

## 10ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE LA EPES

(28- IX –2009)

### ASISTENTES

En representación de la empresa:

Maite Becerra Moreno  
Ricardo Sotillo Hidalgo  
Enrique Bravo Escudero  
José Luis Villagrán Ortiz  
Alberto Ortiz Carrasco  
José Javier Cabello Burgos

En representación de los sindicatos:

Por CCOO: José A. Alonso Sánchez

Por SATSE- CEMSATSE: Javier Longobardo y Miguel R. Martín

Por CSIF: José A. Morales García

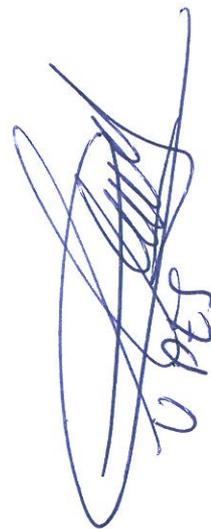
Por UGT: José A. Gómez Cano

Por SAME: Santiago Álvarez Gutiérrez

Por UPES: Juan Pedro Cantero García

Como asesores/as:

Antonio Olmo Pimentel (UGT)  
José Enrique Herrero Fenoll (CEM-SATSE)  
Carmen Marchena Vázquez y Andrés Tamayo (CC.OO)  
Juan Antonio Gallardo (CSI-CSIF)  
Alfredo López Urbano, José A, Traveset Luque, Joaquín Pérez Pacheco, Fco Manuel Escarti Hernández, María José Quesada Belmonte y Elisardo Segurado González (UPES)



En Campanillas (Málaga), siendo las 11'30 horas del día 28 de septiembre de 2009, se reúnen en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias las personas anteriormente relacionadas con el fin de celebrar la sesión de la Comisión Paritaria Regional de EPES.

Por parte de la Empresa, toma la palabra el Sr. Director Gerente, para presentarse ante la Comisión Paritaria regional, exponiendo una síntesis de su trayectoria profesional en el ámbito del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Como dos dimensiones básicas de su gestión sitúa la participación y la construcción de un espacio de fusión del sistema sanitario en el que se puedan detectar necesidades y orientar respuestas a las mismas. Su ideario es vivir en un espacio de armonía, en el que se dé respuesta eficaz a la población, y que sus profesionales estén continuamente en un nivel de competencia elevado. El objetivo fundamental de la Empresa es disminuir la mortalidad de la población, lo que es motivador para todos sus componentes.

Seguidamente, se procede a una presentación de cada una de las personas de la Comisión Paritaria Provincial.

Indica el Sr. Gerente que se le encargó por la Consejera que se trabajase sobre el Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias. Es un espacio complejo, pero es posible que de cara al futuro se le dé una forma diferente, y en el futuro se trabajará de ello. Se trataría de llevar a cabo actuaciones que fusionen recursos de la red hospitalario y de la red extrahospitalaria. Es posible que éste sea el reto más importante que vamos a tener en los próximos años. Su objetivo es que la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias sea la Empresa de Emergencias más innovadora, incorporando todas las tecnologías existentes para alcanzar dicho objetivo de innovación. Se compromete que para el 2013 va a tener la red de helipuertos más avanzada y operativa de este país. También va a ser un hecho que todos los Centros Coordinadores de EPES trabajen en red, conectándose todos ellos, utilizando los recursos en su conjunción para dar una mayor eficacia. Plantea nuevas fórmulas de asistencia, que algunas de ellas ya se están desarrollando en el norte de Europa, utilizando otras herramientas de comunicación con los ciudadanos.

Está actualmente acudiendo a todos los Servicios para conocerlos, y hay una cuestión que le preocupa especialmente, que es la idoneidad de los lugares de trabajo. Habrá que realizar algunas actuaciones de planteamiento inmediato, y otros, en el futuro, de carácter más definitivo.

