



ACTA DE LA 12ª SESION DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL

En la sede central de Málaga, a 16 de marzo de 2010, siendo las 11'00 horas del día señalado, se procede a la reunión de la Comisión Paritaria Regional.

En representación de la empresa:

D^a. Maite Becerra Moreno
D. Ricardo Sotillo Hidalgo
D. Enrique Bravo Escudero
D. José M^a Álvarez Rueda
D. José Javier Cabello Burgos

En representación de los sindicatos:

Por CCOO: D. José A. Alonso Sánchez
Por CSIF: D. Francisco J. Sánchez Garrido
Por UGT: D. José A. Gómez Cano
Por SAME: D. Santiago Álvarez Gutiérrez
Por UPES: D. José A. Traveset Luque

Como asesores/as:

D. Joaquín A. Reyes Franco (UGT)
D. Elisardo Segurado González y D. Alejandro Sansegundo (UPES)
D. Jesús Cabrera (CC.OO)
D. Gonzalo Muñoz Ávila (CSI-CSIF)
D. Francisco Javier Nevado Poveda (SAME)

Orden del día:

Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior.

Se procede a entregar copia del acta para su firma, con la inclusión de las modificaciones propuestas por la parte social, que queda firmada en este acto.

Solicitud de UPES de acceso a la Intranet en las reuniones de sede central, la empresa responde que se va a facilitar tres ordenadores en la sala que hay junto a la sala de juntas y que tendrán acceso a la Intranet. Dichos ordenadores son de EPES pues para el acceso a la red corporativa deben estar identificados como tales.

Convocatoria de ayudas especiales.

La empresa expone:



En la anterior sesión de la Comisión, se acordó aperturar un nuevo periodo para las ayudas de los años 2006 y 2007, para las ayudas específicas.

Se han presentado las siguientes solicitudes (se omiten datos personales):

- 1) Una de fallecimiento de un familiar. **Se acuerda conceder.**
- 2) Una que solicitan ayuda por celiaquía. Se acuerda rechazar, ya que se quedó en que el nuevo periodo era para las inespecíficas.
- 3) Un trabajador que alega una situación grave de minusvalía del 15 %. Se acuerda rechazar.
- 4) Otro por fallecimiento que ocurre en el año 2008. **Se acuerda conceder.**
- 5) Una invalidez definitiva por un hecho que ocurre en el 2009. Por lo que le correspondería en este año, y no en el anterior. Debe rechazarse por este motivo.
- 6) Una invalidez permanente total del cónyuge, que se produce en abril de 2006. **Se acuerda aceptar.**
- 7) Una inespecífica que vuelve a reproducirse, que también es denegada.

En total, se conceden estas 3 ayudas, por un total de 18.000.

Se señala que se va a realizar la aportación al Plan de Pensiones en este mes.

Se aportarán 158.797,80 euros, que es el importe que estaba previsto. Para ayudas especiales estaba determinada la cantidad de 56.525,44 euros. Se detraerán los 18.000 € asignados a las ayudas concedidas y el resto se incrementará a la cantidad destinada a la aportación al Plan de Pensiones.

Queda, así mismo, la concesión de las ayudas especiales del 2009, por un total de 63.519,12 euros. Debe realizarse una convocatoria para que los profesionales puedan presentar sus solicitudes, conforme al Reglamento vigente. Vistos los sobrantes la Comisión de control del fondo deberá decidir si se hace una aportación extraordinaria o se acumula a la aportación ordinaria a realizar en el primer trimestre de 2011.

CCOO expone que en la comisión de control estaba Andrés Tamayo, que ha cesado como representante de CCOO. Lo sustituirá Ana Belén.

CSIF expone que mandó un correo hace meses sobre la incompatibilidad de las ayudas.

La empresa expone que la incompatibilidad se planteaba con la propia póliza de la empresa. Si la póliza de la empresa responde, no debe darse esa ayuda.

La parte social presente en esta sesión está conforme en su integridad con suprimir el requisito de la incompatibilidad para los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente. **No obstante, como no estaba esta propuesta en el orden del día, no se puede llevar a efecto; sin embargo, se promueve desde esta**



reunión un punto del próximo orden del día, para modificar el reglamento en términos de incompatibilidad de las ayudas.

