



AÑO 2017 - IV BOLETÍN TRIMESTRAL COMITÉ DE EMPRESA

OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2017

NOTICIAS RELEVANTES:

- **Devolución 1%:** Se ha llevado a cabo el pago correspondiente al incremento del 1% de la masa salarial, aprobado en la Ley 1/2015 del 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017. En el mes de Noviembre se realizó el ingreso de una nómina extraordinaria, con el importe acumulado de los meses de Enero a Octubre, a todos los compañeros y compañeras que han mantenido el mismo contrato a 31 de diciembre del 2016 y durante el 2017. El pago ha sido proporcional según el mes de finalización del contrato durante el 2017. A partir de noviembre, el incremento se verá reflejado en cada nómina. Si tenéis alguna duda al respecto os podéis poner en contacto con nosotros a través de nuestro correo electrónico (comité@fimabis.org).

Si conocéis algún compañero que pueda ser beneficiario de este pago y en la actualidad no sea trabajador de la Fundación, os pedimos que contactéis con ellos para que se pongan en contacto con RRHH y se informen del procedimiento para reclamar el pago.

- **Recuperación de derechos:** Según las instrucciones publicadas en BOJA para la aplicación de la disposición adicional novena de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017 y 2018, durante estos años se recuperará de forma progresiva la paga extraordinaria de diciembre de 2012.

Hasta ahora:

- En la nómina de septiembre de 2016 se abonó el importe equivalente a 48 días (26,23%)
- En la nómina de febrero de 2017 se abonó el importe equivalente a 46 días (25,14%)

Próximamente:

- **En la nómina de febrero de 2018 se abonará el importe equivalente a 45 días (24,59%).** En aquellos casos en los que no hubiera procedido el reconocimiento de la totalidad de la paga extraordinaria y adicional de diciembre de 2012, los días y porcentajes indicados se reducirán proporcionalmente al cómputo de días que hubiera correspondido.



Por otro lado, se procederá a la **recuperación progresiva de la reducción sufrida del 10% de la parte variable de la nómina**, a aquellas personas a las que le aplique, de la siguiente forma:

- En 2018: un 5%
- En 2019: un 5%
- **Curso de Prevención de Riesgos Laborales:** A principios de 2017 se realizó un curso de prevención de riesgos laborales impartido por FREMAP. Se trataba de un curso obligatorio que se difundió a todos los trabajadores de FIMABIS: 220 investigadores, 37 administrativos y 5 enfermeras. La asistencia fue del 100% en el grupo de administrativos y enfermeras, en cambio entre los investigadores solo asistieron al curso 115 personas (52%).

Desde el CdE queremos recordaos que este tipo de cursos se organizan pensando en el beneficio de todos los trabajadores.

- **Formación:** Os recordamos que ha cambiado la normativa respecto a la bonificación de la formación tripartita por la que algunos cursos ya no serán bonificables al 100%. Por tanto, cuando hagáis vuestra petición de formación bonificada se os harán llegar 2 formularios, uno a rellenar por el alumno y el otro por el centro que imparte el curso para valorar el porcentaje bonificable. Si el curso no resulta bonificable al 100%, se intentará llegar a un acuerdo entre el solicitante y la gerencia para el abono del porcentaje restante.

Como ya os informamos, se va a crear una Comisión Paritaria de Formación, de la que formarán parte 2 miembros designados por gerencia y 2 miembros de este CdE, para gestionar las necesidades de formación. Los representantes del CdE serán: Tahia Fernández Duarte y Tatiana Díaz Córdoba.

La primera reunión de la comisión tendrá lugar durante el mes de enero de 2018.

- **Convenio Colectivo:** desde el último boletín se han realizado 2 reuniones de la mesa negociadora tratándose los siguientes temas:

Reunión del 06.11.2017:

- **Organización del trabajo**
 - Participación de la RLT en la organización del trabajo Se acuerda lo siguiente: Se garantiza la participación de la RLT en los términos recogidos en el articulado de este convenio.



Horas extraordinarias

- Las horas trabajadas en domingos, periodos nocturnos y/o festivos, se computarán en el horario anual como 1,5 horas de trabajo efectivo por cada hora trabajada y 1,25 hora de trabajo efectivo por cada hora trabajada las horas trabajadas en sábados, cuando no se contemple el sábado como un día en el que se realicen actividades ordinarias.

- Vigilancia de la salud

- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se acuerda en la reunión del lunes 6 de noviembre con una periodicidad máxima de 2 años.

- Excedencias por cuidados de hijos y familiares

Se acuerda la misma redacción que recoge el EBEP

- El personal empleado por las Fundaciones a las que se aplique el presente convenio podrá acogerse a una excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los 2 primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

- Régimen disciplinario



En esta sección había varios puntos en los que no se había llegado a un acuerdo entre las partes. Finalmente, estos puntos han quedado de la siguiente forma:

- Faltas graves:
 - ❖ Sacar equipos y medios materiales de la Fundación sin autorización para usos privados, salvo aquéllos de carácter móvil que por su propia naturaleza estén destinados a ser usados fuera de sus instalaciones.
 - ❖ La utilización de los equipos informáticos y de comunicaciones propiedad de la empresa, para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral y **sin perjuicio de lo estipulado en otras disposiciones.**
- Faltas muy graves
 - ❖ Sacar equipos y medios materiales de la Fundación sin autorización para usos privados, cuando provoquen un perjuicio económico u organizativo para la Fundación empleadora.
 - ❖ La utilización de los equipos informáticos y de comunicaciones propiedad de la empresa cuando generen riesgos para la seguridad informática de la Fundación empleadora.
- Sanciones
 - Por falta leve:
 - ❖ Amonestación escrita
 - ❖ SE ELIMINA: Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días
 - Por falta grave:
 - ❖ Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días
 - ❖ Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior



- Por falta muy grave:
 - ❖ Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días
 - ❖ Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría superior.
 - ❖ Despido disciplinario
- Se ha formado un grupo de trabajo formado por la parte empresarial y social para comenzar a trabajar en las tablas salariales y llevar a la mesa de negociación la información trabajada.

La próxima reunión de la mesa negociadora, en la que se trataran todos los temas que quedan pendientes de acuerdo, queda pendiente de fecha hasta que haya algún avance del Grupo de Trabajo sobre Retribuciones.

TU COMITÉ:

¿Tienes propuestas o sugerencias? ¿Quieres colaborar con tu Comité? ¿Quieres que el CdE vaya a tu centro de trabajo para tener una reunión donde consultar dudas o hacer sugerencias? Habla con nosotros directamente o escríbenos a comite@fimabis.org

Recordad que en nuestra intranet tenéis a vuestra disposición aquellos documentos y acuerdos referentes que pueden ser de vuestro interés (<http://www.fimabis.org/index.php/comite-empresa?lang=es>)

*Si quieres darte de baja de este boletín escribe a comite@fimabis.org