UPES da la bienvenida al Gerente, y le pide que al valorar la empresa, no se quede en la superficie de la información que da la Empresa Pública y entre en profundidad. El sentimiento de los profesionales no es el mismo que lo que ha expuesto el Director Gerente, los profesionales consideran que antes EPES era una empresa de referencia, pero actualmente, se ha perdido el dinamismo, y se ha entrado en una fase de inercia y rutina, sin escuchar las

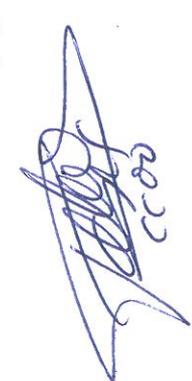
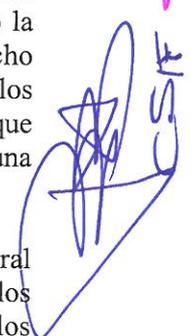
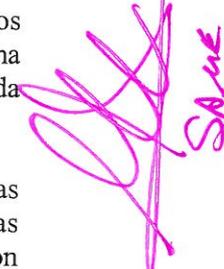
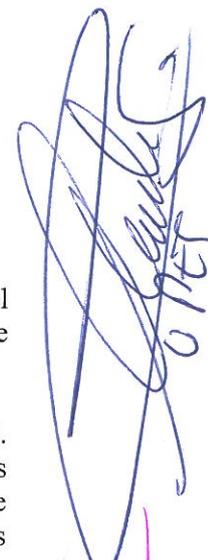
aportaciones de los profesionales y poniendo objeciones a cualquier cambio o innovación, el resultado final es una desmotivación que esta depreciando el mayor valor de una empresa de servicios como esta : son sus profesionales.

CCOO le da la bienvenida a la Empresa, y básicamente está de acuerdo con UPES. EPES sigue teniendo problemas en el día a día de los equipos que deben analizarse. Los profesionales son los primeros que detectan las deficiencias, y muchas de las cuestiones que plantean quedan ahí, sin solventar. Los profesionales necesitan formación, en muchos aspectos pero fundamentalmente en los aspectos emergencistas. Tuvieron una época en el que todos tenían un sistema de formación, haciendo referencia al CFI, que implicaba a muchos profesionales en la misma, pero han perdido dicho sistema. La fusión en el ámbito del sistema sanitario público les produce a todos un cierto recelo. Pues EPES esta claramente diferenciada respecto del sistema intrahospitalario.

SATSE da la bienvenida al Director Gerente, indicando que comparten muchas de las inquietudes que han expuesto los sindicatos precedentes. Espera que consiga muchas de las cosas que ha alegado en su exposición. Considera que todos los cambios son deseables si son para bien. Hay algunos puntos del Convenio anterior que no se han llevado a efecto, como la estabilidad de los profesionales, en concreto, de los interinos. También le ha producido mucho recelo el concepto de fusión: espera conocer mucho más de ello. Respecto de muchos de los proyectos de innovación que se han citado, espera que no ocurra como con otros anteriores, que se iniciaron en su momento, con implicación de muchos profesionales, y no tuvieron luego una continuidad.

CSIF da asimismo la bienvenida al Sr. Gerente. Quiere trasladar el clima laboral deteriorado de los trabajadores del Servicio Provincial de Granada. Las causas son tanto de los propios trabajadores como una deficiente gestión de la empresa. Concretamente, expone los siguientes problemas: la sala de estar de Motril, que es la peor de todos los equipos de emergencia de Andalucía. Ante la negativa de la Empresa de mejorar dicho estar, tuvieron que acudir a la Inspección de Trabajo, que determinó la retirada del mobiliario aportado por los trabajadores. Ese sindicato se reunió con el anterior Director Gerente, que no se mostró proclive a la solución del problema.

También quiere comentar la situación de Baza y su helicóptero. Los profesionales del Servicio Provincial aportaron datos estadísticos, que acreditaban que el emplazamiento actual es desafortunado. Este año ha sido cambiado el modelo de helicóptero. Los trabajadores invocaron graves problemas de espacio para realizar maniobras en el nuevo aparato. Sus aportaciones no han sido tenidas en cuenta.



También quiere exponer el malestar existente respecto de las adscripciones, y su queja por el régimen disciplinario y su aplicación, por la aparente arbitrariedad por la que se aplica el régimen disciplinario.

