

ACTA Nº 52 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE EPES
DE FECHA 30 DE JUNIO DE 2016

En Campanillas, Málaga, a 30 de junio de 2016.

En la sede de la EPES las personas seguidamente relacionadas, se procede a la sesión extraordinaria de la Comisión Paritaria Regional, iniciándose la sesión a las 11'00 horas.

Asistentes Presenciales:

En representación de la Empresa:

Maite Becerra Moreno.	Directora de Desarrollo de Personas.
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector de Desarrollo de Personas.
José María Álvarez Rueda.	Director Territorial Línea 061
José Javier Cabello.	Asesor.

En representación de los Trabajadores:

Jose Miguel Garrido Molina	CCOO	Representante.
José Ortega Oliva	CCOO	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Antonio Ramírez Castillo	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor
José Javier García	CGT	Representante.
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Asesor.
Jose Antonio Traveset Luque	UPES	Representante
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesora.
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor.
José A. Oliva Payan	UPES	Asesor.
Manuel Acosta Algaba	UPES	Asesor.

Asistencias por videoconferencia:

Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Lourdes Moyano Redondo	SATSE	Asesora
Cándido Baena Gallardo	SMA	Representante.

La empresa comenta que falta pendiente el acta de la semana pasada, que la empresa revisará y enviará para su revisión por los sindicatos.

no cumple con el redactado
sin incorporar los
de los representantes de CCOO

1
CGT

El punto del orden del día es la adecuación de los permisos de conciliación. En esta fase están todas las agencias públicas, habiendo ya firmado un documento dos de ellas: Poniente y Alto Guadalquivir.

Se envió el documento el día de ayer. Se ha tratado de acercarlo lo más posible al manual de SAS, se trata de una adecuación.

CCOO pregunta si se va a tratar otro punto del orden del día, como es el solapamiento de los turnos.

La empresa comenta que la convocatoria es extraordinaria para tratar la adecuación de los permisos, que si se concluye se podrán tratar otros temas.

UPES comenta que tiene pendiente desde antes de abril, el adecuar los permisos retribuidos a la jornada de 12 horas. Se podía aprovechar para hacerlo.

La empresa indica que debe concluirse esta parte, y con el resultado, se volcarían estos permisos al manual, haciendo un manual completo con las modificaciones que procedan por la aplicación de la sentencia. Y en una reunión en septiembre se trataría de debatir sobre el manual íntegro. Aunque la adecuación de los permisos al manual del SAS entraría en vigor en cuanto se acordase en comisión paritaria y comisión de seguimiento del V convenio colectivo.

CGT comenta que se podía introducir una salvedad, de tal modo que si no se concluyera con acuerdo en el día de hoy dicha adecuación, aquellos puntos en los que haya acuerdo sí que se aplicaran directamente, quedando pendientes los otros puntos.

La empresa comenta que las instrucciones que tiene la empresa es que tiene que haber una adecuación completa de todo el manual. Es decir, tiene que haber un acuerdo global para que se aplique. Esa es la instrucción de la Dirección General de Profesionales.

Desde CGT solicita la directriz de la Dirección General de Profesionales.

La empresa comenta que esa directriz se envió a la parte social, y se establece que la entrada en vigor es cuando se apruebe la adecuación de una forma completa.

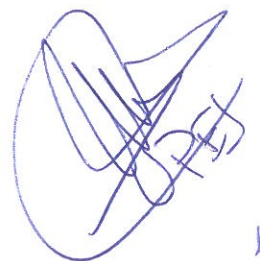
CGT sigue haciendo la salvedad. Como todo está sujeto a que se llegue a un acuerdo, es condición de que no se llega a un acuerdo, la parte social tenga que aceptar lo que la empresa propone. Todo lo que ha hecho la empresa son recortes.

Exención de jornada complementaria.-

La empresa indica que no es de aplicación a EPES, ya que no hay jornada complementaria obligatoria.



