



15ª ACTA DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL
10 DE FEBRERO DE 2011.

En Campanillas, a diez de febrero de 2011. Sesión 15ª

ASISTENTES:

En representación de la empresa:

1. Dª. Maite Becerra Moreno (Directora de Desarrollo de Personas)
2. D. Ricardo Sotillo Hidalgo (Subdirector de Comunicación)
3. D. Enrique Bravo Escudero (Subdirector de Desarrollo de Personas)
4. D. José Luis Villagrán Ortiz (Director Territorial)
5. D. José Mª Álvarez Rueda (Director Territorial)
6. Dª. Francisca Nieto Gómez (Subdirectora de Salud Laboral)
7. D. José Javier Cabello Burgos (Asesor legal)

En representación sindical:

8. D. Juan Pedro Cantero (UPES)
9. D. José Manuel Palacios (CC.OO.)
10. D. José A. Gómez Cano (UGT)
11. D. Javier Longobardo Castelló (SATSE)
12. D. Gonzalo Muñoz Ávila (CSIF)
13. D. Santiago Álvarez Gutiérrez (SAME)

Asesores/as

1. D. José A. Traveset (UPES)
2. Dª. Esther Caravias (UPES)
3. D. Elisardo Segurado González (UPES)
4. D. José A. Saucedo (UPES)
5. D. Joaquín Cides Camarero (UPES)
6. D. Jesús Cabrera González (CC.OO.)
7. D. Juan A. Gallardo Gálvez (CSIF)
8. D. José Enrique Herrero Fenoll (Asesor SATSE)

1.- Firma de las actas de las sesiones anteriores de fechas 8 y 25 de octubre respectivamente con la 13ª y 14ª actas.

Se procede por la representación de la empresa a facilitar las actas definitivas de dichas sesiones, para proceder a su firma.

2.- Ayudas especiales 2009 y 2010 y aportaciones al plan de pensiones.-

CCOO
República

J. Longobardo

UGT

UPES

CSIF
SATSE

UPES pregunta sobre el tipo y proceso de solicitud de la formación opcional planificable así como por el acuse de recibo de dicha solicitud. Se dan casos, en los cuales la solicitud del profesional no se ha recibido, sin que el profesional tenga constancia de ello y se ha perdido la opción de realizar dicha acción formativa. Solicitamos por tanto, el acuse de recibo de las solicitudes.

La empresa indica que se establecerá dicho acuse de recibo, mejorando en dicho sentido el procedimiento actual.

UPES indica que a nivel económico, hay un problema entre el procedimiento de dietas y la actividad formativa. Para un curso de F.O. que termina a las 15'00 h., y tratándose de trabajadores que están adscritos fuera del lugar de realización del curso, existe a continuación de este, un tiempo de desplazamiento hasta su base de adscripción, que viene recogido en el convenio actual como tiempo de trabajo y por tanto hace que el tiempo de trabajo real se prolongue por encima de las 15 horas, contemplado en el procedimiento de dietas de la Junta de Andalucía, como la hora que genera derecho a media dieta de comida. Sin embargo el procedimiento de EPES para dietas no lo recoge y UPES solicita que se modifique para compensar ese derecho. En resumen se trata de las dietas de la formación obligatoria y el problema le surge a los profesionales que tienen adscripción en base distinta a donde se da la formación.

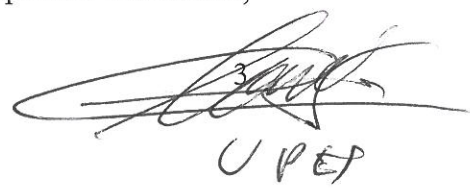
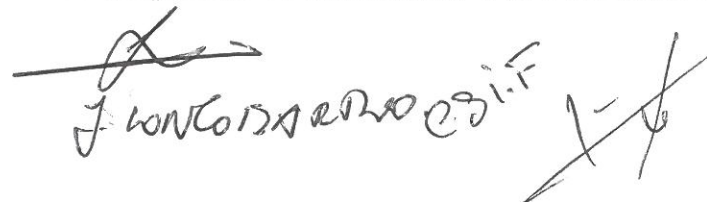
CCOO indica que al igual que en las comisiones paritarias se termina a las 15'00 y hay acuerdo para pagar las comidas, se debería pagar las comidas en las acciones formativas cuando terminen a las 15'00 horas, ya que la jornada no concluye a esa hora al considerarse también el tiempo de desplazamiento.

La empresa responde que en el decreto que regula las dietas, se indica que se generan dietas, cuando la jornada exceda de las 15'00 horas.

