

ACTA Nº 55 DE LA COMISIÓN PARTIARIA REGIONAL DE (EPES)
DE FECHA 29 DE NOVIEMBRE DE 2016

En Campanillas, Málaga, a 29 de noviembre de 2016.

En la sede de la EPES se reúnen las personas seguidamente relacionadas y se procede a la sesión nº 55 de la Comisión Paritaria Regional, iniciándose la sesión a las 12:30 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:

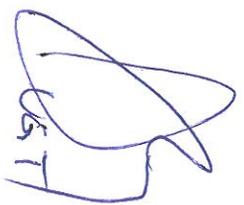
Joaquín Ramos López	CCOO	Representante
José Miguel Garrido Molina	CCOO	Asesor
José Ortega Oliva	CCOO	Asesor
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
Pedro Oña Jacinto	SATSE	Asesor
Santiago Álvarez Gutiérrez	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo	SMA	Asesor
Iván Aguilar Cruz	SMA	Asesor
Rodolfo Rodríguez Pérez	SIF	Asesor
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
José Javier García	CGT	Asesor
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor
M ^a José Quesada Belmonte	UPES	Representante
Isabel M ^a Meco Andrade	UPES	Asesora

Asistencias por videoconferencia:

Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Rodrigo Pérez Fornieles	SIF	Representante.
José María Vicaria Arevalo	SMA	Asesor
Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor
Jose Sánchez Suero	CCOO	Asesor.

Los puntos convocados en el orden del día son:

1. Interpretación sobre la determinación del número total de jornada de rebase anual.
2. Conceptos variables y horas sindicales.
3. Traslados Internos y asignación de adscripciones (propuesta SATSE).
4. Instrucción sobre el cumplimiento en EPES del art. 13.5 de la ley Orgánica de Protección jurídica del menor.



UGT



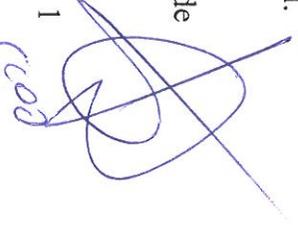
UPES



SATSE



SMA



CCOO

5. Resto de puntos propuestos por la RS para la anterior reunión del día 10 de noviembre y que no pudieron ser tratados.

La Empresa en primer lugar comenta el resultado de las elecciones de los representantes de los trabajadores en Almería, habiendo sido elegidos dos por SATSE y uno por CC.OO., dándoles la bienvenida a esta Comisión.

A continuación la empresa solicita a la representación sindical cuál ha sido el resultado de la reunión del Comité Intercentros celebrado con anterioridad a esta CPR.

Antes de entrar en los puntos de la sesión, el Presidente del Comité Intercentros manifiesta que la Parte Social no está conforme con la destrucción de los registros de las grabaciones de anteriores CPR.

La Empresa indica nuevamente que estas grabaciones se han realizado de manera accidental por el sistema de videoconferencia, sin que se haya tenido conocimiento por parte de la dirección, por lo que no se han realizado conforme a procedimiento. Cuando se realizan grabaciones debe ser conocido por los asistentes y se debe recabar las autorizaciones de cada uno de éstos con carácter previo. Es por ello por lo que se ha procedido a la destrucción de los registros, cumpliendo así la legislación sobre protección de datos. Dicha autorización previa debía recabarse de todas las personas, ya que con que solo una de ellas rechazara la posibilidad de grabación, no se podría realizar la misma. Al detectarse este error se procedió a subsanar con la destrucción de las grabaciones.

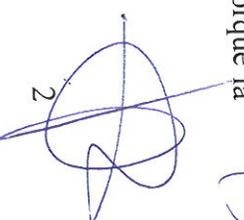
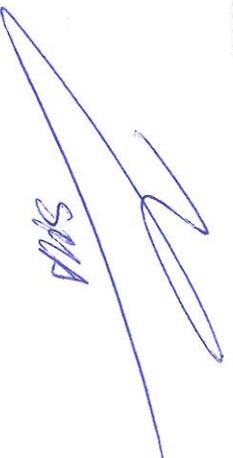
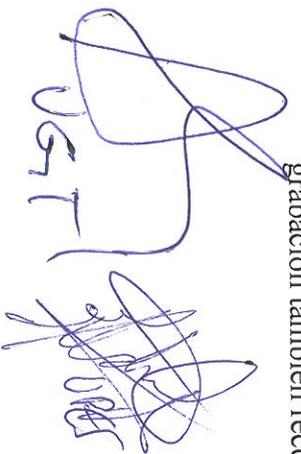
La Parte Social entiende que existe jurisprudencia que admite como prueba en el ámbito laboral las grabaciones y la Empresa tenía la obligación de la guarda y custodia de dichas grabaciones.