UGT



Flexibilidad horaria.-

En este artículo se ha avanzado con respecto a la posición en la reunión anterior. El redactado es prácticamente idéntico al del manual del SAS: se ha realizado una redacción en el apartado b) que establece una antelación suficiente para poder permitir esa flexibilidad. Es una flexibilidad horaria de una hora, para personas que cumplan los requisitos. Hay algunos supuestos de 2 horas diarias y otro supuesto de derecho a ausencia para atender a hijos con discapacidad, para asistir a reuniones de coordinación en su centro educativo.

Ha de tenerse en cuenta que son horas que deben ser recuperadas por el trabajador.

CCOO indica que el punto 2º del manual (flexibilidad horaria) debe especificarse mejor y garantizarse la concesión, debiéndose quedar claramente especificado que la recuperación es de periodicidad mensual, para personal administrativo, y anual para el personal sujeto a turnos.

SATSE comenta que si no se pueden atender todas las solicitudes, y las horas hay que devolverlas posteriormente, ¿qué problema hay para atender todas las solicitudes?

La empresa comenta que en los trabajadores que están sujetos a turnos, hay que cubrir esas horas, y habrá que tender a concederlas, pero siempre habrá que ir viendo como solventar estas situaciones. La pretensión de la empresa es que se cubran esos servicios de la mejor manera posible, pero siempre es a costa de compañeros.

UPES pregunta como se van a cubrir esas horas.

La empresa indica que como la regla general es a la entrada o a la salida, habrá que ver la disposición del entrante o el saliente.

UPES pregunta por las unidades en las que no hay relevo.

La empresa comenta que en ese caso tendrá que buscar el director a alguien que haga esas horas y si organizativamente no se puede atender, no se podrá autorizar.

UPES pregunta en qué concepto se abonarían esas horas. Pues si al inicio de año, las horas de los cuadrantes coinciden con la jornada de convenio.

La empresa comenta que como jornada directa voluntaria. Y la EPES tiene la flexibilidad de cambios de turnos, que no tiene ninguna otra Agencia. Pero para poder hacer efectivo ese permiso, habrá que tener en cuenta que dependerá siempre de la voluntad de otro profesional que tiene que hacer esas horas.

CCOO comenta que no se sabe qué va a ocurrir, pero que la situación de quien lo cubre será igual que ahora para permisos para examen, etc.

UPES comenta que se podría ofrecer a un retén. Y que esto sería incompatible con las 24 horas, porque no se puede hacer 25 horas.

UGT

CCOO comenta que sería igual que una prolongación de jornada, en que en algún caso podrían hacer más de 24 horas.

La empresa comenta que lo que no se va a hacer es imponer, pero si el trabajador acepta hacer esa hora, no debe haber problema. Y si no hay posibilidad, el trabajador tiene otras alternativas como los cambios de turno.

UPES comenta que hay otra alternativa, que sería incentivar esa hora, por ejemplo, ponerla como hora de rebase.

La empresa comenta que es un derecho, pero no absoluto, puesto que cabe esa flexibilidad horaria, siempre que no afecte a la organización del servicio.

CGT dice que no se cree que un director no pueda encontrar a alguien en 15 días, para hacer una hora.

La empresa comenta que no se va a contratar para una hora, hay que contar con la voluntad de los profesionales para hacer esa hora.

SMA comenta que la prolongación de un turno, se hace sobre un turno de 12 horas, por lo que no ve problemas. Y el problema de la hora de cubrir, hay que tener en cuenta que son permisos excepcionales, y con el tiempo de antelación que se ha indicado, no debería haber ningún problema, y si lo hubiere, habría tiempo suficiente para solventarlo, en las comisiones paritarias provinciales, por lo que cree que no deba discutirse en este momento menudencias de la aplicación práctica.

La empresa comenta que está completamente de acuerdo con lo expuesto por SMA.

SMA acepta la propuesta tal y como está redactado. Y pide que se pronuncien el resto de los sindicatos.

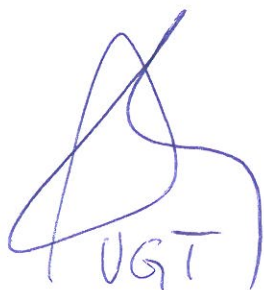
UPES comenta que da por supuesto que se abonará el desplazamiento.