UGT indica que no sabe qué oportunidades va a tener de exponer esos problemas laborales en las comisiones paritarias. Piensa que los cambios son necesarios y por eso le da la bienvenida. En estos últimos años la estructura central se ha empeñado en rentabilizar el servicio, incrementando el número de avisos. Se va a encontrar con unos trabajadores que envejecen, y no se ha gestionado el factor edad. Plantea el mantenimiento de las capacidades de los trabajadores y de la adaptación del puesto de trabajo al trabajador, lo que por las características de la empresa, es muy dificultoso. Al profesional de edad es necesario dar la oportunidad de adscribirse a lugares de trabajo que por sus características demande menor capacidad física y mental al trabajador, y de esa forma éste pueda mantener el nivel competencial. Lo que pide es que la Empresa haga una gestión del factor edad. También se podrían crear puestos de trabajo rentables para la empresa en los que se aproveche el factor edad.

SAME le da la bienvenida, y considera que un cambio va a sentarle bien a la empresa, sobre todo si es en profundidad. Los profesionales que llevan cierto tiempo en EPES sienten que la empresa ya no es lo que era y esto está creando una desmotivación entre los trabajadores. Esta rentabilización de recursos se está produciendo fundamentalmente con el nuevo protocolo, en el cual una operadora, quizás con poca experiencia, asigna directamente al recurso sin conocimiento del médico coordinador. También expone su recelo ante la alegación de la fusión, y la problemática del envejecimiento de la plantilla.

El Director Gerente indica que las organizaciones, de forma normal, deben gestionar los recambios generacionales. Cuando hablaba de fusión, no se estaba refiriendo a integración: todos conocen que ahora mismo hay espacios diferentes, y lo que plantea es que todos los partícipes de la atención sanitaria se vinculen e interrelacionen con otros profesionales del sistema sanitario. Debe diferenciarse entre carrera profesional y trayectoria profesional, concepto éste vinculado a no estar toda la vida desarrollando una misma tarea. Esto daría una proyección de futuro a muchas inquietudes de los profesionales de las urgencias y emergencias. Señala que no es una cuestión resuelta, aunque hay algunos ejemplos con mayor interrelación entre los sistemas. De cualquier manera debemos ser muy eficientes. Sólo así podemos justificar ante el financiador los recursos que se nos asignan.

CCOO realiza una petición consistente en que acuda a los Servicios Provinciales con la mayor frecuencia posible, pues las relaciones de los profesionales con el gerente son buenas y necesarias.

El Gerente le manifiesta que lo hará y que ya han comenzado con un programa de visitas.

### **1. Aprobación del Acta de la sesión anterior.-**

Respecto del acta de la sesión anterior, Elisardo indica que respecto del pago de las dietas por los desplazamientos, se acordó su inclusión en nómina y estudiar una forma para que no tuviera repercusión negativa en las provincias con cobro colectivo. Y eso no queda claro con el redactado propuesto.

La Empresa manifiesta que efectivamente, todos estaban de acuerdo respecto de dicha cuestión, salvo los representantes de CCOO de Córdoba, por el pacto que tienen. Por eso, se quedó en que se posponía la materialización de dicha aplicación para ver como se efectúa respecto de las nóminas de Córdoba. Y eso es lo que consta en el acta.

Se plantea por la Empresa que se regularizará la situación con efectos del día 1 de enero de 2.010. Respecto al pago de los desplazamientos del Servicio Provincial de Córdoba, y sin perjuicio de la búsqueda de una solución, no debe ser causa de retraso en la inclusión.

### **2. Bolsa de trabajo.-**

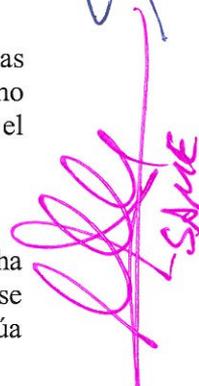
Proponía la empresa la apertura de un nuevo periodo para cambio de preferencias. No se trata de cambiar nada, sino que son cuestiones que se pueden hacer. Se trataría de establecer un plazo general para que todo el que quiera pueda cambiar sus preferencias.

UPES manifiesta que está de acuerdo, pero establecerlo con una periodicidad.

La empresa plantea que se pudiera hacer coincidente con el periodo de los cambios para los traslados o en otro periodo.