UPES indica que ese curso que finaliza a las 15'00 horas, genera un desplazamiento, que por tanto, implica que se finalice después de las 15'00 horas.

La empresa analizará esa cuestión, y remitirá una respuesta a la representación sindical.

CCOO en relación al documento presentado sobre Formación, plantea que no se ajusta al RD 395/2007, de información a los representantes legales de los trabajadores, puesto que no se describen los objetivos a desarrollar, no se indica el número de participantes, tampoco está el calendario previsto de selección de acciones formativas, los criterios de selección de los participantes, y no se ajusta a dicho Real Decreto, por lo que no pueden dar el visto bueno a dicho plan de formación. Como se solicitó financiación a la Fundación Tripartita, debe remitirse con tiempo a las representaciones sindicales, vulnerándose derechos de información sindical. Recuerda que se están dando a cargo de esta formación, horas de dirección que no corresponde (por ejemplo, los objetivos del servicio provincial). Tampoco se entiende que la exposición de objetivos se incluya como una sesión formativa, porque carece de dicho carácter. El año anterior en el mes de febrero, ya se decía por escrito en la denegación de 4 PIF presentados a la empresa que el presupuesto de formación ya estaba agotado y sin embargo se presentaron nuevas propuestas de financiación a la Fundación Tripartita. Asimismo,



UPES

de los cursos no están en la web. Cuando dispongan de toda la información, aportará la colaboración que ellos consideren en función de la propuesta planteada. Plantean que hay que diferenciar los planes de formación propios de la empresa, de los planes de formación subvencionados por la Fundación Tripartita. Indican que en la actualidad (2010) se está solicitando la aprobación de la RS desde el ámbito provincial, y eso es un error, porque el ámbito de la empresa, su convenio y el plan de formación son regionales.

La empresa responde que la información que se ha comunicado es provincial o regional (dependiendo de donde se realice el curso) cumple la normativa, que desde luego no exige que se haga regionalmente. Así se manifiesta en una auditoría de la Fundación Tripartita de la que fue objeto la empresa y en la que se resolvió que sí se cumplía con la información y plazos.

CCOO indica que inicialmente, la información no se enviaba a cada provincia, sino sólo al Presidente del Comité intercentros (representante de UPES). Después, como este delegado se negaba a la aceptación en solitario, se planteó hacerlo provincialmente. Se reitera que el órgano que debe conocer el tema es la CPR.

La empresa pregunta cual sería un procedimiento de información que fuera ágil. Debería haber más de una persona que pudiera firmar, y que permitiera cumplir con los plazos.

UPES indica que CCOO conoce mejor que nadie el funcionamiento de estos procedimientos en otras diversas empresas sujetas a financiación del tripartito y por tanto sugiere que sean ellos los que presenten un borrador de procedimiento.

La empresa indica que el Real Decreto que regula esta cuestión señala un procedimiento para que la Representación Sindical pueda manifestar su desacuerdo, y para solucionar las discrepancias. No obstante, el recibí de la documentación debe ser realizado cuando se presente a los Representantes Sindicales.

UPES manifiesta que hasta ahora no se ha firmado el recibí por que no se consideraban los adecuados para recepcionar dicha información y que mientras la empresa persista en realizarlo de esta manera, ellos no recepcionarán nada, dado que no se consideran que destinatarios de ello y no se pueden responsabilizar por tanto de dicha información.

Respecto al programa de formación para el 2011, el 70% de la formación obligatoria es nueva o dispone de nuevos contenidos, por lo que actualmente, no es posible dar la información que se solicita completamente, pero que se remitirá en breve. No obstante se puede plantear un procedimiento de información a la RS, pero este debe ser ágil, porque hay unos requisitos muy estrictos de la formación Tripartita.

Respecto de la inclusión de las horas de dirección en los cursos, es una hora de formación necesaria para adecuar y contextualizar la materia del curso a las necesidades provinciales. Dicho requisito es compatible con la bonificación al ser cursos de 6 horas además de obtener mayores créditos en la acreditación de ACSA.

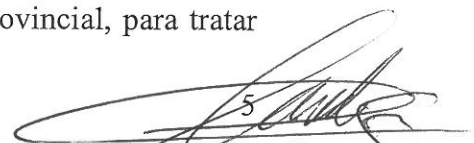
CCOO indica que esto no es así en todos los casos y pone por ejemplo que en el curso de bioética, se incluyó una hora del Director del Servicio Provincial, para tratar



ccoo



J. González Sierra


UPES

hacer una programación, no hay una oferta, sino que se hace a demanda de determinadas solicitudes.

