

ACTA N° 54 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE (EPES)

DE FECHA 10 DE NOVIEMBRE DE 2016

En Campanillas, Málaga, a 10 de noviembre de 2016.

En la sede de la EPES se reúnen las personas seguidamente relacionadas y se procede a la sesión n° 54 de la Comisión Paritaria Regional, iniciándose la sesión a las 11'00 horas.

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

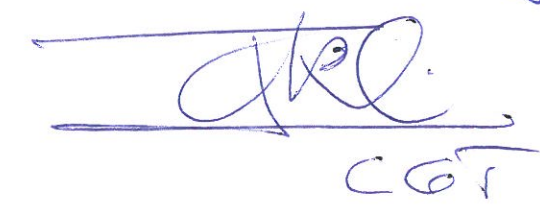
Maite Becerra Moreno. Directora de Desarrollo de Personas.
Enrique Bravo Escudero. Subdirector de Desarrollo de Personas.
José María Álvarez Rueda. Director Territorial Línea 061
José Manuel Avisval Toro. Asesor.

En representación de los Trabajadores:

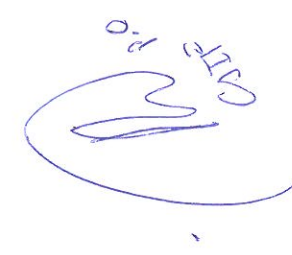
Jose E. Fernández Jiménez	CCOO	Representante
Francisco Javier Suárez Portilla	CCOO	Asesor
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor
José Ortega Oliva	CCOO	Asesor
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
Belén Recacha Violeta	SATSE	Asesora
Candido Baena Gallardo	SMA	Representante
Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor
Antonio Olmo Pimentel	UGT	Representante
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor
Otilia Hernández Rodríguez	CSIF	Asesora
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
José Javier García	CGT	Asesor
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor
Alfredo López Urbano	UPES	Representante
M ^a José Quesada Belmonte	UPES	Asesora
Carlos Angel García Fuente	UPES	Asesor

Asistencias por videoconferencia:

Juan Jiménez Corona SATSE Asesor
José María Vicaria Arevalo SMA Asesor
Jose Sánchez Suero CCOO Asesor.



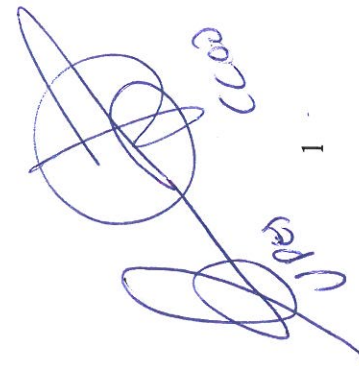
SMA



CCOO



SATSE



CCOO

Tras recoger las alegaciones del Acta de la CPR nº53, se pasa a los asistentes para su firma.

Los puntos convocados en el orden del día son:

1. Resolución del proceso de Permisos Individuales de Formación (PIF): segunda convocatoria 2016.
2. Adecuación a EPES de la Resolución de la DG de Profesionales del SAS sobre la aplicación en las Agencias Públicas Empresariales de los Permisos y otros elementos de flexibilidad horaria para la **conciliación de la vida profesional y familiar**.
3. Interpretación sobre la determinación del número total de jornada de rebase anual.
4. Conceptos variables y horas sindicales.
5. Traslados Internos y asignación de adscripciones (propuesta SATSE).
6. Instrucción sobre el cumplimiento en EPES del art. 13.5 de la ley Orgánica de Protección jurídica del menor.

1. Resolución del proceso de Permisos Individuales de Formación (PIF): segunda convocatoria 2016.

La Empresa informa sobre el proceso de adjudicación de los PIF, que deben someterse a revisión final de la CPR y ser firmados por el Presidente del Comité Intercentros para dar curso al procedimiento y notificarlo a la Fundación tripartita. Se informa del resultado, tras el listado provisional se recibieron alegaciones. Dos de ellas han sido presentadas fuera de plazo, por lo que no se han estimado.