La Empresa señala que no se trata de la misma cuestión. No es una grabación de una conversación privada ya que hay datos e imagen de muchas personas que intervienen en las reuniones que requirieren una autorización previa para proceder a su grabación. Al respecto de la prueba del contenido de las reuniones, el sistema utilizado consiste en el levantamiento de las actas, que además son firmadas por los intervinientes una vez se recogen las alegaciones a la misma, y dichas actas hacen prueba de los debates y de los acuerdos.

Se pasa a la lectura de un certificado del Director de Sistemas cuya copia se entrega a la Parte Social.

CGT indica que esa destrucción se ha hecho sin la autorización previa de la CPR, pero ese error técnico no impide que la Parte Social pudiera haber solicitado que se conservasen cuando además reiteradamente se ha manifestado que es mejor la grabación de las reuniones de la CPR que las actas. Se está hablando de una grabación que recoge el ejercicio de representación pública como es la que se hace en las reuniones de la CPR de esta Agencia pública.

SMA cree que la queja que ha provocado dicha destrucción ha podido venir porque la grabación también recogía los recesos.



La Empresa recuerda que la autorización debe ser previa por lo que no puede subsanarse debiendo destruirse las grabaciones. Se debe tener en cuenta que las deliberaciones de la CPR no son un debate público, sino una reunión donde se expresan distintas opiniones y se llegan a acuerdos que son recogidos en las actas.

SMA señala que si había discrepancias sobre las grabaciones se podría haber hecho una consulta a la Agencia de Protección de Datos en lugar de haber tomado una decisión unilateral por la Empresa.

La Empresa responde que el error era claro ya que la autorización en cualquier caso debía ser previa a la grabación y por tanto se ha subsanado dicho error borrando unas grabaciones que no estaban autorizadas.

Presidente de Comité Intercentros y SATSE señala que no se ha tenido en cuenta que la mayor parte de la jurisprudencia admite como prueba las grabaciones, y por tanto no debían haber sido destruidas.

En relación con la propuesta de aplicación del acuerdo del SAS sobre permisos y otros elementos de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar y profesional a la Empresa, el Presidente del Comité Intercentros señala que se mantiene la postura ya expuesta y que se aplique el manual del SAS manteniendo la regulación propia de permisos y excedencias. Si se mantuviera la postura de la Empresa se solicitaría una reunión con la Dirección General de Profesionales porque no se piensa admitir un mercadeo con los derechos de los trabajadores.

Aún así, se estima que debe haber margen para llegar a un acuerdo porque la excedencia y los permisos no retribuidos se acordaron no hace mucho para subsanar un error anterior en la cotización.

La Empresa indica que el debate ya está expuesto en su totalidad, se entiende que la actual regulación sustituiría a la del Convenio, de modo que si se adopta la del SAS debería sustituirse ya que el objetivo es converger no duplicar.

SMA reitera la propuesta de mantener tanto la regulación propia de EPES como la del SAS. En otras agencias se han ceñido a los acuerdos del SAS no entrando en los derechos reconocidos en los convenios propios.

La Empresa señala que la excedencia de un año con reserva de puesto de trabajo no viene por el Convenio ya que se reguló a partir del acuerdo de febrero de 2015.

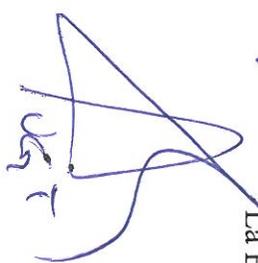
UPES manifiesta que se debería mantener, ya que ese acuerdo no tiene nada que ver con la conciliación de la vida familiar y profesional.

El Presidente del Comité Intercentros indica que como gesto de buena voluntad para poder cerrar un acuerdo y que los profesionales puedan disfrutar de los permisos ya, se aceptaría la regulación de los permisos no retribuidos del SAS pero sin entrar a modificar la regulación de las excedencias como se vienen disfrutando hasta ahora por no ser objeto de esta negociación.