CCOO plantea que hay que abordar un tema que es el principal y que es el de las dos bolsas que hoy en día existen. Puesto que en alguna de ellas no se computa el tiempo trabajado en EPES. Se está haciendo además todo de forma arbitraria. Quiere entrar en el fondo de la cuestión. En el convenio aparece una sola bolsa y no dos bolsas.

La empresa indica que la existencia de una o dos bolsas se va a ver en el procedimiento judicial, para el que están citadas las partes el día 5. Y respecto de esa cuestión, que es debatida, se están estancando cuestiones que sí que se pueden hacer sin afectar a ese procedimiento.



CCOO indica que hay una bolsa que no existe, que es la del personal administrativo, y que la forma de contratación del personal administrativo debe ser idéntica a la del resto de los profesionales. No se está siendo transparente en la contratación de los profesionales. El Convenio se está incumpliendo. Lo que plantea es que desde CCOO se va a exigir absolutamente respetuoso con lo que se ha firmado en el Convenio, porque luego se les achaca que judicializan los temas. Añade que en 2007 hubo proceso de selección y no sabemos cómo se hizo ya que no existe Bolsa alguna.

La empresa manifiesta que respeta lo que se firmó, independientemente de que haya un juicio sobre la interpretación del convenio respecto de este tema. Independientemente de eso, se pueden hacer una serie de cuestiones que vienen contempladas en el convenio, como el cómputo del tiempo trabajado en EPES para la reorganización de las bolsas.

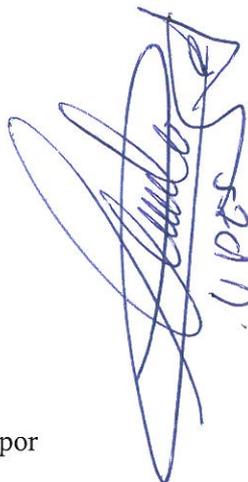
Respecto de la contratación de administrativos, no ha habido proceso de selección para personal administrativo y por tanto, las contrataciones se están realizando con personal que habían ya trabajado en EPES, hasta tanto se haga un proceso de selección de administrativos.

CCOO expresa que sí ha habido tal proceso de selección de administrativo. También plantea que se pueden actualizar las dos listas, y cuanto antes. Y dará lugar a que gente que está en la segunda lista, pase a la primera. Se puede producir y baremar conforme a lo que está establecido, y puede dar lugar a que un profesional de la segunda lista pase a la primera lista.

La empresa indica que esa opción se estuvo barajando en otra reunión y creían que puede dar lugar a problemas legales, dado que las actuales listas habían sido ya publicadas por una resolución definitiva.

UPES indica que están de acuerdo con CCOO y que el espíritu de la negociación fue la existencia de una sola bolsa. Un acuerdo podría ser pasar de la segunda bolsa a la primera los huecos que existan ahora en la lista de seleccionados. Y ello mientras viene la resolución judicial. Y en ese acuerdo, se podrían incluir más aspectos de regulación de la bolsa. También está de acuerdo con CCOO respecto de la convocatoria de administrativos. Si se cumpliera con lo acordado en el actual convenio ya debería haberse producido una nueva convocatoria de administrativos.

SATSE recuerda que en todas las paritarias posteriores a la firma del Convenio se ha tratado de este tema y se han propuesto soluciones alternativas, pero su interés es el estricto cumplimiento del artículo 7 del Convenio: la existencia de una sola lista de seleccionados. En el artículo 7, punto 1, indica el orden de prelación, y no tiene una relación de promoción interna.



La empresa indica que sí que existe y está vacía, dado que todos los que obtuvieron plaza por Promoción Interna en la anterior convocatoria lograron, ya, su incorporación definitiva.

SATSE indica que no va a dar validez a ninguna de las peticiones de la empresa sobre la bolsa, si no se aceptan algunas de las peticiones sobre la bolsa que plantea la parte social.



CCOO indica que hay un incumplimiento total, porque no se cumplió con las promociones internas. Y una de las cuestiones del diagnóstico de igualdad era que una de los mayores objetivos de la empresa era la promoción interna. Y eso no es verdad.

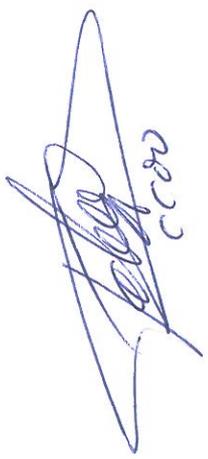
La empresa mantiene que está dando cumplimiento al convenio.