Se comenta una novedad al respecto, ya que se ha recibido un requerimiento por parte de la Fundación Tripartita al surgir una duda sobre el cálculo del PIF máximo si está referido turnos de ocho horas, tal y como se recoge en la página de la Fundación.

La Empresa ha manifestado que los permisos se dan por compensación en otras fechas, de modo que no se debe limitar a turnos de ocho horas, a los efectos de seguir como hasta ahora. Si no se admitiese se darían turnos de ocho horas y las cuatro adicionales se reprogramarían en otros turnos. Para los profesionales no habría variación en la duración de las horas del permiso, la diferencia estaría en la planificación en el cuadrante de turnos.

CC.OO. indica que como están presentes en la Fundación tripartita, trasladarán las circunstancias particulares de EPES. También solicita que se adecue el procedimiento de asignación al calendario solicitado por los profesionales y que se active antes del inicio del curso escolar. Solicita copia del informe de la Fundación tripartita.

La Empresa señala que se acordó hacer dos convocatorias. Se enviará copia de la consulta elevada a la Fundación.

UST

SMA

CC.OO.

SATSE

CC.OO. indica que ve bien las dos convocatorias, pero sería mejor que se adapte y que el procedimiento sea antes del inicio del curso escolar o como mínimo antes del 1 de octubre. Señala que la denominación actual de la Fundación es Fundación estatal para la formación en el empleo.

UPES pregunta en relación con un permiso solicitado por un profesional relacionado con el doctorado.

La Empresa responde que los permisos por doctorado, tesis o proyectos de doctorado, no los acepta la Fundación por no tratarse de formación presencial. Se hizo la consulta y la fundación respondió indicando que no eran objeto de bonificación ya que era necesaria justificar la formación por horas, no por ejemplo por créditos.

El supuesto de este profesional estaba referido a la preparación de la tesis, los cursos de doctorado sí están previstos con un régimen de asistencia, con horas de presencia, no cuando ya se trata de la redacción de la tesis doctoral.

UPES solicita esa consulta.

La Empresa indica que ya le fue remitida al profesional, pero que se la harán llegar.

2. Adecuación a EPES de la Resolución de la DG de Profesionales del SAS sobre la aplicación en las Agencias Públicas Empresariales de los Permisos y otros elementos de flexibilidad horaria para la **conciliación de la vida profesional y familiar**.

La Empresa pasa a describir la situación actual: en la anterior reunión se identificaron los puntos objetos del posible acuerdo. Después ha habido una reunión del Comité intercentros, que ha trasladado un escrito a la Dirección.

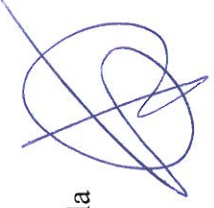

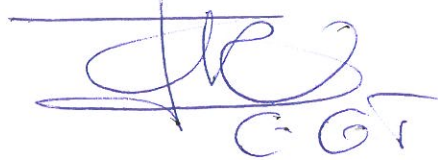
SATSE se reitera en la propuesta que ya es conocida y pide que la aplicación sea la misma que la del SAS.

La Empresa pide que se concreten los aspectos en los que haya diferencias. El redactado propuesto por la empresa era el mismo que el del SAS y además añadía ventaja en la bonificación sin limitación alguna y hasta los doce años, incrementándose los conceptos de la bonificación (además de salario base, complemento funcional, trienios y carrera profesional).

CGT señala que en el SAS se hace referencia a que se incluyen tanto conceptos fijos como variables.

La Empresa manifiesta que cuando se habla de retribuciones básicas y complementarias, se hace en el mismo sentido que en el SAS, no estando incluidos los incentivos.

SMA indica que ese planteamiento supondría una merma especialmente para la categoría de médicos.



CGT nuevamente señala que sí hay una merma de los derechos de los profesionales al no incluir la retribución de incentivos. Habría que analizar los resultados y en todo caso adecuarse al SAS que también bonifica las retribuciones complementarias.

La Empresa entiende que no se pueden incluir porque se trata de un concepto variable, que no son reconocidos en otras agencias.

CC.OO. señala que el artículo 43 del Estatuto Marco define las retribuciones complementarias incluyéndose complemento específico, complemento de destino, complemento de productividad, complemento de atención continuada y carrera profesional.

