

No conforme
CGT

Acta Comisión Paritaria Extraordinaria del 19/5/2014

ACTA nº 36 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL

19 de mayo de 2014

En Campanillas, Málaga, a las 11:00 horas del día 19 de Mayo de 2014, se reúnen en sesión de la Comisión Paritaria Regional de la EPES, las personas que a continuación se relacionan:

Por la representación de la empresa:

Maite Becerra Moreno.	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
Jose Mª Alvarez	Director Territorial de EPES
José Javier Cabello Burgos	Asesor EPES.

Por la representación de los trabajadores:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Ana Belén López Solano	CCOO	Representante.
Antonio Ramírez Castillo.	CSIF	Representante.
Juan Cañero	CSIF	Asesor.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Lourdes Moyano Redondo.	SATSE	Asesor.
Ángel Lucena Romero.	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo.	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante.
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Esther Caravias Chaves	UPES	Asesor.
Mª Gloria Fernández Ruiz	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante.

Orden del día:

- 1) Propuesta de la empresa sobre consideración enfermedad grave permisos retribuidos.

Por parte de Maite Becerra se comienza la reunión indicando el objetivo de esta reunión extraordinaria con motivo de la reclamación interpuesta por UPES sobre el manual de permisos retribuidos (PR), y que en la última Citación en el TS de Granada, quedó suspendida de mutuo acuerdo. Se vuelve a citar para el 29 de mayo, para tratar de alcanzar un acuerdo.

Por parte de la empresa se explica la propuesta remitida y comenta que la demanda se ciñe a los siguientes 3 puntos:

- 1.- Consideración de 7,5 por cada día hábil
- 2.- Interpretación de Enfermedad Grave
- 3.- Interpretación sobre Provincia/Localidad

Cualquier interpretación no debe sobrepasar lo establecido en el EBEP por considerarse éste un máximo.

- Con respecto a las 7,5 horas por día hábil, la empresa propone considerar los 2 turnos de 12 horas del V Convenio Colectivo: en total 24 horas para el primer grado.
- También propone considerar el criterio de Enfermedad Grave que figure en el convenio: que de lugar a hospitalización o esté certificada por facultativo como tal.
- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario debería estar certificado por un facultativo.

En resumen se trata de mantener nuestro convenio como herramienta para la interpretación del marco establecido por el EBEP.

Por parte del sindicato CGT se indica que la empresa parte de la premisa que el EBEP marca unos máximos y no mínimos, y pregunta por qué realiza esta interpretación.

La empresa indica que las partes tienen una diferencia de conceptos. Para la parte sindical es un mínimo el EBEP y para la empresa es un máximo. UPES, SATSE y CGT acudieron al TSJ, para el juicio sobre PR. En la reunión previa se acercaron posturas pero no se pudo firmar por ausencia de toda la representación. Finalmente no se entró a sala por ser ya muy tarde, según indicó la secretaria judicial.

Se ha hablado con abogados de los sindicatos, pero no se ha realizado una reunión con los mismos.

CGT comenta que en la reunión previa al TSJ, se toma la decisión de hacer una ronda de contactos con los abogados de la representación sindical, y eso no se ha hecho.

La empresa asegura que ha contactado con la abogada de UGT en Málaga, al propio de CGT se le mandó varios mensajes, también al de UPES. Efectivamente, no se ha celebrado la reunión, pero se ha contactado con ellos.

Así mismo se indica que la reunión con los abogados no nos ha parecido lo más adecuado. Se ha entendido que lo más adecuado era celebrar una CPR en la que estuvieran representados todos los sindicatos.

CGT insiste que lo que se acordó era una reunión con los abogados. Esa iniciativa se aprobó, y no se ha celebrado. Hay que ser honestos en los planteamientos.

La empresa responde que se está planteando un problema con algo que no ha tenido lugar. Se ha convocado esta reunión y estamos aquí para negociar que es lo relevante.

CGT indica que el tiempo pasa y parece que quién no quiere llegar a una solución es desde la parte sindical.

