prevenció d'accidents "in itinere".

També s'ha posat en relleu la necessitat d'alinejar aquests plans amb els Plans d'Igualtat i amb les polítiques de sostenibilitat corporativa.

Es va comentar també l'entrada en **vigor del Reial Decret 1065/2025, de 26 de novembre, que desenvolupa el règim del contracte formatiu previst a l'art. 11 de l'Estatut dels Treballadors** i substitueix el model anterior de contractes formatius. La norma consolida dues modalitats: el contracte de formació en alternança, destinat a compatibilitzar treball i formació reglada, amb durada entre 3 mesos i 2 anys segons pla formatiu, sense període de prova (art. 11.2 ET), jornada màxima del 65 % el primer any i 85 % el segon, i retribució mínima del 60 % i 75 % del salari de conveni respectivament; i el contracte per a l'obtenció de pràctica professional, equivalent a l'antic contracte en pràctiques, amb durada de 6 mesos a 1 any, termini de contractació dins dels 3 anys posteriors a la titulació (5 anys per a persones amb discapacitat), pla formatiu individual

obligatori i període de prova màxim d'1 mes.

També s'ha remarcat l'augment del control inspector sobre l'ús correcte d'aquests contractes, recordant que la manca de formació efectiva o la utilització fraudulenta comporta la conversió en contracte indefinit ordinari (art. 11.4.h ET), i que els contractes formatius anteriors es regeixen pel règim transitori corresponent, aplicant-se la nova normativa només als contractes subscrits a partir de la seva entrada en vigor.

3.- situació dels convenis

Conveni d'entitats concertades (Siscat): Es va informar que s'han mantingut gairebé 26 reunions amb molt pocs avanços, donat el posicionament molt ambiciós dels sindicats i la absència de pressupostos (que ahir es van aprovar). Tot i així, al principi es va assolir un acord parcial per incorporar el redactat normatiu a nivell de LGTBI, un acord per l'equiparació de la DPO del grup 5 que havia quedat per sota del grup 6 amb la darrera actualització.

Arrel de la publicació del **RD14/2025 del 2 de desembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector publico**, el 13 de gener es va signar acord parcial amb l'increment del 2.5% retroactiu a 1/01/2025 i 1,5% a 1/01/2026 i el compromís de revisió del 0.5% si la variació del IPC en 2026 és igual o superior al 1.5%
I ara seguim amb la resta de pretensions, entre d'altres com son la reducció de jornada...

Conveni d'Establiments Sanitaris Privats: Els sindicats van denunciar el conveni. El 21 de gener ens vam reunir-nos per constituir mesa, però els sindicats encara no van poder acreditar la representativitat que tenen al sector, tot i que CCOO va indicar que eren majoritaris. Estavem emplaçats pel dia 25 (abans d'ahir) on ens havien de lliurar la plataforma de pretensions. Però han demanat aplaçament fins el 11/03

Proposta empresarial pivota sobre 5 eixos principals:

- Revisió de conceptes salarials i articles obsolets
- Revisió del Complement per Malaltia comuna
- Revisió de la carrera professional i sistema d'incentivació professional
- Revisió de permisos i flexibilitat de jornada
- Revisió i actualització del règim disciplinari

Es va indicar que els sindicats volen apropar-se al 6è acord de la AENC (acuerdo para empleo y negociacion colectiva) on demanen, entre moltíssimes millores socials,

- reducció de jornada progressiva de 37.5h a 35 fins a les 32h setmanes.
- increments mínims del 4% pel 2026,2027,2028 i un increment addicional en funció entre el 1 i el 3% en funció dels trams salarials i la vinculació de revisió en funció al IPC interanual.
- limitació de la compensació i absorció

4. Informes absentisme

Es va comentar sobre els informes d'absentisme per incapacitat temporal (IT) com preocupació creixent al sector sanitari i s'ha accentuat des de la COVID-19.

Segons **l'informe del Departament de Salut (setembre 2025)**, la incidència se situa entorn del 6,52%, i **l'informe de l'Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (febrer 2026)** constata un augment del 60% de les baixes entre 2017-2024 i un increment de la seva durada,

especialment per trastorns mentals i patologies musculoesquelètiques. Les baixes es concentren en un nombre reduït de treballadors (el 25% acumulen més del 50% de les IT) i es veuen influïdes per factors com haver tingut baixa prèvia, contracte indefinit, empreses grans o el sector sanitari. També s'observa correlació entre llistes d'espera del SNS i durada de les IT, així com disfuncions derivades de la manca d'informació integrada entre INSS, SNS, mútues i empreses.

L'informe de PIMEC (gener 2026) confirma una tendència estructural a l'alça: les hores d'IT per treballador han passat de 3,7 h/mes (2013) a 8,2 h/mes (2025), amb un increment molt superior al de l'afiliació, i amb especial incidència en grans centres sanitaris. Les causes principals són les malalties mentals (+112% d'IT 2017-2024) i musculoesquelètiques, amb baixes llargues (uns 100 dies) i un cost mitjà de 2.459 € per treballador, aproximadament el 6,6% dels costos laborals. Tant AReF com PIMEC proposen mesures com la interoperabilitat de dades entre institucions, control més precoç de l'INSS, implicació empresarial en prevenció i reincorporació i millora de la gestió de llistes d'espera.

5.- Precs i preguntes... i altres

-Es presenta l'Anàlisi de recopilació de necessitats formatives de ULTREIA (ISIDRE)

-S'informa sobre la feina del Grup tècnic de Millora de la Usabilitat del RPSC que es va reunir un grup d'entitats associades amb la Direcció d'ordenació de professionals del Departament de Salut el 21.01.26 amb les que han estat analitzant la problemàtica amb la que es troben i la possibilitat d'integració amb els crm, sent el proper dia 17 de març, la següent reunió i posta en comú de punts concludents.

-S'informa sobre les millores de contingut a la Intranet d'ACES (canvi de web i millora dels entorns de seguretat) i indica el nou accés a la intranet i la documentació que s'hi pot trobar.

-Es presenta un model d'autodiagnòstic per valorar el grau de compliment normatiu que fan les entitats d'ACES. El proper dia 12 es realitzarà el webinar informatiu i es remetrà el link del qüestionari d'autodiagnòstic.

Propera Reunió

Propera Reunió			
Data	Pendent de concretar	Horari	
Ordre de dia:	Pendent de concretar.		