Traslados internos definitivos.

La empresa expone que sacó los Traslados internos definitivos, se abrió el plazo de reclamaciones, y no ha habido reclamaciones para médicos, enfermeros y TES. Con lo cual entrarán en vigor las listas en la fecha que se expone en la convocatoria.

Hay una solicitud de renuncia, que solicita su exclusión del listado provisional del listado de traslados internos definitivos. Ha renunciado antes del listado definitivo, por lo que se debe conceder.

La empresa expone que con los listados actualizados, cuando surge una plaza vacante, se procede a adjudicar, primero, por los listados de Traslados Internos vigentes. El proceso de Traslados Internos que ahora finaliza tiene como finalidad, únicamente, la actualización de los listados, ya que, actualmente, no existen plazas vacantes pendientes de adjudicar.

UPES expresa su sorpresa por el hecho que se modifique el régimen de traslados internos de forma unilateral por la empresa y sin comunicación a la comisión Paritaria ni a la de Seguimiento de Convenio, aunque se trate de que la empresa acepte un modelo de traslado interno continuo según listados anuales, que es modelo que UPES propuso al inicio normativo de este convenio y que fue rechazado por la empresa.

Toda la parte social está de acuerdo que las plazas que vayan surgiendo se vayan adjudicando conforme a tales listas, de forma continua.

UPES indica que en el caso que ejecute el traslado definitivo de una persona hacia una opción que no sea la primera, esa persona sigue estando la primera en lista, para alcanzar su primera opción. Todas las partes están de acuerdo en este planteamiento. Y cuando llega a su primera opción, ya pierde su derecho en la lista.

La empresa responde que si hay una vacante, que la empresa entiende que no debe cubrir, no la cubrirá, porque está en sus competencias de organización.

La parte social plantea que si la vacante no se cubre, y posteriormente se cubre, puede dar lugar a un fraude de ley que modifique el objetivo de las listas.

Hay una reclamación de un administrativo de Servicio Provincial de Málaga, que pide traslado interno definitivo a sede central.

La empresa le ha contestado que ese no es el ámbito del traslado interno definitivo, pues el traslado interno provincial no es entre centros, sino entre provincias. El convenio en su artículo 7.1.1. regula el traslado interno definitivo, como un cambio de un servicio provincial a otro.

UPES responde que como este concurso de traslados no adjudica vacantes de forma inmediata hay tiempo para que se forme al trabajador en determinado perfil que se precise en sede central, en caso contrario entiende, que al estar sometido a



perfiles al trabajador se le niega el derecho a traslado. Y recomendará al trabajador que ejercite las acciones judiciales oportunas. Añade que el convenio no pone que se trate de provincias, sino de servicios provinciales, estando claro que Sede central no está englobada por el S.P. de Málaga, ya que hasta tienen comités de Empresa diferentes, por tanto está claro que el convenio se refiere a centros de trabajo, y por tanto es conforme a norma este traslado.

Tras un debate en el que se abordan estos temas y los del perfil específico en administrativos y técnicos, se pospone este tema para tratarlo en negociación de convenio.

UPES muestra su desacuerdo con este punto.

La empresa plantea la necesidad de abrir un período para que los profesionales puedan cambiar sus preferencias en la Bolsa de Contratación. Este período no debe abrirse, en cualquier caso, para las Bolsas de Provisión Interna, para la adjudicación de puestos con carácter fijo, dado que, la elección del profesional debe vincularse a la vigencia total de la lista.

Expone, así mismo, la empresa, la conveniencia de ponderar, también, el tiempo trabajado para la ordenación de las listas permanentes de contratación y de suplencia. Este asunto no se ha resuelto debido al proceso judicial que existe sobre las listas de provisión interna

UPES indica que han pasado 30 meses y hay que hacer una convocatoria de empleo, considera que este tema hay que tratarlo de forma conjunta con la convocatoria pública de empleo, la promoción interna, el reglamento y provincialización de las bolsas y el cambio de las condiciones con la actualización por tiempo trabajado en EPES en la bolsa de contratación.

La empresa indica que los 30 meses empiezan a contarse desde la finalización del anterior, que no ha vencido. Pero seguidamente, surgen las cuestiones, dado el proceso judicial existente.