UPES indica que en Granada se acordó que se iba a trasladar una propuesta y que se iba a valorar por los abogados. Eso no se ha producido. Se ha convocado esta CPR y entiende que lo más conveniente es abordar el tema, aunque sea de otro modo diferente al que se quedó en la última reunión.

CGT: vuelve a preguntar por qué el EBEP se entiende como un máximo. Esta interpretación conceptual sobre máximos es primer punto de partida para empezar a acordar el resto de

puntos. La empresa impone su interpretación del desarrollo del EBEP en materia de PR. Si se hubiera negociado desde el principio la aplicación del EBEP no se hubiera llegado a este conflicto colectivo. Esta situación deja ver que la empresa lo que pretende es ahorrarse dinero con su interpretación, que es coercitiva. Por ejemplo, en la aplicación del art. 48, lesionan los derechos del trabajador. Cuando se plantea esta negociación de última hora, se interpreta que no ha habido buena voluntad en la interpretación del EBEP, y ha dado lugar a este conflicto colectivo. Venimos a escuchar pero no vamos a firmar un acuerdo que restringe los derechos de los trabajadores.

La empresa indica que hasta en dos ocasiones se ha presentado el tema en la CPR, en las que se ha indicado que hay muy poco margen de negociación sobre estos puntos, pero que la empresa estaba dispuesta a verlo. El manual de PR de EPES está en los mismos términos que otras AA.PP. porque así se llegó en acuerdo con el resto de las agencias. A pesar de que en CPR no hemos sido capaces de llegar a un acuerdo, estamos ahora en la antesala de un juicio intentándolo.

UPES indica que deben de haber negociaciones previas, y no imposiciones unilaterales, como por ejemplo con la suspensión de la carrera. Visto lo visto, vamos a discutir sobre el tema del día para tratar de llegar a un acuerdo.

La empresa indica que el tema de la carrera estará en el orden del día de la próxima reunión de CPR.

UGT pregunta que si la propuesta de 2 turnos de 12 horas, es cuando coincidan o no coincidan con cuadrante.

La empresa contesta que se podría tomar 2 turnos durante el hecho causante, si la hospitalización dura 5 días y en esos tiene un turno, sería un turno, si tiene dos o mas, serían 2 como máximo.

UGT indica que cada día que se está al cuidado del familiar sería 7,5 horas cada día. Si por la razón que sea, esta persona está 7 días, que es lo máximo que da el convenio serían más de 30 horas. Pero a lo mejor en ese período no tiene guardias. Se propone que den dos turnos aunque la hospitalización ya haya finalizado.

La empresa indica que serían dos turnos de 12 horas mientras dure la hospitalización, como indica el convenio.

UGT comenta que si no se tiene turno, el tiempo lo voy a dedicar a mi familiar. Pero finaliza la hospitalización y cuando tengo que dedicarlo a mi familiar tengo precisamente el turno. Podríamos considerar que cada día son 7,5 horas por día, marcar un tope máximo, esté o no esté hospitalizado.

La empresa contesta que se seguiría la interpretación del convenio.

SATSE indica que en el convenio no se indica nada sobre el hecho causante.

La empresa contesta que si figura y se da lectura a dicho párrafo del convenio.

SMA considera que si la hospitalización se prolonga el permiso se prolonga, se propone que el reposo posterior a la hospitalización se considerara a efectos de permisos, no como un adicional, sino tomarlo cuando está hospitalizado y/o cuando esté de reposo.

La empresa responde que esta flexibilidad se podría valorar. Pero no un permiso por la hospitalización y otro adicional y distinto por el reposo.

SMA pregunta que cómo se computa el segundo grado.

La empresa contesta que el EBEP es muy claro, considera 3 días hábiles en primer grado y 2 días en segundo grado. Nosotros teníamos una excepción en convenio que equiparaba los dos grados en caso de consanguinidad. La empresa no puede acordar que el segundo grado tenga los mismos derechos que el primer grado, superaría el EBEP.

CGT indica que algún margen con Hacienda debe de haber, porque el nuevo planteamiento representa un incremento horario respecto de lo actual.

La empresa indica que el segundo grado quedaría exactamente igual que en el convenio, tres días naturales. El EBEP establece 2 días hábiles.