UGT entiende que sí supone una merma retributiva, en todo caso se podría prorratear. Esa medida supone rebajar la parte bonificada, en lugar del 10%, será de un 7%.

La Empresa indica que el modelo retributivo del SAS es diferente y los conceptos complementarios suponen una parte muy pequeña de las retribuciones.

Hasta ahora se bonifica únicamente el salario base, de modo que sí que hay una mejora ya que se amplía a los trienios y la carrera profesional lo que conlleva un incremento del gasto y una ampliación del periodo, de 9 a 12 años del menor. Se debe recordar que lo que se va a hacer es una adecuación la Empresa no una traslación automática de lo que rige en el SAS.

CGT manifiesta que la adecuación nunca puede suponer una merma en los derechos de los profesionales. Se trata de trabajadores del sector público y el sentido es homogeneizar las condiciones de todos los trabajadores públicos y es algo para lo que habrá que hacer una dotación presupuestaria. Lo contrario no lo van a aceptar.

SMA señala que la interpretación de la Empresa no se corresponde con la lectura que se ha dado de las retribuciones complementarias en el Estatuto Marco.

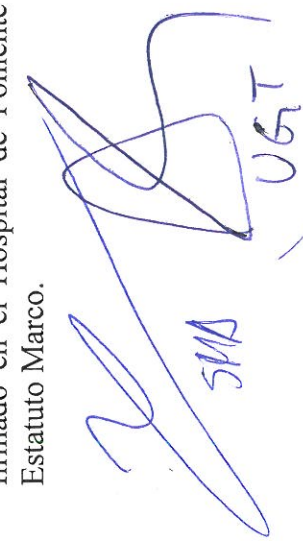
La Empresa indica que no se debe olvidar que tenemos una regulación propia que es el Convenio colectivo y que se está incrementando el gasto y las necesidades organizativas en beneficio de los profesionales a través de esa adaptación, no es una traslación automática sino que tienen que tener en cuenta la normativa particular.

SATSE entiende que entonces también se puede alegar que el Convenio en otros apartados no se está cumpliendo y si el Estatuto Marco hace unas definiciones deben ser aplicadas también a la Empresa.

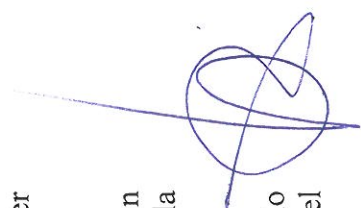
La Empresa responde que las definiciones retributivas del Estatuto Marco no son trasladables de modo automático a nuestro marco normativo, que es el Convenio de la Empresa.

CSIF entiende que los conceptos retributivos de las agencias no son iguales y en lo firmado en el Hospital de Poniente no se han tenido en cuenta lo regulado por el Estatuto Marco.

SATSE


SMA


UGT



UPES pregunta el coste que supone respecto de los incentivos, entiende que quizás estemos hablando de un coste que más o menos sea del diez por ciento de dicha partida.

CGT también considera importante saber de qué coste se está hablando.

La Empresa responde que en estos momentos no puede facilitar esa información que tendría que calcularse.

UPES indica que en el Convenio hay una limitación para el uso simultáneo de la reducción de jornada el 20% de la plantilla por guarda legal, y en el SAS no existe.

La Empresa manifiesta que es algo que con la firma del acuerdo se eliminaría. Igualmente se indica que en supuestos de reducción de jornada no es posible hacer jornada de rebase, lo que sí es posible en supuestos de contratos a tiempo parcial. Es diferente a como está regulada la jornada complementaria en el SAS que si es obligatoria.

CC.OO. cree que al tratarse de un porcentaje en relación con las horas de rebase sí se podría aplicar.

CGT señala que el acuerdo de 9 de julio de 2013 en su párrafo cuarto indica que el reparto se hará conforme a los principios de igualdad, no discriminación y homogeneidad en las condiciones de trabajo, y sin olvidar el objetivo último de garantizar la adecuada prestación de servicios a los ciudadanos. Esto supone que la traslación del contenido del mismo llegue a todo el ámbito del Sector Público, incluida esta Empresa.