La empresa responde que sólo mediante un acuerdo en un convenio colectivo podría regular un cambio en el estado de las listas, porque es el único instrumento jurídico que daría seguridad jurídica.

UGT, a través de un asesor presente en la reunión, expone que personas como él mismo está en la bolsa permanente de contratación. Y que los que están en esas bolsas, les duele que no hayan podido cambiar las preferencias porque había un proceso judicial, que actualmente está parado. Varios compañeros suyos están luchando por este tema, y por ello mandó un escrito a la comisión paritaria. Lo único que piden es que puedan modificar los servicios provinciales las bolsas, con la aportación de los días trabajados.

UPES indica que quiere hacer una valoración global de todo el problema de las bolsas, en el marco de la negociación del convenio colectivo, pero con las aportaciones de

UGT, cambia de ideas y UPES acepta que salga la convocatoria de cambios de preferencia rápidamente, con el compromiso de tratar de forma conjunta estos temas en la próxima reunión de convenio y que no sea solo un parche que pone la empresa para asegurarse cubrir los contratos sin entrar a resolver el fondo de todos estos asuntos.

CCOO indica que hay que ver el texto del convenio y no se puede ir contra lo firmado. Dice el convenio que el listado es impermeable. Ellos lo que pretenden es que se premie a los que trabajan en EPES.

UPES pregunta por qué niega la reordenación de preferencia a la lista de provisión interna.

La empresa responde que son seleccionados para obtener un puesto definitivo. La modificación de las preferencias, durante la vigencia de las listas, puede afectar a derechos de terceras personas.

UPES pregunta que ellos son seleccionables, pero también participan en la bolsa de contratación.

La empresa responde que respecto de los seleccionables, ven problemas de seguridad jurídica, pero referente a la contratación temporal, no ve problema alguno.

Plantea la empresa hacer el cambio de prioridades, aunque lo demás pueda dejarse para cuando se trate en el convenio. Y en la bolsa de seleccionables se permitiría modificar la bolsa para contratos de carácter temporal.

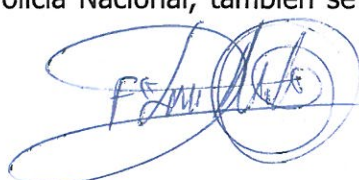
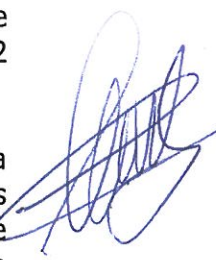
Como no estaba este punto en el orden del día, **la empresa redactará esta propuesta y la remitirá a los sindicatos para que le den el visto bueno a esta regulación.**

Se acuerda, así mismo, abrir un plazo para la modificación de preferencias de las Bolsas de Trabajo, salvo las preferencias para puesto fijo de la Bolsa de Provisión Interna, que no podrían modificarse. La convocatoria sería sometida, por e-mail al consentimiento de los distintos sindicatos, para su apertura de inmediato.

Agresiones a los profesionales.-

La empresa presenta un informe de los últimos casos sucedidos. En el año 2009, hubo 24 agresiones (12 físicas y 12 verbales), en el 2008 un total de 17 (7 físicas y 10 verbales y en el 2007 un total de 16 (5 físicas y 11 verbales). Parece que los datos indican una ligera tendencia al alza. En el SAS, el año pasado hubo 712 agresiones.

En el 2010 hay ahora mismo 6 casos. Sobre este asunto la empresa quisiera abrir el debate en esta reunión sobre algunos aspectos, como por ejemplo, las medidas de prevención hacia el profesional así como el de la comunicación, para evitar que este tipo de publicación pudiera producir un efecto llamada. La idea sería abordar un plan de prevención de agresiones, que incluiría distintas líneas de abordaje. Por ejemplo en Almería se ha firmado un protocolo con la Policía Nacional, también se van poner en



marcha medidas de prevención como la formación a los profesionales. Otra dimensión es la defensa jurídica, en la que la empresa considera que se está llevando con diligencia y con niveles de satisfacción adecuados, llevado por uno de los mejores asesores jurídicos que existen, terminando los casos siempre con condena. Se comenta un caso concreto de Sevilla del que se hablará a continuación.