La empresa comenta que habrá que ver desde donde se realiza el desplazamiento.

UPES comenta que no cree que tenga tan poca influencia, porque todo el que tenga hijos menores de 12 años, puede pedir permanentemente la flexibilidad horaria para evitarse el abono del aula matinal.

La empresa comenta que si es así, y todo el mundo lo reclama, se tendrá que denegar.

CGT comenta que igual hay que valorar esas circunstancias y hacer un análisis de la organización del servicio. Por eso cree que hacer atractiva esa sustitución, puede facilitar que se pueda acoger ese derecho por los profesionales.



CGT



UPES

Desde CCOO entiende que sí que puede ser algo que no genere excesivos problemas, y entienden que se haga la cobertura como se está haciendo ahora, es decir, jornada directa, si hay voluntarios; si no los hay, jornada de rebase.

UPES comenta que se el trabajador sustituto el que elija si es jornada directa o jornada de rebase, y si no, que lo haga el retén.

La empresa comenta cuales son los permisos que se hagan como jornada directa o de rebase. Y decidir si se aplica jornada directa o rebase, es tanto como decir si esas horas va a los profesionales o para los contratados. Y la empresa quiere mantener ese reparto equitativo entre jornada de rebase y contratación. Según los cálculos de la empresa, la aplicación de los permisos supone una cantidad importante, y a quien se beneficia con las sustituciones.

CGT comenta que hasta ahora la empresa todo lo hace derivar a jornada directa. ?

La empresa indica que si se avanza en los permisos, hay otros que se cubren con jornada de rebase. Y que en toda negociación, unos derechos de unas partes tienen la contraprestación de otros derechos de la otra parte. Y en este caso, se trata de conceder estos derechos sin contraprestación alguna para la empresa.

En este momento, la empresa plantea que faltan dos miembros de la comisión de igualdad, Lourdes y Cándido, si no hay otros candidatos, se proponen para esa comisión.

Reducción de jornada por guarda legal: La única modificación es la ampliación de 8 a 12 años, tanto en tiempo como en cuanto a bonificación. Se mantiene la redacción del convenio de EPES, con esa salvedad.

CGT comenta que se recorta lo que establece el manual del SAS, porque se excluye a persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con quien conviva con análoga relación de afectividad.

La empresa comenta que entiende que está incluido en la redacción. Se acuerda incluir que tendrá el mismo derecho la persona con quien conviva con análoga relación de afectividad, acreditable mediante certificado de convivencia.

UPES comenta que en la regulación de la EPES hay una excepción que en el SAS no existe, que es la limitación del 20% y a las razones de índole organizativo.

La empresa comenta que es una adaptación, y si puede suponer un problema organizativo, debe salvaguardarse. Hasta ahora no recuerda que se haya denegado ninguna por el 20%. Pero si llegara un 50% de solicitudes, podría ser un problema. Y el SAS tiene una limitación que no se ha querido imponer, la concesión de que no se realice una actividad retribuida, así como las circunstancias organizativas.

CGT comenta que la limitación a motivos de índole organizativos, ya bastaría.

UGT

5

La empresa plantea que en el convenio de la EPES viene con esa regulación. Y si se quiere la redacción exacta del SAS, también se incluiría la limitación de la imposibilidad de compaginar con otra actividad retribuida.

UGT manifiesta que otra alternativa sería aumentar el porcentaje.

CGT no ve el problema por las razones de índole organizativa.

CGT comenta que en el SAS se pagan las retribuciones en su totalidad, y en EPES no, solo salario base y complemento funcional.

La empresa comenta que entonces plantearía la redacción íntegra del SAS. Hay quien se pide la reducción de jornada sin bonificar para trabajar en otras entidades. Si se aplica la redacción del SAS, esa posibilidad desaparece.

CGT está de acuerdo en volver a la redacción del SAS.