CGT plantea que el problema está en la aplicación de 7,5 horas cuando se habla de días hábiles.

La empresa pregunta a CGT que cual es su propuesta.

CGT responde que el EBEP marca los mínimos.

UPES indica que estamos teniendo un problema de comunicación y de negociación. Históricamente se tiende a dejar a un lado a la parte social, y esa comunicación que debería fluir no fluye. Nuestra postura, como hemos defendido otras veces, es la coherencia en la aplicación de la norma. O bien EBEP como dice la Ley o bien convenio, pero no un picoteo de cada cosa. Se entiende que la empresa tiene una cota económica de la que no puede salirse, pero este tema es muy sensible, ya que estos permisos son por situaciones desagradables, no de disfrute de permiso.

Así mismo pregunta que hasta ahora lo que tenemos entendido en Granada, es que mientras dure el hecho causante se aplicará hasta 3 días hábiles de 7,5 horas, que son 22,5 horas. Dure un día o dure dos días.

La empresa indica que así es, siempre que haya turnos durante el hecho causante.

SATSE contesta que si son dos días los que está ingresado, en Cádiz se está aplicando 7,5 x 2, total 15 horas, aunque en esos dos días tenga más turnos programados. Se está haciendo de otra forma.

UPES indica si se tiene un familiar ingresado y no se tiene turno, la empresa se esta ahorrando 22,5 horas. Pero si en un ingreso de 2 días tengo un turno de 12 horas. Podría tener hasta 22,5 horas. Me dan 12 horas y el resto se las estoy regalando a la empresa. Si tengo 22,5 horas en esos días, me tendrán que quitar 22,5 horas. Una cosa compensa la otra.

La empresa indica que la propuesta es: mantener el convenio.

SMA indica que va a ser muy complicado que el hecho causante coincida con turno o no. La propuesta es fijar unos turnos u horas por permiso, indistintamente que haya o no haya turno programado. Nuestros turnos son de 12 horas.

UPES pregunta que si ahora se aplican 22,5 horas mientras dure el hecho causante dentro de la provincia.

La empresa responde que hay que considerar la duración del hecho causante, si llega al máximo sí se dan las 22,5 horas.

UPES indica que el hecho causante, tiene aparte de día, la hora del ingreso.

La empresa indica que el permiso se da desde las 00 a las 24 horas de cada día. Se podría plantear que se a partir de la hora del ingreso, que es el hecho causante.

UPES consulta que cuando se habla de enfermedad grave, seguiríamos refiriéndonos a las del manual.

La empresa responde que no, que el criterio sería el del convenio.

SATSE indica que también con el convenio, se han aplicado cosas distintas para interpretar lo que es enfermedad grave.

La empresa pregunta que si la propuesta es que se elimine el criterio de las enfermedades graves que viene en el manual. El convenio solo dice que la enfermedad grave lo certifique el médico, sin que tenga que estar incluida en el RD de enfermedades graves.

CCOO indica que certificando que es una enfermedad grave sería suficiente, sin relacionar que sea las del Anexo del manual.

La empresa contesta que el certificado del facultativo debe indicar que es enfermedad grave y que no sea el mismo familiar y la misma causa.

SATSE indica que el EBEP no habla de hospitalización, solo de enfermedad grave, también hay hospitalizaciones sin enfermedad grave.

La empresa contesta que si es una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo, también la recoge la propuesta, como en el convenio.

SATSE indica que antes había permiso por hospitalización y un día adicional por reposo domiciliario.

La empresa contesta que no, el día adicional es solo por una hospitalización que se prolongue a más de 7 días.

SATSE contesta que esa es la interpretación que la empresa ha querido dar al convenio.

La empresa indica que se detallaría la interpretación.

SATSE contesta que en el EBEP está muy claro y no hay nada que redactar.

UPES pregunta que a colación del turno adicional, en la propuesta hay un turno adicional de 12 horas cuando la hospitalización dure más de 7 días o fuera de la provincial. Pregunta que qué ocurriría si es fuera de la provincia y dura más de 7 días de duración.