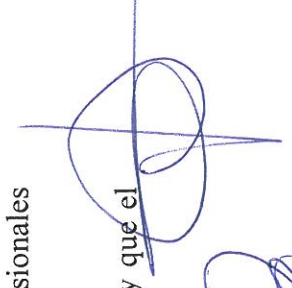
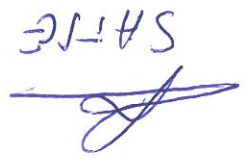
La Empresa indica que la EPES no está en el ámbito de aplicación del mismo. La EPES no es ni una agencia administrativa ni una agencia de régimen especial, sino una agencia pública empresarial.

CGT manifiesta que una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía reconoce la inclusión de la EPES.

La Empresa responde que no es una sentencia firme. El referido Acuerdo no es de aplicación a las Agencias Públicas. La Dirección General del SAS hizo una resolución para poder hacer la adaptación a las agencias públicas empresariales y en ningún caso esa adaptación supone un recorte sino todo lo contrario, es una ampliación de los conceptos retributivos bonificados.

CC.OO. hace referencia a su solicitud de ponderación de permisos en función de la distancia, concretando tiempo y circunstancias para cada permiso. Para ello sería preciso hacer una guía y evitar que en cada servicio provincial haya una interpretación propia. No debe haber diferencias en función del servicio donde los profesionales presten servicios.

La Empresa indica que ningún acuerdo de las Agencias cataloga los tiempos y que el permiso se garantiza por el tiempo indispensable.



CC.OO. manifiesta que esa referencia al tiempo indispensable no garantiza el disfrute de los permisos y pone como ejemplo un profesional que prestando servicios en Sevilla tenga una consulta médica en su domicilio en Almería. Señala que la propuesta ya estaba hecha en la anterior CPR, y que les parece que van a tener que volver a reiterarla.

CSIF apoya la propuesta de CC.OO. motivada por las particularidades de esta Empresa.

La Empresa indica que es cierto que no deben existir agravios porque se puedan hacer interpretaciones diferentes en las distintas provincias, ver los tiempos estimados y concretarlo todo en un manual de aplicación.

UPES pregunta cómo va la Empresa a determinar esos tiempos necesarios para los desplazamientos.

La Empresa señala que como se viene haciendo hasta ahora, los profesionales acreditados documentalmente la necesidad del permiso.

UPES pregunta cómo se viene haciendo la cobertura de esos permisos.

La Empresa responde que la cobertura es la prevista por el Convenio y en su caso mediante jornada de rebase. Es mejor dejarlo abierto, ni en el SAS ni en las agencias públicas empresariales se regulan como la empresa realiza las coberturas.

UPES pide que se expliquen cuáles son los procedimientos habituales según el Convenio.

La Empresa indica que dependerá de la situación concreta de cada servicio provincial.

UPES señala que no se puede imponer un turno porque un profesional pida un permiso.

La Empresa recuerda otro asunto a tratar: los permisos no retribuidos. Para que la redacción sea igual a la prevista por el SAS (máximo hasta tres meses, la duración acumulada de los permisos no podrá exceder de doce meses cada dos años) debe suspenderse el acuerdo de 19 de febrero de 2015, por el que se adapta el permiso no retribuido de 1 año del actual Convenio, por un permiso de 3 meses y la excedencia voluntaria de un año con reserva de puesto de trabajo. Las dos cosas no son compatibles.

SMA pregunta si ese régimen afectaría a las excedencias ahora vigentes.

La Empresa responde que esas excedencias no se verían afectadas.

CGT no comparte el planteamiento y entiende que entonces deberían tratarse el resto de excedencias.

La Empresa señala que no es lo mismo, se está tratando la excedencia derivada del Permiso No Retribuido del acuerdo de febrero. Hay que considerar que EPES, a diferencia de otras Agencias, tiene regulada una excedencia por incompatibilidad con reserva del puesto de trabajo de hasta tres años.