La empresa comenta que el SAS establece que no se puede hacer una actividad retribuida o no, durante la reducción de jornada. Y esta limitación es tanto para la reducción de jornada bonificada y la no bonificada.

SMA comenta que no encuentra sentido modificar la redacción del convenio de la EPES, cuando es más ventajosa que la del SAS.

La empresa comenta que la cláusula del 20% es una salvaguarda, y no recuerda haber privado a nadie de su derecho a la reducción de jornada. Y no cree que haya problemas en el futuro.

SATSE pregunta si poner problemas a trabajar en otro sitio, es si la reducción de jornada es bonificada.

La empresa comenta que así lo está considerando. Y permite que haya compatibilidad para trabajar en otro sitio, si es sin bonificar.

SATSE pregunta si existe en el manual una reducción de jornada sin bonificar que no derive de conciliación de la vida familiar.

La empresa contesta que no existe en el convenio una reducción de jornada sin causa.

CCOO no cree necesario la inclusión del apartado a) en el punto 5.2 del manual (declaración jurada), y considera que habría que incluir la parte tachada del redactado del artículo 5.1 y dejarlo como estaba.

La parte social plantea como alternativa que se mantenga la redacción del SAS, pero que se incluya una nueva reducción de jornada por razones particulares, sin bonificación, y sujeta a las posibilidades organizativas.

La empresa comenta que lo tendrá que valorar, pero que sería en todo caso, revocable, si en algún momento hubiera razones organizativas.

UGT

UPES, en el 7.4.e) se establece la posibilidad de la reducción en la jornada complementaria.

La empresa comenta que en EPES no hay jornada complementaria, por lo que no es de aplicación.

UPES comenta que entiende que eso considera que en el SAS se permite hacer jornada complementaria con la reducción.

La empresa comenta que no tiene sentido pedir una reducción de jornada del 50%, y pueda hacer el otro 50% de jornada de rebase.

SATSE dice que parece incongruente que esté manteniendo que se impida trabajar en otro sitio, y se plantee hacer jornada de rebase.

La empresa comenta que es incompatible la jornada de rebase con una bonificación de la reducción.

UGT pregunta si no se permite hacer jornada de rebase, tanto en la bonificada como en la simple.

La empresa comenta que así es.

CGT comenta que la redacción del SAS beneficia a la mayoría, porque la bonificación es sobre más conceptos retributivos, sobre la totalidad de las retribuciones, básicas y complementarias y los trienios. Comenta que es una modificación del convenio.

UPES pregunta si ha de realizarse en la comisión de seguimiento.

La empresa dice que eso consta en el encabezamiento de la propuesta.

CGT dice que en la propia página de la Junta hace una referencia a todos los conceptos, carrera profesional, etc. por lo que serían todos los conceptos retributivos.

Se pospone este punto para su valoración.

UPES considera que este punto, más la posibilidad de una reducción de jornada voluntaria, supondrá más contratación.

Reducción de jornada por enfermedad muy grave: la empresa comenta que no hay modificación.

SATSE pregunta si la reducción de jornada por cuidados de hijos o guarda legal, se basa solo en la bonificación.

La empresa comenta que cuidado de hijos está incluida, en términos generales, en el concepto de guarda legal. El convenio no diferencia y ambas se pueden bonificar.

SMA plantea la inclusión de los artículos 7 y 8 del manual del SAS.

UGT

UPES

Reducción de jornada para el cuidado de hijos que convivan con sus progenitores, con cáncer u otra enfermedad grave:

La Empresa comenta que es una copia del manual del SAS, salvo que se permite la acumulación de las horas, y se ha incluido la justificación, del manual de la EPES. Se expone que en el SAS se confunde lo que es permiso y lo que es una prestación del INSS. Por eso, en la justificación, se incluye la resolución del INSS en que se conceda la prestación.

CGT comenta que en la página web del SAS hay una diferencia con el apartado 4.3 de la propuesta de la EPES. Y que se ha suprimido la referencia al 50% del apartado e del punto 5.1.

Se plantea que en el apartado e. del punto 5.1 permanezca la supresión que se había realizado del inicio del párrafo.