CSIF plantea que, dado que existe un juicio el día 5, las decisiones sobre esta cuestión podrían abordarse una vez conocida la sentencia.



La empresa manifiesta que debe tardar dos o tres semanas, y que una vez dictada la misma es ejecutiva.

Se llega al acuerdo de dejar este tema hasta que salga la sentencia del TSJA.



### **3. Reglamento del F.A.S.**

La empresa señala que hizo llegar a la Comisión un borrador de trabajo, y que Andrés Tamayo realizó remitió unas aportaciones. Existe, correspondiente al ejercicio 2008, un remanente al que se le debe dar curso.

UPES mantiene que está sustancialmente de acuerdo con el borrador. Está de acuerdo en eliminar daños graves en las viviendas, y hacer referencia a situaciones de gravedad; asimismo, no señalar porcentajes, sino poner unas cantidades fijas. Y si no hay un año suficiente para pagar esas cantidades, se pagaría parcialmente, y del año siguiente se completaría hasta el total. El remanente pasaría directamente al fondo de pensiones. Y están en desacuerdo con las incapacidades permanentes parciales, que deben ser incluidas, en cualquier caso, en las ayudas inespecíficas.

CCOO y SATSE están de acuerdo con todas esas modificaciones, pero plantean dudas respecto de la incapacidad parcial. Consideran que no pueden hacerse distinciones entre los profesionales.

UPES indica que no sea automática su concesión, sino que se valoren supuesto a supuesto.

Se plantea un debate entre la parte social respecto del abono en años sucesivos de lo no abonado en ese año.

La empresa plantea que la solución más simple es que en el año en el que sucedan esas circunstancias se abonen todos los supuestos y en su integridad.

De este modo, si hay un excedente en ese año, se aporta al fondo. Si no se dispone de la cantidad necesaria pagar todos estos supuestos de ayuda específica, se detrae de la aportación al fondo de pensiones. Se acuerda que, en cualquier caso, sólo se podrá recurrir a la aportación del Fondo de Pensiones para satisfacer las ayudas específicas.

La empresa indica que hay algunas cuestiones que pueden dar controversias:

- 1) Incompatibilidades: si ese profesional ha cobrado del seguro de accidentes de la empresa, se plantea si debe haber incompatibilidad o no con esa cantidad del seguro. Se alcanza el acuerdo de que sí son compatibles, aunque complementarias, esto es, se reduciría la ayuda especial en la misma cuantía que la otorgada por la Póliza del Seguro de Accidentes.

- 2) Tiempo necesario para ser beneficiario: UPES está de acuerdo en que sea proporcional al tiempo de trabajo en EPES de ese periodo. Se alcanza ese acuerdo de proporcionalidad, referido al año anterior de producción del hecho causante.

CCOO propone que sea la Empresa la que comunique a la familia del profesional de EPES fallecido la existencia de esa ayuda. Se acuerda que la empresa notificará la posibilidad de esta ayuda en los supuestos que conozca.

Respecto de los temas planteados por los sindicatos, se analizan los siguientes puntos:

UGT planteó tratar los trienios de los trabajadores del SAS y CCOO solicitaba asimismo tratar del tiempo trabajado en EPES.

CSIF considera que ya se han tratado todos los puntos del orden del día, y que las sucesivas aportaciones de puntos por los sindicatos, sin el tiempo de antelación necesario, implica que su sindicato desconozca los puntos a tratar.

La empresa indica que son aspectos que han ido remitiendo los sindicatos con más o menos antelación, y que dado el interés del Director Gerente en tener cuanto antes esta reunión, se ha remitido un orden del día, con otros aspectos de ruegos y preguntas.

En este aspecto, hay tres cuestiones que incluir por UGT:

- 1) Los trienios de los trabajadores procedentes del SAS.
- 2) Criterios de EPES para el régimen disciplinario.
- 3) Alumnos en prácticas.

Por UPES:

- 1) Adscripciones a las bases periféricas en el SP de Sevilla.
- 2) Cómputo de las horas de desplazamiento en gestión del tiempo.