La Empresa indica que precisaría de un receso para el estudio de la propuesta.


SATSE


SATSE


SATSE

CGT,
NO ESTÁ CONVENE
CON LA ELABORACION
DE SAS ACTAS. *


SMA

El Presidente del Comité Intercentros manifiesta que se trataría de la redacción del SAS adaptándolo a la Empresa.

UPES pregunta por el abono de los desplazamientos para el disfrute de los permisos.

La Empresa señala que es algo que no corresponde ya que no es un encargo profesional por lo que no están retribuidos.

UPES también plantea la posibilidad de realizar jornada de rebase durante el disfrute de los permisos en los casos de reducción de jornada.

La Empresa considera que no es posible ya que la jornada de rebase no es equiparable con la jornada complementaria del SAS, que sí es obligatoria.

CSIF sí cree que es equiparable, y por tanto sería posible.

La Empresa señala que si un profesional se reduce su jornada voluntariamente, debe atenerse a sus propios actos y no es compatible con una petición de ese tipo de jornada. En modo alguno sería justificable ante la intervención, teniendo en cuenta que la reducción de jornada por guarda legal estaría bonificada.

UPES indica que al poder hacer una actividad retribuida en dicha reducción, sí sería coherente que se permitiera hacer jornada de rebase proporcional a su jornada de trabajo.

CGT entiende que sí no está regulado, no cabe la limitación que plantea la Empresa.

La Empresa indica que la redacción si planeta incompatibilidad de la reducción con actividad retribuida. Si se tratase de una actividad fuera de la jornada laboral, salvo cuestiones de incompatibilidad, no habría problemas.

SMA cree que una cuestión que no tiene por qué debatirse ahora.

UPES señala que aunque no esté en el manual de permisos, por coherencia sí debería permitirse.

Se pasa a tratar distintos aspectos y aclaraciones sobre el redactado.

CGT pregunta por la documentación que deben aportar los profesionales en el caso de reducción de jornada para cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad, en concreto la resolución del INSS, ya que suele tardar y debería permitirse aportar la solicitud al INSS.

La Empresa señala que la cuestión está en que es al profesional a quien le llega la resolución del INSS porque no se trata únicamente de un permiso, también es una prestación.

CGT indica que se debe facilitar el disfrute del permiso a los profesionales, de modo que no se debe condicionar.

SATVE

La Empresa manifiesta que se podría incluir en la redacción "aportando el trabajador la resolución del INSS".

CGT entiende que sería más claro quitar completamente la referencia a la resolución del INSS.

Finalmente se acuerda que la redacción establecerá que "el trabajador aportará la resolución del INSS cuando disponga de ella".

CGT pregunta por la referencia a la declaración jurada.

La Empresa responde que es para acreditar que ambos progenitores trabajan, es un requisito de la regulación del INSS para tener derecho a la prestación (R.D. 1148/2011).

UPES manifiesta que en su condición de representantes sindicales tiene derecho a conocer cómo va a cubrir la empresa los permisos.

La Empresa responde que no es el momento de regular dicha cobertura y en este momento no se debe abrir ese debate que ya ha sido tratado en las reuniones anteriores.

CGT entiende que la jornada de rebase se podría incluir para la cobertura de todos los permisos, se debe abrir el campo para su utilización y se podría incluir al final del acuerdo.

SATSE señala que sería bueno permitir el mayor número de herramientas para cubrir los permisos.

La Empresa responde que en ningún manual de permisos se regula cómo realiza la empresa la cobertura de los permisos, tan sólo se regulan los permisos.

UPES indica que el temor es que el disfrute de unos permisos pueda recaer en terceras personas imponiéndoles una jornada directa. La respuesta de la Empresa no permite conocer cómo se van a cubrir esos permisos.

La Empresa señala que la respuesta sí se ha dado y se hará conforme a los procedimientos previstos en el Convenio. Si la solicitud se conoce con anticipación, se asignará a los profesionales como se viene haciendo hasta ahora.

UPES manifiesta que debe quedar clara la voluntariedad de la asignación de dicha cobertura, el disfrute de los permisos no puede ir en perjuicio de otras personas. Pregunta cuánto tiempo considera la empresa como suficiente para dicha solicitud.