La empresa contesta que serían 3 turnos. En el convenio lo que se regula es hasta 3 turnos, no hasta un cuarto.

UPES indica que en este tema de permisos se necesita claridad. O EBEP o Convenio. Cada cosa tiene pros y contras. Lo importante es alcanzar el acuerdo de mantener el convenio que es lo negociado entre todas las partes. Nos dijeron que el permiso de la enfermedad sería fácil ceñirse al convenio, pero otros permisos del art. 20 generarían problemas.

CGT indican que están de acuerdo con la aplicación de una interpretación sin espiguelo. No puede ser que esto esté condicionado por leyes que están en ámbito superior y que nos obliguen a adoptarlas. No vamos a firmar nada por debajo del Decreto.

UPES responde que entonces CGT ha variado su criterio.

CGT indica que no han dicho que lo que diga el convenio, sin espiguelos.

La empresa indica que en la sala del TS de Granada se propuso hacer una propuesta en base al convenio y todos los sindicatos dijeron que si.

CGT contesta que esto es incierto. Estaban allí para celebrar el juicio. La empresa impone el manual y nos lleváis al conflicto colectivo. Allí había un problema de interpretación, y el conflicto colectivo se plantea porque no había clarificación sobre el asunto.

UPES indica que su postura es que no se espiguelo. O una cosa o la otra. Y nosotros dijimos que nos remitiéramos al convenio. Y en el convenio hay cosas que hay que interpretar en CPR, y si no hay acuerdo se iría al juzgado.

La empresa indica que está clara la propuesta de UPES: convenio. La propuesta de CGT también está clara: es el EBEP. Cual es la postura del resto de sindicatos?

CSIF indica que convenio, de forma clara y que no diera lugar a interpretaciones distintas por SP.

CCOO comenta que tras la firma del convenio, hubo mejoras en el ET, que es legislación básica y no la recoge el convenio. Como el reposo domiciliario posterior a la hospitalización. Respecto al EBEP, no es HASTA, es 3 días hábiles. Cuando el SAS hace el cómputo, disfrutas de 3 días hábiles o 5, porque no puede ir contra eso, pero luego a efectos de cómputo se contabiliza lo que se contabiliza. También el margen de disfrute no se ciñe al hecho causante. Hay permisos que tienes un mes para disfrutarlo, aunque haya finalizado el hecho causante.

O se opta por la vía del convenio, actualizándolo al marco legal del ET, y clarificando las tipologías del permiso para que no se concedan de forma distinta en cada centro. El RD dice

lo que dice, y establece el EBEP como máximo, aunque el EBEP en sí sean mínimos. El SAS tiene un manual muy claro para que no haya interpretaciones.

SATSE indica que el EBEP está claro en este aspecto. No van a negociar. Si queda todo lo suficientemente clarificado, estamos dispuestos a aceptar el convenio. Si entramos a negociar, negociamos. Pero estar aquí negociando, para que luego la empresa salga con que no quiere firmar y no haya servido de nada. Le pide a la empresa que lo diga cuanto antes y se dará por finalizada la reunión por nuestra parte.

SMA indica que en otras AAPP tienen permisos que nosotros no tenemos. Nuestra propuesta es que todo quede definido muy caro, provincia/localidad, reposo, asignación de permiso aunque no hubiera turno, porque tenemos un trabajo muy especial en el que es muy difícil que te coincida con turno la enfermedad.

UGT indica que aplicación del convenio con las actualizaciones que procedan. Y lo que ha comentado antes: disfrutar del permiso coincida o no con el hecho causante.

La empresa comenta que la propuesta es considerar los turnos de 12 horas que indica el convenio. Retomar el reposo domiciliario dentro de enfermedad grave y delimitar los permisos por grados, aunque no esté así en convenio porque es muy difícil de mantener equiparado frente a lo que se aplica en el resto de AAPP.

CCOO indica que el diagnóstico es privado, cuando no hay hospitalización o cuando tras la hospitalización se precisa reposo, se acreditaría con certificación facultativo que así lo indique, sin necesidad de identificar la enfermedad como una de las que están en el R.D.