El plan de prevención deberá de contener todas estas líneas de trabajo: Protocolos de actuación, prevención, formación y asesoramiento jurídico.

Este gabinete jurídico tiene las instrucciones de intentar calificar los hechos como un delito de atentado. Ya ha habido dos sentencias que califican los hechos como atentado, con 8 meses y 1 año de condena. La asistencia se hace en el más breve plazo posible, con carácter previo a la redacción de la denuncia. Les preocupa que el asunto se instrumentalice sindicalmente.

UPES no está de acuerdo con las opiniones vertidas. Considera evidente que no se trata de un ligero aumento, las estadísticas reflejan sólo los casos denunciados, pero no la realidad del total de agresiones que sufrimos en nuestro trabajo. Dicha situación no solo atenta contra la dignidad y derechos del trabajador, a parte de las consecuencias físicas y psíquicas, sino que además es una amenaza contra la eficiencia de nuestra actividad. Y que todo ello se traduce en desmotivación y pérdida satisfacción profesional.

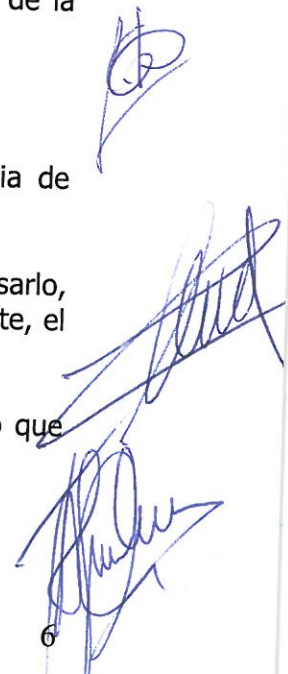
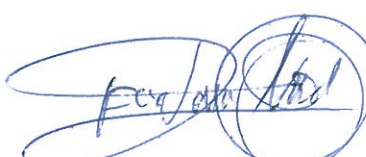
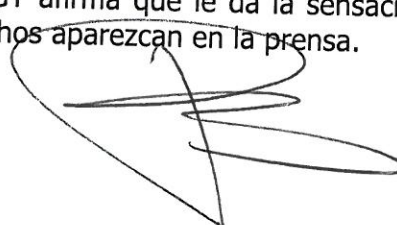
Proponemos que se establezca una mesa técnica, que desarrolle el procedimiento sobre agresiones, atendiendo a las siguientes medidas:

- Plan de formación sobre manejo de situaciones conflictivas, habilidades para manejar situaciones de riesgo, control sobre el ambiente de trabajo y manejo del estrés.
- Inversión en dispositivos de alarma de riesgo inminente.
- Acuerdos con fuerzas de seguridad, elaboración de mapas de riesgo, de zonas conflictivas y de personas, y acciones que minimicen la exposición a situaciones potencialmente conflictivas.
- Registro informatizado del nº de agresiones, para evaluación y mejora.
- Modelo "Tipo" de denuncia a utilizar de forma inmediata por el profesional.
- Estudio posterior por la asesoría de la Empresa,
- Que la empresa se persone también como acusación particular en las demandas
- Comunicación a los medios y manifiesto explícito de rechazo por parte de la Empresa.
- Apoyo psicológico a los profesionales.

UGT planteó por escrito en el día de ayer, una consulta de la ausencia de abogado en un juicio de Sevilla.

La empresa responde que no hubo abogado porque no dio tiempo a avisarlo, porque la agresión fue un viernes, y el lunes ya hubo una condena. Posteriormente, el abogado ha asesorado a estos profesionales en el cobro de la indemnización.

UGT afirma que le da la sensación que a la empresa le resulta incómodo que estos hechos aparezcan en la prensa.



6



La empresa responde que se debe ser cauto por el efecto llamada que pudiera producirse. Pero es un tema más complejo que debe analizarse.

CCOO indica que ellos ven 4 líneas, porque se está interviniendo. Entiende que la prensa es un arma de doble filo. Considera que en algunos sectores de la población corren más riesgo, con esa publicidad en prensa de las resoluciones judiciales. Considera que debe publicitarse las agresiones pero no las condenas.