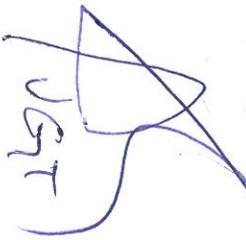
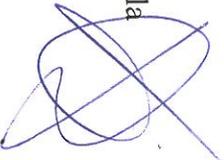
CC.OO. quizás se podría incluir que los trabajadores sustituido y sustituto acordasen el sistema de cobertura.

La Empresa responde que ese sistema no es viable, no se puede establecer un sistema de cobertura del servicio diferente, no es posible.

CGT pregunta si sería posible incluir como un punto tercero en la regulación de la jornada de rebase la cobertura de estos permisos.



CGT



CGT



UPES



SATSE



SMA

La Empresa señala que no es posible. No se puede modificar la redacción del Convenio colectivo.

UPES entiende que no es cierto y que ya se está modificando dicha redacción.

La Empresa indica que no así ya que existe una habilitación del SAS a través de la resolución de la DG de Profesionales, que no llega a otras cuestiones como la que se está proponiendo sobre la cobertura mediante jornada de rebase.

CGT señala que en la regulación no encuentra referencia a la necesidad de la declaración jurada de los profesionales.

UPES manifiesta que en el manual debe hacerse referencia concreta a la voluntariedad en la cobertura de los permisos, si no quedara así reflejado no firmarían el acuerdo. No hay una explicación suficiente por parte de la Empresa, ni hay una concreción en la referencia de la comunicación a los profesionales de un “tiempo suficiente”.

La Empresa responde que el manual no está para recoger esos aspectos organizativos. En relación con la declaración jurada, se eliminará esa referencia ya que es algo que el INSS requiere al profesional. Así mismo, se compromete a tratar con la Dirección del Servicio Provincial de Granada el sistema de asignación de turnos.

UPES indica que en el Servicio Provincial de Granada se han impuesto turnos con menos de ^{cuarenta y cinco} ~~veinticuatro~~ horas de antelación a profesionales que estaban pasados de horas, sin que desde la Dirección Provincial se de otra respuesta más que se tiene que cubrir el servicio.

La Empresa repite que es algo que se va a tratar con la Dirección del Servicio Provincial de Granada, comprobando si es un tema que se haya tratado en la Comisión Paritaria Provincial.

UPES responde que en cualquier caso no se deben imponer turnos. Es una paradoja que por conceder un derecho se vean perjudicados otros derechos.

CGT comparte esta opinión.

Tras un receso, la reunión se retoma a las 16:25 horas.

La Empresa manifiesta que tras consultar la propuesta con el Gerente, teniendo en cuenta los distintos factores y en aras de permitir con la firma que los profesionales puedan disfrutar de la nueva regulación de los permisos, se aceptaría la propuesta de mantenerle texto del SAS, de modo que en relación con el acuerdo de febrero de 2015, quedaría sin efecto el apartado 21.3 de permiso no retribuido, adoptándose los del SAS. En el redactado se incluirían las apreciaciones recogidas antes del receso.

El Presidente del Comité Intercentros señala que hay algunas discrepancias, pero la mayoría de la representación sindical estaría de acuerdo, solicitando que sería deseable para la firma que se pudiera redactar una circular para establecer la cobertura de dichos permisos.

La Empresa responde que sería deseable ir viendo el funcionamiento del nuevo régimen de permisos por lo que de entrada no es posible.

SATSE

SMA

El Presidente del Comité Intercentros pregunta cuál sería el plazo razonable para esa evaluación del funcionamiento de los permisos.

La Empresa señala que sobre el primer trimestre, febrero-marzo se podría, tras tomar nota de las incidencias que hayan ocurrido. Habrá que ir trabajando en un redactado de manual definitivo para la Empresa.

Desde la Parte Social se pide que ese manual debe ser homogéneo, y que el modo de cobertura de los permisos en todos los Servicios Provinciales debe ser la misma.

La Empresa indica que para dicho seguimiento se podría convocar una CPR. Mientras se dará traslado del acuerdo a los Servicios Provinciales y se irán aclarando las dudas.