CCOO: Tiempo trabajado en EPES y funcionamiento de la Bolsa de Contratación.

Se plantea realizar las convocatorias con más tiempo, y en una semana se envía el borrador del acta, y en otra semana se hagan las alegaciones.

#### **4. Reconocimiento de servicios prestados en el Sistema Sanitario a efectos de trienios**

UGT plantea el supuesto de un trabajador de la Junta de Extremadura, en el Servicio Extremeño de Salud, que acredita periodos trabajados allí y no han sido reconocidos por la EPES a efectos de trienios.

La empresa indica que sólo se considera, conforme al artículo 22 del Convenio, aquellos periodos desempeñados con carácter de personal indefinido: funcionario, estatutario o laboral

CCOO indica que eso ya ha cambiado con el Estatuto Básico del Empleado Público.

La empresa dice que el EBEP se remite en este aspecto a lo que regulen los Convenios Colectivos.

El CSIF indica que en base a una Comisión de Seguimiento del Convenio sí que se podría discutir eso. Plantea que se haga una comisión de seguimiento respecto de la interpretación de este apartado del convenio.

La empresa indica que una comisión de seguimiento no puede modificar el redactado de un convenio, sino solo interpretarlo.

CSIF considera que este punto concreto es una cuestión de interpretación.

UPES dice que ya se ha tratado en otras reuniones este punto y que la empresa se niega a aceptarlo, que tienen la sospecha que quieren darlo para el próximo convenio sabiendo que tendrían que haberlo reconocido con anterioridad, que UPES ya lo tiene en asesoría jurídica para su estudio.

La empresa manifiesta que no puede atender a esta solicitud, y que el reconocimiento de la antigüedad se debe realizar en los supuestos que vienen expresamente establecidos en el Convenio.

##### **5. Criterios de aplicación en el Régimen disciplinario de la EPES.**

UGT plantea el supuesto de Ana Juez y asimismo lee un correo de una profesional de EPES que tuvo un incidente con otro profesional del Sistema Sanitario Público.

La empresa indica que carece de competencias disciplinarias respecto de profesionales que no son de EPES. Que es intolerable que un profesional insulte a otro de la EPES, y que el SAS debería haber iniciado un expediente sancionados por esos hechos, si no lo ha hecho.

SAME indica que su queja es que la Empresa debería haber insistido más en esta cuestión, no limitándose a una sola gestión telefónica.

CSIF insiste que el ambiente laboral enrarecido de la EPES por estos temas disciplinarios. Los profesionales están totalmente indefensos. No hay ningún directivo de ningún SP que rompa una lanza por un profesional.

UGT dice que el mismo celo en sancionar, que se ponga en defender a sus trabajadores.

Respecto de ese tema en concreto, la empresa dio traslado, por escrito, de la queja y del incidente, tratándose con la Dirección del Distrito. No nos consta, no obstante, que se hubieran realizado actuaciones disciplinarias al respecto. Y está de acuerdo en que estos temas se deben de mejorar y ser perseverantes.

UGT indica que no es proporcional la actuación de la empresa con Ana Juez, y la actuación del SAS, en el caso referido, con su profesional.

CC.OO. expresa que EPES no puede determinar las sanciones que deben poner otras Empresas, referidas al SAS. No está en manos de EPES la sanción o no de trabajadores pertenecientes a empresas distintas a EPES.

## **6. Alumnos en prácticas.-**

UGT plantea que este tema ya se ha tratado en Comisión Paritaria Provincial. Plantea si un profesional puede negarse a tener un alumno en prácticas.

La empresa pregunta qué dificultad plantea.

UGT indica que los “estares” no están adecuados para que estén estos alumnos.

UGT lo que ha pedido es que si va a haber un alumno, que no haya más personas que la capacidad que exista en el estar. Y que se garantice un asiento para cada uno.

La empresa indica que está de acuerdo en este punto.

UGT reitera la pregunta de si se está obligado a tener este alumno.

La empresa indica que hasta ahora ha sido voluntario, y que es un elemento que se valora en la carrera profesional, la tutorización de los alumnos.

CSIF indica que independientemente del espacio o del lugar de origen del alumno, pregunta si existe algún protocolo que regule los alumnos externos en prácticas. Pregunta si existe ese protocolo.