UPES indica que las cifras dadas por la empresa no son reales, porque hay muchas agresiones que los profesionales no lo denuncian. Entiende que las denuncias hay que ponerlas en su momento y tener un modelo de denuncia. Y que la empresa con su asesoramiento jurídico se persone como acusación. Y no hay un registro de agresiones.

La empresa responde que sí que hay un registro, y en muchas ocasiones, el profesional indica la agresión, pero manifiesta que no quiere denunciar.

UPES también plantea que se tiene que desarrollar un dispositivo de alarma inmediata. Hay que darle apoyo psicológico al profesional. En otras instituciones obligan a ese apoyo psicológico. Es necesario un manifiesto inmediato por la empresa, rechazando esa agresión. Elaborar un mapa de riesgos en todas las provincias, con descripción de los sitios conflictivos y con las personas conflictivas. En cuanto a las fuerzas de seguridad, habría que llegar a acuerdos con ellos, para que las llamadas de EPES fueran prioritarias, y no a través del 112. Solicita la creación de una comisión que amplíe el protocolo.

La empresa responde que no debe hablarse de zonas conflictivas, sino de perfiles, porque las agresiones se han producido indistintamente en unas zonas u otras. En cuanto a apoyo psicológico es una oferta inmediata que realiza la empresa al profesional. La empresa señala que asigna abogado al profesional para que se persone, si lo desea en la causa.

CSIF expone que respecto a la creación de protocolo, en Granada tienen un problema con las fuerzas del orden público, pues se realiza mediante una remisión al 112. Plantea que es necesario un protocolo a otro nivel, para que el contacto se realice, directamente, con las fuerzas de seguridad. Insiste, además, en las agresiones verbales en la Sala, que se producen casi a diario.

UPES expresa que está de acuerdo que no se puede concretar esas zonas de riesgo. Para ver esas zonas de riesgo, hay que ver 3 puntos: el histórico de la zona, las características de la llamada, en la que se perciba una agresividad, y que además que el paciente y su entorno tenga históricos de agresividad. Respecto del procedimiento en Sala y el 112, que sea eficaz. No hay comunicación entre Sala 112 y 061, y no se prioriza, adecuadamente el apoyo policial.

UGT pregunta si un equipo cuando llega a una asistencia, y se va porque el ambiente es muy agresivo, qué postura va a adoptar la empresa.

La empresa señala que no se puede producir una denegación de la asistencia. Si ésta, por las circunstancias no se puede prestar en ese momento, se debe avisar a las

Fuerzas de Orden Público para que, sin peligro para la integridad física de los profesionales, pueda asistir al paciente.

La empresa indica que todas estas iniciativas puestas sobre la mesa se valorarán para elaborar un plan de prevención en el Comité de Seguridad y Salud.

CSIF solicita que en las situaciones claras de agresión, se permita llamar directamente a Policía, y no a través del 112.

SAME expone que sí hay zonas conflictivas y que todos los organismos saben que son conflictivas. Y que las operadoras, cuando se percaten de que hay una llamada agresiva, lo primero que deben hacer es advertir al coordinador.

CCOO entiende que además de las fuerzas de seguridad, hay que informar y establecer protocolos con los ayuntamientos, para que hagan labor de concienciación e implicación de las asociaciones de vecinos.

Se acuerda trabajar en un procedimiento de agresiones que se aprobará en el Comité Interprovincial de Seguridad y Salud, a convocar próximamente.

Reingresos provisionales.-

La empresa expone la siguiente situación: en Almería hay un médico con un reingreso provisional, pero no en plaza vacante, sino en un hueco de los que pudieran dar lugar a Traslados Internos Temporales. Sale, entonces, una vacante en Almería. No obstante, en el listado vigente de Traslados Internos, este Sr. no tiene señalado, entre sus preferencias el Servicio Provincial de Almería. (No obstante, la solicitud que realizó para el reingreso provisional si señalaba a Almería como uno de los Servicios Provinciales posibles. Por ello, la empresa llamó al primer aspirante de la lista de seleccionados, y le ha asignado la plaza en Almería, al no encontrar en el convenio fórmula para darle al médico en Reingreso Provisional la vacante de de Almería.