CGT propone que el plazo de preaviso para comunicar a los profesionales la cobertura de un permiso sea de cinco días.

UPES incide que la cuestión importante es asegurar la voluntariedad en la cobertura de los permisos. El 30 de junio por parte de la Empresa se remitió una oferta voluntaria que podría ser la directriz a seguir.

La Empresa responde que no es posible en este momento dar un sistema cerrado, debe verse cómo se va funcionando y realizar un seguimiento.

SATSE comprende la preocupación manifestada por UPES y espera que en este sentido se haga la evaluación prometida y que sea posible consensuar unas directrices para la coberturas de los permisos, pero el acuerdo debe salir de esta reunión y si es preciso deberá votarse.

UGT cree que dado que el problema parece que está centrado en Granada, que se hable con dicho Servicio Provincial.

Se pasa a la votación de la propuesta con un resultado favorable con el 69% de los representantes de los trabajadores a favor y el 31% en contra.

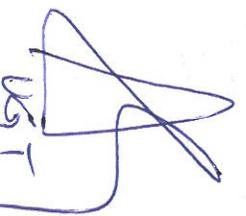
- A favor: CC.OO., SATSE, SMA, UGT y CSIF.
- En contra: UPES y CGT.

UPES explica que su voto es negativo porque el disfrute de un derecho no puede vulnerar el derecho de un tercero y al no especificar la Empresa el sistema de cobertura no pueden votar a favor. Aprobarlo tal y como se propone causa inseguridad jurídica.

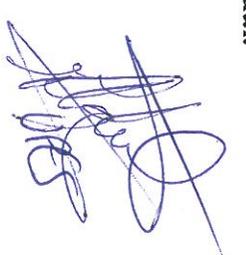
CGT señala que se trataría de un buen acuerdo si se recogiese las garantías del sistema de cobertura que ha solicitado UPES porque es muy importante el impacto que puede causar el disfrute de los permisos sobre terceras personas y es algo que no sería tan complicado. Se podría haber hecho y por eso el voto es negativo.

Se pasa a la firma la redacción del acuerdo.

1. Interpretación sobre la determinación del número total de jornada de rebase anual.



UPES



UPES



SATSE



SMA



UGT

En relación con el asunto de la interpretación sobre la determinación del número total de la jornada de rebase anual, la Empresa indica que el Convenio prevé que su cálculo es la diferencia entre la jornada ordinaria y la que efectivamente se realiza. Se ha pasado dos formas alternativas de cómputo que llegan al mismo cálculo (188 o 190 horas).

SMA indica que su cómputo, teniendo en cuenta el aumento de jornada, asciende a 190 horas. El problema está en las coberturas ya que hay profesionales al límite si se sigue con el límite de 120 horas. Entienden que con la jornada de 37,5 horas, el tope podría ser de 192 horas.

CC.OO. hace referencia a que si no se especifica, hay que tener en cuenta el límite total de la jornada que no puede ser superior a 1.826 horas anuales.

La Empresa señala que en la línea planteada se podría llegar a un acuerdo y sería defendible su aplicación hasta el 16 de enero.

SATSE entiende que así debería ser para solventar el problema organizativo de la jornada de profesionales hasta fin de año.

SMA pide que en los servicios provinciales pequeños se debiera permitir un cierto grado de flexibilidad.

La Empresa estima que ello no es posible por la consideración jurídica que podría ser discutible si se excede de dicho límite, por lo que no debe de excederse.

Finalmente, salvo CGT que no da su aprobación porque considera que es un tema que tendrían que estudiar previamente, se llega al acuerdo que sobre un cálculo de jornada máxima anual de 1.826 horas (40 horas semanales), restada la jornada realizada de la Empresa de 1.632 horas, el total del límite para la jornada de rebase se fija en 194 horas.

Por parte de la Empresa se darán instrucciones a los servicios provinciales.

La Empresa hace lectura de las notas preparadas sobre reducción de jornada por interés particular. Señala que se ha tomado como referencia lo dispuestos en las agencias de Bajo Guadalquivir y Costa del Sol. Estas notas se enviarán para que la Parte Social remita sus propuestas y posibles modificaciones.