La empresa indica que en los acuerdos con alumnos de otras empresas, hay un convenio que se firma, que recoge todos los aspectos que han de regularse. No existe un acuerdo marco de tutoría general.

CSIF pregunta qué responsabilidad tienen los profesionales de EPES en una mala praxis de estos profesionales. También plantea en qué punto del convenio se recoge este tema. La empresa señala que, en cualquier caso, están amparados por la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

La empresa contesta que en virtud del artículo 6 del Convenio es una facultad de la empresa la determinación de los procedimientos y sistemas de trabajo. El profesional no es un tutor, y en los mapas de competencia están también los supuestos de docencia.

CSIF indica que se están metiendo unas funciones y responsabilidades a los profesionales que no están en el Convenio ni han sido negociadas con los sindicatos.

La empresa contesta que la docencia sí que existe en EPES y que no modifica el trabajo de los profesionales de EPES.

UPES plantea que si la empresa quiere tener personal docente de prácticas, tiene que pagar por esos servicios esos docentes.

## **7. Adscripciones a las Bases Periféricas de los TES en el Servicio Provincial de Sevilla**

CCOO indica acerca de las adscripciones de los TES al Servicio Provincial de Sevilla debe ser remitido a la Comisión de Seguimiento del Convenio.

La empresa manifiesta que no ve ningún problema en tratar en Comisión Paritaria este asunto, dado que el artículo 27.4 del Convenio Colectivo señala, como competencia del Comité Intercentros, el artículo 14.1 y 14.2. y las competencias del Comité Intercentros delimitan las de la Comisión Paritaria Regional.

La empresa plantea celebrar una comisión paritaria provincial específica en Sevilla, para alcanzar un acuerdo transitorio allí, y dejar la solución definitiva para la nueva negociación del Convenio.

CSIF no está de acuerdo con este punto, porque pidió una sesión monográfica respecto de estos temas, y no lo conoce en profundidad, por lo que se abstiene respecto de este punto.

Las partes están conformes que ese acuerdo, al que se llegue en la Comisión Paritaria Provincial de Sevilla, no vincule ni sirva de precedente para ningún otro servicio provincial ni para ningún sindicato.

CSIF quiere hacer constar en acta que Granada también tiene este problema y quiere solucionarlo en Comisión Paritaria Provincial.

UPES también está de acuerdo en resolver en Paritaria provincial de Granada en los mismos términos que en la de Sevilla.

SATSE está de acuerdo con esa solución de remitir este tema a la Comisión Provincial de Sevilla, y que si bien todo es negociable en el convenio colectivo, espera que en esas negociaciones se mantengan los derechos adquiridos establecidos en convenios anteriores.

#### **8. Cómputo de horas de desplazamiento en Gestión del Tiempo.**

UPES mantiene que en gestión del tiempo en cuanto a cómputo de horas de desplazamiento no se computan jornada de rebase y en los cursos de formación.

UPES indica que para los cursos obligatorios, deben computarse los desplazamientos. Y ahora no se computa ni la jornada de rebase ni el desplazamiento a cursos de formación obligatorios.

La empresa indica que lo revisará y que si tiene conocimiento el sindicato del error, se verificará. La empresa manifiesta que esos cómputos de tiempo vienen establecidos en el convenio.

Y UPES manifiesta que si el cómputo del tiempo supera las horas de desplazamiento, de dónde hay que sacarla.

La empresa contesta que hay una sentencia del Tribunal Supremo que establece que existe una compensación máxima de 38 horas por jornada de desplazamientos. Organizativamente debe tratarse de que eso no ocurra, pero en ningún caso podrá establecer una compensación diferente o adicional.

UPES responde que esa sentencia es a propósito de un caso de rotación voluntaria de trabajadores, por lo que es lógico que no se compensara de más, pero que no es vinculante para cuando la decisión de superar las horas de desplazamiento es a requerimiento de la empresa.

La empresa indica que será el primer punto del orden del día de la siguiente reunión, dado que se presentó sin tiempo para su análisis.

SATSE quiere que se ponga ya fecha de la siguiente reunión, o cuando se remite el acta, se ponga ya fecha de dicha comisión.

Y siendo las 15,30 horas del día al inicio señalado, se da por finalizada la sesión.