CCOO entiende que el que tiene un reingreso provisional tiene que tener un derecho preferente frente a la lista de seleccionados.

La empresa expresa que en el artículo 7, hay que incluir como opciones de cobertura de plaza, el reingreso provisional.

La conclusión de todas las partes es que se mantiene esta situación de reingreso provisional, hasta que haya el siguiente traslado interno, en el que se adjudicará la plaza que haya solicitado, o la que resulte después de dicho proceso. **Y esta situación de reingreso provisional debe prevalecer sobre la promoción interna y sobre la provisión interna. Tendrá obligación de concursar en el siguiente proceso de traslados internos.**

Se acuerda que aquellos reingresos provisionales que estén cubriendo huecos de Traslados Internos Temporales, pasen a ocupar, con carácter provisional las vacantes que vayan surgiendo, con carácter previo a la lista de Provisión Interna.



Habiéndose terminado los puntos del orden del día, se han llegado algunos puntos de algunos sindicatos, que se van a intentar de tratar:

UGT planteó la posibilidad de poder compensar con horas la jornada de rebase.-

La empresa responde que conforme a convenio, la jornada de rebase debe ser retribuida. La compensación por horas de los tramos de jornada realizados en los Dispositivos de Riesgo Previsible, puede dificultar la cobertura de los servicios normales de la actividad 061. Esto puede suponer dificultades organizativas importantes y, conforme a ello, no es posible acceder a esta petición.

Plantea UGT si se podría compensar con horas otro tipo de permisos.

La empresa responde que el convenio colectivo contiene, a este respecto, unos criterios claros de distribución de las horas disponibles entre contratación y jornada de rebase, y que lo que se le da a uno, se le quita a otro. Estos criterios fueron examinados y ponderados cuidadosamente, y a ellos debemos ajustarnos.

UGT plantea el supuesto de Sevilla, en el que existe un acuerdo en Comisión Paritaria Provincial que debe respetarse.

Al empresa señala que debe velar porque las jornadas de los profesionales se ajusten a lo previsto en el Convenio Colectivo. El cierre de jornada de este año ha sido mejor que el del año anterior, pues ha habido menos horas de rebase. El cambio de las calificaciones de las horas, o los procedimientos de cobertura pueden causar problemas en los equilibrios que deben mantenerse.

Temas presentados por UPES:

1) Pago de la carrera profesional en jornada reducida.

Una trabajadora está en reducción de jornada en reducción de jornada y otra parte de año en jornada completa, y se le ha pagado todo el año en reducción de jornada.

La empresa contesta que si eso es así, es un error. Que presente una reclamación y se corregirá.

2) Usos informáticos.

Solicita que en el tablón del profesional haya un área como si fuera un tablón de anuncios corporativo, para poder colocar y retirar información por los sindicatos, con objeto de evitar los correos masivos.

La empresa estudiará técnicamente como se puede proceder.

Conjuntamente con la Asociación de Trabajadores de Jaén, quieren plantear la utilización de medios de la empresa para fines sindicales.

La empresa responde que se trata de un caso concreto en el que se solicitó la utilización de un scanner para enviar un expediente disciplinario de una trabajadora. La empresa entiende que el acceso al scanner no es problema, pero sí el que se utilice para escanear un expediente disciplinario sin el consentimiento de la interesada, dado que éste es un tratamiento de datos que sólo puede realizarse con dicho consentimiento

UPES indica que se negó el uso del fax asimismo, contesta que dentro de las labores sindicales existen asuntos por ley que los delegados sindicales deben mantener una absoluta confidencialidad, siendo por tanto responsables si no lo garantizan pero en este caso se ha obstaculizado el asesoramiento legal al impedir mandar la información al abogado; no se iba a realizar una divulgación masiva del hecho. Que una de las dos alternativas se debió conceder.

La empresa responde que no hay objeción alguna al uso razonable de los medios ofimáticos de la empresa, si bien el problema en este supuesto es que había datos sensibles en un expediente disciplinario y se requirió la autorización de la trabajadora. Bastaría una autorización por e-mail o por fax.

3) Mapa de riesgos del médico coordinador.

No están conformes con el mapa de riesgos establecido con la empresa. Es un tema compartido con SAME. Quizás lo conveniente, dice UPES, fuese convocar una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud, para tratar este punto. Y que en dicha comisión, puedan participar todos los sindicatos, con un representante por sindicato.