La empresa comenta que cualquier enfermedad que esté incluida en el RD se entiende que es grave. Con un certificado del facultativo que indique que está incluida en el R.D aunque no la identifique expresamente, sería suficiente para calificarla como enfermedad grave. Lo que se quiere evitar es más de un permiso por el mismo familiar y el mismo hecho causante. Esto último ya se indica en el convenio.

UPES indica que cada hospitalización es un hecho causante, aunque sea el mismo familiar, ya que el diagnóstico se desconoce. No se considera urgencias u observación como hospitalización.

SATSE indica que se ha denegado un permiso, el de Candido, sin ingreso hospitalario, porque le dieron el alta a las 12 de la noche, porque el niño estaba estable y por no ocupar una cama.

La empresa pregunta que si en el informe del médico venía expresamente indicado que era enfermedad grave?

Se responde que venía especificado que era una patología que es prioridad 1 en nuestros procedimientos.

La empresa indica que debe venir certificado que es una enfermedad grave y que requiere reposo. Estaríamos en principio, de acuerdo con el redactado del convenio. Haríamos una propuesta de documento para que el médico identifique que es grave y que requiere reposo domiciliario.

En supuesto de no hospitalización, no habrá lugar a más de un permiso para el mismo familiar y el mismo proceso. Para identificar que se trata de otro familiar, se podría entregar una declaración jurada.

SATSE comenta que estarían dispuestos a negociar si por parte de la empresa se está en disposición de firmar un acuerdo que antes parecía cerrado.

La empresa responde que claramente: se está abriendo el abanico de enfermedad grave, a cambio de tomar los turnos de convenio, delimitando los permisos por grado, y la provincia por localidad. El acuerdo sería aplicable a partir de la firma del mismo, y no para casos anteriores.

UPES indica que se sigue picoteando, porque para el segundo grado, no aplicamos convenio sino EBEP.

La empresa indica que se ha dicho desde el principio, que no sería defendible ante Hacienda que mantengamos los dos grados equiparados.

UPES plantea que el punto localidad/Provincia, alegando la dispersión geográfica tan especial que tenemos en la empresa.

La empresa explica como quedaría el acuerdo: ampliamos la tipología de enfermedad grave, a cambio de delimitar la provincia y no la localidad. La tipología de enfermedad grave si esta dentro de nuestro ámbito de negociación, pero el segundo grado equiparado con el primero, chirría mucho y no se puede defender.

CGT indica que el reposo domiciliario está en el ET, por tanto la empresa está obligada a concederlo, no es una concesión de la empresa. Enfermedad grave que lo determine un facultativo. Se mantiene el listado de enfermedades graves?

La empresa responde que con un certificado del facultativo que indique que es grave es suficiente.

CGT pregunta que cómo se van a dar esos permisos.

La empresa indica que 2 turnos de 12 horas en caso de enfermedad grave, como establece el convenio.

UPES quiere aclarar que se está hablando de enfermedad grave o hospitalización O enfermedad quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

CGT pregunta si se está hablando de tres supuestos?

La empresa contesta que sí, que son 3 supuestos distintos. O enfermedad grave U Hospitalización O Intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

UPES indica que el parto no está actualmente considerado como enfermedad grave y hay una hospitalización. Como se va a considerar?

CCOO. Hay sentencia indicando que sí es enfermedad, y así deben corresponder los permisos.

SATSE: en caso de parto múltiple hay alguna ampliación de permiso?

La empresa responde que el permiso de paternidad es una suspensión, el permiso lo concede el INSS y son 15 días.

SATSE pregunta que si se pierden los 3 días por nacimiento?

La empresa responde que antes se daban 3 días por nacimiento y 12 por paternidad. A raíz de la aplicación del EBEP tenemos lo que el EBEP indica para los empleados públicos: 15 días por nacimiento de hijo. No podemos dar 3 días por nacimiento más los 15 del EBEP. Por fallecimiento consideraríamos EBEP: 3 días hábiles frente a los 3 días naturales del Convenio. Y los 10 días de nuestro convenio no lo tiene el EBEP. La empresa va a estudiar considerar el parto.