CGT comenta que la guía laboral del SAS, en relación al artículo 4.3 establece que el porcentaje de la reducción de la jornada es, al menos, del 50%, y no hasta el 50%.

La empresa comenta que lo que se sigue es el manual oficial del SAS, y no se va a conceder más de lo que se establece en ese supuesto.

Se está de acuerdo con el cambio en la redacción del apartado 5.1.e.

CGT plantea que se suprima el apartado de la justificación.

La empresa comenta que se puede suprimir, pero el trabajador lo tendrá que justificar, en todo caso, para tener derecho a la prestación.

Se modifica el término de justificación, por el de documentación a aportar.

Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.-

La empresa indica que es una traslación del manual del SAS.

CSIF plantea que en la última mesa sectorial del SAS, del 16 de mayo, se ha incluido el permiso para los supuestos de acogimiento y adopción, del artículo 48 del EBEP.

Se incluirá ese permiso establecido en el EBEP.

Permiso para concurrir a consultas, tratamientos, exploraciones médicas y hospital de día.

Se ha incluido por la empresa que la solicitud debe presentarse al día siguiente de tener derecho a la cita, y en todo caso, antes de las 48 horas previas al turno.

UPES pregunta qué se entiende por el día siguiente, o qué pasa si la cita es telefónica.

La empresa comenta que al día siguiente de conocer la cita.

UGT

CGT comenta que la empresa ha realizado un mix contradictorio, entre lo que ha puesto la EPES y la justificación posterior del SAS.

La empresa comenta que son dos puestos distintos: uno es la previa solicitud, y otro es la posterior justificación.

UPES comenta que ve inviable el que la solicitud se haga al día siguiente de tener el conocimiento, y le preocupa que "en todo caso" antes de las 48 horas del turno afectado, ya que podría no estimarse.

La empresa comenta que si no hay cobertura, no se podrá conceder el permiso. Lo normal es que uno esté citado con tiempo, y lo que se pide es que tan pronto como se tenga conocimiento, se pida.

Se modifica el apartado 7.1.a, en el sentido de indicar que la solicitud deba realizarse a la mayor brevedad posible.

Se incluye un requisito adicional, consistente en que se autorizará si la fecha y hora de la consulta es ajena a la elección del trabajador.

CGT plantea que deben dejarse los requisitos tal y como viene en el manual del SAS. Y pregunta si está incluida en este permiso la asistencia a urgencias, no a una consulta programada.

UPES plantea que en el apartado 7.3g, debe incluirse también a personas con relación afectiva análoga.

CGT pregunta qué significa el apartado g, cuando indica que padezca una discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida.

La empresa contesta que esa es la redacción del manual del SAS.

La duración y características tienen la misma redacción que el manual del SAS.

El apartado l es una introducción que se plantea para la EPES y es una salida para poder dar el permiso.

CCOO comenta que si es jornada directa, es voluntaria. Propone: cobertura mediante jornada directa voluntaria, jornada de rebase, y si no hay posibilidad, guardia localizada.

SMA considera razonable esa opción.

La empresa comenta que es un apartado que tiene mucho impacto económico, y entienden que debe ser, siempre que se pueda, jornada directa y contratación; y, de no ser así, guardia localizada. Pero si la guardia localizada está ocupada o está programada la activación, sería entonces jornada de rebase.

Se acuerda incluir la referencia a que la jornada directa, tenga el carácter de voluntario.

UGT

UPES

UPES indica que ello implicará la necesidad de un segundo retén.

CGT plantea el cambio del término “asignación”, por ofrecimiento u oferta.

CCOO piensa que debe seguirse la misma dinámica que existe ahora, y dejar al retén en último lugar.

CGT comunica que la empresa debería pensarse el orden de activación, dejando el retén en último lugar.

La empresa comenta que si se quiere garantizar plenamente los permisos, debería establecerse la jornada directa obligatoria.