La empresa responde que en el convenio se establece la composición de ese Comité. Y que en el Comité Intercentros debe la parte social ponerse de acuerdo, en los representantes que deben analizar ese tema, pues es un organismo técnico y no representativo.

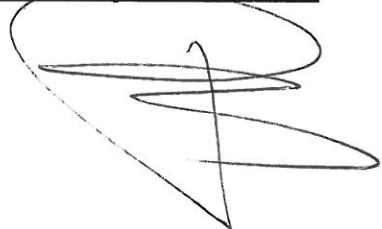
La representación sindical señala que ha realizado un estudio sobre los riesgos laborales del médico coordinador y considera que la evaluación actual no es correcta.

Se tratará el asunto en el Comité Interprovincial de Seguridad y Salud.

Se acuerda convocar esa reunión extraordinaria con dos puntos a tratar: prevención de agresiones y mapa de riesgos del coordinador.

Temas presentados por CCOO:

Presentación del reglamento de constitución de la UAD's y condiciones que regulan a los profesionales.



La empresa responde que se ha efectuado de acuerdo con el RD 1123/2000, de 11 de abril.

CCOO pregunta si se ha tenido en cuenta al RD 285/2006, que modifica al anterior.

La empresa manifiesta que sí. Que en estos temas, las normas estatales regulan todos estos supuestos. El tiempo de activación en las UADs se contempla como un permiso retribuido. Se establece, así mismo, una preferencia en este tipo de formación para los integrantes de las UADs. Las bases de la convocatoria respetan todas esas normas. Se ha estudiado detalladamente la normativa, para cumplir con la misma, así como la cobertura jurídica y la de los seguros.

CSIF plantea si hay otras posibilidades de profesionales que no estén adscritos a la UAD, y que realicen actividades similares.

La empresa responde que lo que recoge el convenio son permisos no retribuidos para este tipo de situaciones. El problema puede ser el que no se tenga posibilidad organizativa para cubrir esos turnos.

CCOO pregunta cuándo termina el plazo de la convocatoria, y que sería interesante que el convenio estuviera en el portal del profesional.

La empresa contesta que el plazo termina el día 22 de marzo.

Puntos planteados por UGT:

Procedimiento de almacenes.

La empresa indica que es un tema ya tratado.

UGT expone que lo que quiere es que en otras ocasiones se consensúe con los sindicatos estas cuestiones, antes de implantarlos. Considera que es un tema a seguir tratando. Implica un incremento de la carga de trabajo para los profesionales.

La empresa responde que hay un grupo técnico en el que participan todas las provincias, y que ese grupo está abierto a todas las sugerencias que se planteen. Se pueden canalizar las propuestas a través de José María Álvarez.

Posibilidad de ofertar para DRP equipos mixtos internos / externos.

Expone UGT que personal ajeno a la empresa puede estar manejando material de la propia EPES.

La empresa responde que en el plan Romero se realiza habitualmente, y no hay ningún problema legal. Existen determinados dispositivos que hay que cubrir y que se organizan conforme a las facultades de organización que tiene la empresa. Lo que se debe garantizar es que quienes estén trabajando tienen la cualificación técnica para realizar esas funciones.



UGT indica que en determinados equipos en el Plan Romero, hay equipos en los que no hay enfermeros, y que si este año ocurre en el Plan Romero, lo van a denunciar a través del Colegio de Enfermeros.

La empresa responde que el dispositivo lo componen una serie de equipos, y que se dotan conforme a las necesidades que considera la empresa para cada punto del dispositivo, y hay que valorar al dispositivo en su conjunto, con todos los medios del SSPA.

Uso del escritorio desde fuera de la empresa.

UGT solicita tener acceso desde su domicilio para revisar sus historias clínicas, por ejemplo. Y en algunas guardias, no da tiempo a hacerlo.

La empresa responde que está analizando el acceso a determinada información desde fuera de su puesto de trabajo para facilitar la comunicación con el profesional. Están trabajando en ese tema y se dará una respuesta.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las 15'00 horas, finaliza la sesión de la Comisión Paritaria Regional.