S+TIC

UGT

CGT

UPES

SMA

CSIF se retracta de la información facilitada con anterioridad sobre el régimen de retribución en el Hospital de Poniente de Almería en relación con la guarda legal de menores. Ha comprobado que en el Manual de 24 de junio recoge lo regulado por el SAS y que la bonificación alcanza la totalidad de las retribuciones por lo que sí cobran incentivos. Han pedido un informe sobre las nóminas y lo han comprobado.

La Empresa señala que habrá que estudiarlo, en el receso para el almuerzo comprobará lo firmado en el Hospital de Poniente, ya en los acuerdos de las otras agencias no se especifican los incentivos.

La Empresa señala que sobre el asunto de las vacaciones se hizo una propuesta y quedó consensuada sobre la preferencia de los padres de menores de dieciséis años a elegir vacaciones y que ello se realizara conforme a los acuerdos en las Comisiones Paritarias Provinciales.

SATSE entiende que para evitar reclamaciones se debe primar el acuerdo entre los profesionales.

Por la Parte Social se pregunta sobre la asistencia a juicios e inspecciones de trabajo.

La Empresa señala que al no afectar a turnos no se podrían reconocer esos permisos.

UPES entiende que se debe aplicar a las guardias localizadas ya que los profesionales no tienen opción de no hacerlas.

La Empresa responde que las guardias localizadas no son parte de la jornada, únicamente si se activan.

UPES discrepa ya que sí están dentro del cuadrante y los profesionales no pueden elegir no hacerlas.

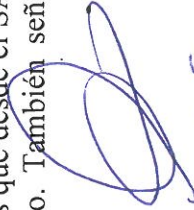
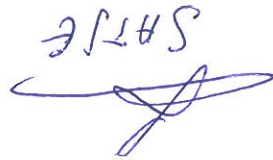
La Empresa estima que es claro que las guardias localizadas no son parte de la jornada y que por consiguiente no pueden tener permisos retribuidos.

SATSE señala que sí podría coincidir con un examen médico y que tendría que contemplarse la concesión del permiso retribuido.

Tras un receso para el almuerzo, se continúa la sesión de la CPR.

La Parte Social pregunta por los conceptos retributivos de la guarda legal, ya que si no se tienen en cuenta los incentivos, sería discriminatorio respecto del SAS y otras agencias.

La Empresa plantea que estaría dispuesta a valorarlo en su conjunto, incluyendo los incentivos en la bonificación. Señala que hay que tomar una decisión respecto al Permiso No retribuido: o es idéntico al del SAS o se mantiene el acuerdo de febrero de 2016. Expone los motivos por los que desde el SAS no se ve con agrado una excedencia voluntaria con reserva de puesto. También señala que estaría dispuesta a valorar la




reducción de jornada por asuntos particulares, siempre que su concesión esté sujeta a garantías para su cobertura. Los límites del acuerdo han quedado claros y los argumentos se repiten, ha llegado el momento de tomar una decisión.


Tras un segundo receso, sin que se haya llegado a un acuerdo, la Empresa informa de que ha tenido conocimiento de que la empresa Hospital Costa del Sol ha firmado su acuerdo. Plantea a la R. Sindical que se pronuncien respecto de si se alcanza o no un acuerdo.


Se debate por parte de la R. Sindical si se podría alcanzar o no un acuerdo en estos momentos o bien plantearlo en un Comité Intercentros, ya que quieren conocer el acuerdo alcanzado en el Hospital Costa del Sol. Se decide plantear otra reunión de Paritaria antes de que finalice el mes para tratar los temas que han quedado pendientes, y que con carácter previo, se reunirá el Comité Intercentros para tomar una decisión.

La Empresa señala que se enviará el redactado final para que se pueda estudiar y su aprobación si procede en el Comité Intercentros. Decisión que se trasladará en la próxima reunión.

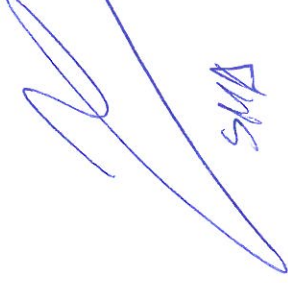
Finalmente se concluye a las 18:15 horas.


UGT


CSIF


SATSE


UPAE


SMA