2. Información sobre la recuperación de la jornada de 35 horas: La Empresa informa que se van a dar instrucciones para la preparación de los cuadrantes de trabajo a 35 horas. Se mandó un correo a la CPR indicando la jornada que resulta del promedio de los tramos que establece el Decreto, hasta el 15 de enero y del 16 de enero en adelante, fecha en la que se inicia la jornada de 35 h. El resultado es una jornada asistencial directa de 1.454,06 horas.

SATSE señala que si hay una suspensión del Decreto no se debería obligar a los profesionales a devolver horas con carácter retroactivo.

3. Información referente a consulta a la fundación Tripartita: La Empresa informa que envió la consulta y la respuesta de la Fundación Tripartita sobre los Permisos Individuales de Formación tratada en la anterior CPR.

SATSE

4. Instrucción sobre el cumplimiento en EPES del art. 13.5 de la ley Orgánica de Protección Jurídica del menor.

Por parte de la Empresa se informa que tras la reforma de la Ley en agosto de 2015 existe la obligación de que todo profesional que tenga contacto con menores debe acreditar que no está incluido en el Registro Central de delincuentes sexuales.

Al respecto se planteó la cuestión sobre quién tiene contacto habitual con menores, si bien el concepto inicialmente era más restrictivo, se ha ampliado su interpretación de modo que para las urgencias médicas, se entiende que se debe acreditar dicha circunstancia de la no inscripción en el registro, tanto de los profesionales en activo en EPES, como los inscritos en la bolsa de contratación y el personal de las subcontratas que tengan ese contacto. Por parte del profesional se debe entregar el certificado de no inscripción en el citado Registro o bien una declaración responsable y la autorización para que la empresa pueda hacer la consulta en el Registro.

UPES pregunta por si esa obligación se extiende a los pilotos de los helicópteros.

La Empresa responde que no, ya que entiendo que claramente no tiene la consideración de personal asistencial ni tiene contacto habitual con el paciente.

5. Conceptos variables y horas sindicales.

En relación con la aplicación de la Sentencia del Tribunal supremo de 23 de marzo de 2015 (2103/2015) sobre el reconocimiento de 15 horas mensuales de horas sindicales sin contar con el mes de vacaciones, establece que el crédito horario sindical es un permiso que no se devenga durante el periodo de vacaciones. La Empresa informa que no se prevé aplicar en este ejercicio pero sí para el próximo.

Sobre la retribución de los conceptos variables por actividad en relación con las horas sindicales, la Empresa señala que se podrían hacer mediante un acuerdo y las noches y festivos pagarlos a partir de ahora, según las horas sindicales que consten en la aplicación de modo retroactivo (un año).

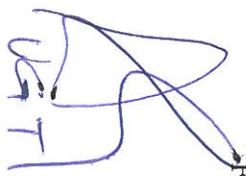
Ruegos y preguntas:

CCOO expresa su desacuerdo con el sistema de promoción interna temporal en el Servicio Provincial de Sevilla, habiéndose utilizado la bolsa permanente de contratación para determinados contratos por delante de la PTT, cuando la PTT tiene prioridad sobre aquella bolsa y en el CI se acordó que el criterio del 50% sólo es aplicable entre la provisión interna y la PTT. Se solicita que para la reordenación de los listados de Promoción Interna Temporal, en los casos en los que haya igualdad de antigüedad en la empresa, diluciden los servicios prestados en la categoría promocionada.

También hace referencia que, en los supuestos de coincidencia entre vacaciones y procesos de baja por incapacidad temporal el trabajador puede disfrutar las vacaciones hasta los 18 meses siguientes a partir del final del año en se que se hubieran generado éstas, proponiéndose la existencia de un sistema por el que se garantice la programación de las vacaciones.

La empresa indica que, en cualquier caso, las vacaciones deben disfrutarse dentro del ejercicio si, producida el alta del trabajador, esto es posible.

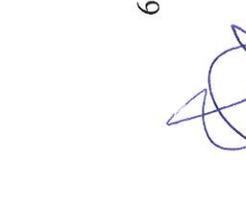
Finaliza la sesión a las 18:35 horas.



SHTJE



SMA



ESTF

* Se omite ^{siempre} ~~esta~~ del debate sobre
la fección de los recursos y la
interpretación de la existencia de los recursos
reducidos por COT hasta la adecuación
de los recursos que llevan a la duración
de la empresa = no informar de esta
guarantías