UPES responde que lo del parto ya está por sentencia.

La empresa pregunta cómo lo considera el SAS?

CCOO responde que considera 3 días naturales. Es una sentencia para el personal laboral, no para el personal funcionario.

La empresa indica que se va a considerar 3 días por primer grado.

UPES responde que está ganado por sentencia del supremo. Vuelve a ratificar que la parte social está haciendo varias cesiones, pero una de ellas muy importante, que es no aplicar el criterio de provincia, sino el de localidad. Y a cambio de eso, plantean que su postura es aplicar o EBEP o convenio, pero no un espiguelo de ambos. Y habría que interpretar algunos aspectos del convenio, que han sido objeto de distinta aplicación en distintos servicios provinciales.

La empresa indica que está de acuerdo en aplicar el convenio, en su mayor parte, salvo el criterio del segundo grado de consanguinidad, que excede de lo establecido en el EBEP y que sería difícil que se lo autorizaran. Respecto del permiso por parto, se aceptaría para el primer grado. Respecto del permiso por fallecimiento, se daría la misma aplicación que en el caso de enfermedad grave. A todos los efectos, el EBEP considera el fallecimiento como si fuera una enfermedad grave, con los mismos criterios que ésta.

SATSE pregunta qué se está aplicando si EBEP o convenio. Y si es posible modificar actualmente el convenio.

La empresa indica que lo que se trataría es de interpretar el régimen de permisos del convenio, conforme a lo que se dispone en el EBEP.

CCOO indica que en el manual del SAS, el tema del parto aparece en el punto B2 de las enfermedades graves.

SATSE indica que lo que no ve claro es una nueva redacción de convenio. Que lo que se está planteando es una aplicación más restrictiva que el convenio. Entiende que la cesión que realiza la parte social es importante en el asunto del criterio de la localidad/provincia, y que la empresa no realiza cesiones tan importantes. Plantean aplicar solo EBEP o solo convenio.

La empresa mantiene que cualquier acuerdo con la parte sindical debe ser remitido por la empresa a la Consejería de Hacienda, y que está convencida que tener los mismos derechos para los permisos de enfermedad grave por familiares de primer grado y de segundo grado, va a ser objeto de nulidad por la Consejería de Hacienda.

CGT pregunta qué es lo que hace necesario sacar el manual, si tienen un convenio.

La empresa indica que es como consecuencia del real decreto del gobierno que impone unos límites a la aplicación de los convenios colectivos, posicionándose el EBEP como un tope máximo de los convenios.

UPES piensa que podría justificarse ante Hacienda que, en su conjunto, el régimen del convenio en su totalidad, es menos perjudicial para la empresa que el EBEP.

La parte social hace una propuesta global, que sería la aplicación general de todo el artículo 20.

La empresa indica que hay aspectos que tienen una limitación imperativa, como es el supuesto de las horas sindicales.

SATSE indica que la empresa limitó las horas de representación sindical de una forma unilateral.

Se plantea un receso tras el cual se revisan las posturas.

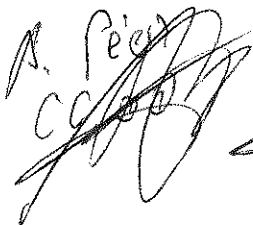
Por parte de la empresa se indica que ve imposible asumir aquello que excede del EBEP, 2 turnos para el 2º grado de consaguinidad y el permiso de 10 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo. A cambio propone aplicar los siguientes permisos igual que el SAS:

- Considerar Parto como hospitalización con derecho a permiso hasta el 1er grado.
- Considerar 1 hora de lactancia hasta los 16 meses en lugar de los 12 meses.

SATSE indica que no se está cediendo nada, que se tiene por sentencia y que por parte de la empresa se ha estado perdiendo el tiempo. Aplicación del EBEP.

La empresa responde que es una falta de respeto a la empresa y que se ha dado suficientes muestras de voluntad de negociar.

Se levanta la sesión sin acuerdo a las 16:30 h.


A. Pérez
CGT


SIF.

No conforme
CGT