CCOO comenta que el orden que ha puesto la empresa, va a complicar más la gestión del permiso que el orden que ellos proponen. Que en todo caso, considera que dejaría el artículo como está, siempre que se incluya la voluntariedad de cobertura por parte del trabajador, opción que se está realizando actualmente para la cobertura de incidencias sin generar problemas, y sin necesidad de recurrir a la obligatoriedad.

UPES plantea que se modifique la redacción en el sentido de que conste la sustitución del trabajador por los medios disponibles, mediante la oferta de jornada voluntaria a otros profesionales...”.

La empresa considera que lo mejor es eliminar todo lo referido a la cobertura del permiso, ya que es una cuestión de organización del servicio provincial.

UPES comenta que estos permisos no están previstos para la activación de la guardia localizada.

La empresa considera que sí, y según los pronunciamientos habituales.

Se redactara indicando que se sustituirá mediante la oferta de jornada directa voluntaria a otros profesionales o activación de la guardia localizada. Se elimina la referencia a la Comisión Paritaria Provincial para debatir las medidas para hacer efectivos estos derechos.

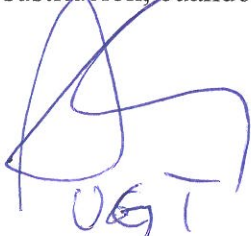
SATSE comenta que su impresión es que en el 90% de los supuestos, se van a cumplir con la activación del retén, se ponga el orden que se ponga, porque cubrir una o dos horas, no se hace con jornada de rebase.

CGT dice que está de acuerdo con lo que está diciendo SATSE.

La empresa dice que son supuestos de citan programadas, conocidas con antelación.

SATSE indica que el año que viene se va a ir a 35 horas, por lo que será complicado que alguien deba horas al inicio del año.

La empresa comenta que no entiende que se tenga que establecer para este permiso una fórmula de sustitución, cuando no existen fórmulas para los otros permisos del convenio.



CGT



10
UPES

CGT comenta que el planteamiento es negociable, sobre el papel. Pero cuando se negocia, la empresa ve los aspectos negativos del acuerdo, y lo retira.

SATSE plantea que la empresa explique que con las 35 horas, la asignación directa va a ser más complicado. Quiere que se le explique lo que ha dicho la empresa de cambio de turnos.

La empresa comenta que si se sabe con tiempo, y tiene algún profesional que esté corto de horas, puede cambiarse el cuadrante, o cambiarle el turno. Si el sustituto está corto de horas, le asigna las horas 4-5-6 horas del permiso.

SATSE pregunta si se trata de 1-2 horas, que será lo habitual.

La empresa indica que estaría dispuesta a mantener la redacción acordada, incluyendo una salvedad: "...salvo necesidades organizativas que aconsejen a la Dirección otro orden de cobertura".

SATSE cree que en esta situación es complicado ver si debe realizarse entre jornada de rebase y guardia localizada, pues habrá servicios provinciales en los que se activará más el retén o se activen menos. Plantea que lo ideal sería ofrecerlo como jornada de rebase, y en último término que se active el retén.

CCOO indica que esa era la propuesta inicial de la parte social.

La empresa plantea una alternativa, estableciendo un orden:

- 1) Jornada directa voluntaria.
- 2) Activación de guardia localizada.
- 3) Jornada de rebase, si la guardia localizada está activada.
- 4) La Dirección Provincial, por razones organizativas, podría anteponer la jornada de rebase a la activación de la guardia localizada.

SATSE indica que con el texto último se eliminan los tres puntos iniciales.

CGT expone que debe especificarse el orden y que dependiendo de la evolución, en la paritaria provincial, pueda cambiarse el orden o arbitrarse mecanismos alternativos.

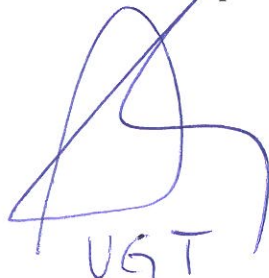
UGT indica que el problema es la premura en la cobertura del permiso.

SMA pregunta si se elimina la referencia a la Comisión Paritaria Provincial.

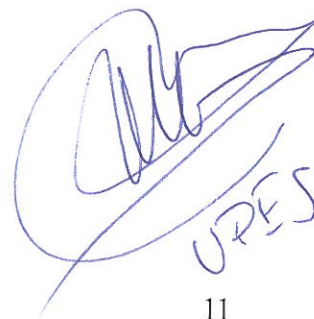
La empresa comenta que esta aceptación está condicionada al apartado siguiente.

CGT comenta que ya en el punto segundo se precisa la autorización del Director, por lo que no lo considera necesario, ya que el Director podrá denegarlo de existir esa picaresca en los cambios de turno.

UGT indica que se advierta que no se ampara el abuso del derecho.



UGT



UPES

La empresa propone una redacción en el sentido de que no procederá el permiso en cambios de turnos realizados con posterioridad a la fecha en que conozca la cita médica.

SATSE opina que si la citación es mediante carta, viene la fecha de la carta; si el cambio de turno ha sido con posterioridad al conocimiento de la carta, se podría negar el servicio. Si la citación es telefónica o mediante carta por correo ordinario, no se podrá acreditar.

SMA dice que se podría cambiar por “no procederá el permiso en caso de constatación de abuso de derecho”.

CGT pregunta qué jornada se va a aplicar, la de 7'5 horas o las de 12 horas.

La empresa indica que son las horas que se empleen en la consulta médica, debiéndose acreditar con posterioridad.

Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.

No hay nada que cambiar.

Permiso por parto o aborto.

No hay cambios respecto del SAS.

Permiso por lactancia de un hijo menor de 16 meses.

No hay cambios en la redacción del convenio de EPES, pero se amplía a 16 meses la lactancia.

Respecto del cómputo de horas, por la lactancia, sería una hora y media, por cada turno de 12 horas.

Permiso por adopción o acogimiento.-

No hay cambios respecto del manual del SAS.

Permiso de paternidad.-

Solo hay modificaciones sistemáticas, las referencias a los apartados de cada manual.

CGT pregunta qué significa el último párrafo del apartado 12.3.

La empresa comenta que debe existir una solicitud de una prestación al INSS y se ha puesto para que los trabajadores lo sepan.

Permiso por nacimiento de hijos prematuras o que tengan que ser hospitalizados.

Se ha establecido la posibilidad de acumular la jornada. Es la única modificación.

UGT

EPES

Por cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar.

Se ha incluido el apartado h en ese artículo para evitar solicitudes muy recurrentes en relación a este permiso.

CCOO pregunta qué ocurre si alguien es llamado a juicio un día que no está de guardia, aunque su citación está relacionada con el trabajo y propone en el debate del punto 14.1-d-1 que se reconozca el tiempo dedicado a requerimientos judiciales, cuando los mismos sean derivados de una jornada laboral y el trabajador se encuentre fuera de servicio ese día.

La empresa comenta que si no está en su turno, no se computan esas horas.

UPES pregunta cuales serían estos permisos.

La empresa contesta que aquellos deberes como asistencia a juicios, participar como jurado, asistir a plenos como concejal.

Se elimina el párrafo h de ese artículo.

Permiso por violencia de género.

Simplemente, se hace constar que debe existir un informe que declare tal situación de violencia de género.

Permiso sin sueldo.-

Hay cambios sustanciales respecto de lo que se trató en la última reunión.

EPES en este caso, tiene un supuesto totalmente distinto al SAS y al resto de las Agencias, con un permiso sin sueldo de tres meses, y luego la excedencia. Por tanto, se plantea la posibilidad de que este permiso sin sueldo se adapte a la redacción del SAS.

SATSE comenta que, en ese caso, se debería dar la reducción de jornada por motivos particulares que existe en el SAS.

UPES pregunta qué ha pensado la empresa respecto de las retribuciones de la reducción de la jornada por cuidado de hijos y la reducción de jornada por causas particulares.

La empresa comenta que la opción de volver a la redacción del SAS sería aceptable, pero habría que ver cual es la retribución. El SAS establece retribuciones básicas y complementarias. Y esas retribuciones no existen en EPES. Habría que definir las retribuciones: estaría de acuerdo en complementar salario base, complemento funcional, trienios y carrera profesional, pero no el pago de noches y festivos ni incentivos.

CGT indica que el beneficio es pagar esa suma aunque no se realicen noches y festivos.

UGT

UPES

La empresa indica que es mucho impacto en el presupuesto, y éste no se ha incrementado. La opción de incorporar la reducción de cuidados de hijos al SAS, es bonificar salario base, complemento funcional, trienios y carrera profesional. Hasta ese punto se puede llegar. O bien, se deja el redactado como se ha planteado, como se ha propuesto, que tiene otras ventajas. Respecto a la reducción de jornada voluntaria, se podría acceder, pero estaría supeditado a las necesidades organizativas, y a las posibilidades de sustitución y no pudiendo tomarse en los periodos vacacionales, en que puede resultar complicado.

SATSE entiende que si hay una reducción de jornada se produce antes del periodo vacacional, tendrá un sustituto que hará esa reducción, por lo que habrá un sustituto. Además, habrá sustitutos que no tienen carrera, trienios, etc.

La empresa indica que los contratos a tiempo parcial cotizan más, porque no operan los topes de cotización, por lo que se equipara con la antigüedad. Hay otras ventajas que es la oportunidad de la contratación.

UPES indica que entiende que la reducción de jornada se pide solo en julio y en agosto, puede entender los límites; pero que si se pide desde febrero a octubre, ya habrá un sustituto.

La empresa entiende que así es. Los requisitos son los tres que se han dicho.

UPES comenta que si no hay problemas de cobertura, ¿se podría pedir la reducción?

La empresa indica que siempre y cuando sea revocable en caso de necesidad, y haya cobertura, no habría problemas.

SATSE comenta que hay un punto en el manual que no se ha tratado: periodo de disfrute de vacaciones, para aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar. Se aplicó un año en Cádiz, y tuvieron que declinar aplicarlo, por los problemas que se causaron.

La empresa comenta que es una mera transcripción del manual del SAS.

SATSE comenta que si no se incluyen las vacaciones en los cuadrantes, no habría problemas, pero si se obliga a incluirlas, puede serlo.

La empresa comenta que hay que establecer las vacaciones señaladas en los cuadrantes, porque es un imperativo legal, y lo exige la inspección.

UPES indica que el problema es que en el SAS, las vacaciones no se sustituyen. Y quien no se pueda coger las vacaciones en julio o agosto, el resto de los trabajadores no solo no se van de vacaciones, sino que hacen mucho más turnos, sustituyendo a sus compañeros.

SATSE comenta que al que no tiene hijos, tiene un doble perjuicio: el no irse de vacaciones en los meses que quiere, sino que tiene que hacer muchos más turnos.

UPES comenta que la adecuación de este apartado a la EPES es inviable.

La empresa comenta que se podría hacer una simple remisión a lo establecido en el convenio colectivo, a no ser que se dé esa prioridad a esos 15 días.

UGT

UPES 14

UPES indica que aún así, es muy difícil que se puedan cubrir los servicios.

La empresa comenta si le parece bien a la parte social la remisión de este aspecto al convenio colectivo y a los acuerdos de comisión paritaria.

SMA indica que aplicar esto, va a ser una fuente de conflictos entre los propios trabajadores.

CGT indica que esto es indicativo de que la organización del servicio no es la adecuada, y no se puede renunciar a un derecho por una deficiente organización de la empresa.

La empresa comenta que otros acuerdos de otras empresas públicas, no modifican lo que ya tenía en convenio.

UPES plantea que en el apartado 5.1 se excluye a la sanidad privada.

CGT indica que son muchos los aspectos que hay que analizar, que si es posible aplicar parcialmente lo acordado.

La empresa indica que como ya ha comentado, no es posible, se aplicará a partir de la adecuación total.

No siendo posible el acuerdo en la adecuación en todos los aspectos tratados, se pospone para la siguiente reunión de CPR a celebrar en el mes de septiembre.

Se levanta la sesión a las 19:30 horas.