SATSE pregunta que la asiduidad con que los directores están dando la formación obligatoria en el año 2010 no se corresponde con lo que hacían años anteriores. Pregunta si la hora de docencia está bonificada económicamente y si coinciden con su jornada, cómo se compagina tal situación.

La empresa indica que eso ha ocurrido en determinadas acciones formativas y con carácter muy concreto y justificado dadas las características de la disciplina a impartir, pero la norma no es tal. La empresa indica, tal y como contestó en su día al escrito presentado por la RS a esta Comisión, que el personal directivo participa como docente en aquellas materias propias de su competencia y en otras en las que son expertos, como es el caso que se indica de bioética, considerando valiosas dichas aportaciones y cuya retribución está fuera del ámbito de esta comisión.

CSIF manifiesta que se reconoce la mejora de la empresa en formación, pero debería haber una participación más efectiva de las representaciones sindicales, porque en muchos casos se le está pidiendo el visto bueno a dichos representantes.

CCOO plantea que se presente un programa completo, y en una comisión paritaria se discuta el plan de formación del año 2011. **CCOO se compromete a remitir un borrador de un procedimiento sobre esta cuestión.**

Por su parte, de la empresa se compromete a remitir información detallada de los cursos, objetivos aquellos aspectos de interés que contribuyan a la mejora del proceso formativo.

5.- Permisos individuales de formación.-

Se debate de nuevo esta cuestión. Por parte de la empresa se indica que en el ejercicio anterior 5 solicitudes de PIFs. Dichas solicitudes se realizan al comienzo del ejercicio. El margen presupuestario es estrecho. Estamos determinándolo con la Fundación Tripartita. En principio, la concesión de Permisos Individuales de Formación supone la apertura de un presupuesto adicional del 5 % del total para Formación (aproximadamente, unos 5.000 €). La concesión de estos permisos hubiera supuesto su agotamiento, sin que pudieran optar otros profesionales.

Ello produciría conflictos con otros profesionales que pudieran pretenderlo, dado que una parte importante de la plantilla se encontraba en las mismas circunstancias que los cinco solicitantes anteriormente citados.

Existe, además, un acuerdo de la Comisión Paritaria Regional de que los Permisos Individuales se concedan con arreglo a unos criterios fijados igual para todos.



CCOO



J. Cortesano


CSIF


UPEL



La empresa indica que cree que no es posible legalmente conseguir esas bonificaciones del año 2010, porque el permiso debe ser solicitado con anterioridad a su inicio.

CCOO indica que no tiene entonces más alternativa que denunciar esta cuestión en la Inspección de Trabajo.

La empresa manifiesta que hubo una reunión de Comisión Paritaria el año pasado, y en la misma se acordó establecer un procedimiento para determinar a quien se concede y a quien no se concede, y además, la empresa envió un borrador de procedimiento a la parte social, y salvo CCOO no ha recibido propuesta alguna. La empresa indica que hubo un mandato de la Comisión paritaria a ambas partes, y no se ha cumplido.

UPES plantea sacar una convocatoria ahora, y aprobar el reglamento en la próxima reunión de la Comisión Paritaria el día 17 de marzo.

SATSE plantea que como no se van a tratar todos los puntos del orden del día, tener una reunión de la comisión paritaria la semana que viene, y en ella tratar los puntos que quedan, y aprobar el reglamento de los PIFs.

CISF plantea que dado que hay incertidumbre sobre cuantías y normativa, y van a quedar muchos puntos que tratar, este punto del orden del día, se trata en una reunión de la comisión paritaria próxima. Y que en esa reunión de la próxima paritaria, no se incluyan otros puntos a tratar, ni por la empresa ni por la representación social.

La empresa indica que si hay propuestas y borradores para tratar, se convocará dicha reunión extraordinaria.

CCOO solicita la cuantía para PIFS correspondiente al año pasado y para este año. CCOO expresa que no se ha tenido la suficiente voluntad para gestionar los PIFS.

La empresa se ratifica en los varios intentos de alcanzar un acuerdo sobre como tramitar los PIFS entre todos los solicitantes.

6.- Información sobre la conversión de la empresa a agencia pública empresarial.-

La empresa se remite a la normativa en vigor, la Ley 9/2007, indicando que la conversión a agencia pública empresarial, no implica cambio alguno respecto de la naturaleza jurídica del vínculo laboral de sus profesionales. Seguirá siendo una relación laboral conforme establece la normativa.

Según establece la Disposición Transitoria correspondiente, se establecía un periodo en el cual la empresa debería haber acomodado sus estatutos para su conversión en agencia pública empresarial. Este cambio se ha instado ya, y no se prevén cambios sustanciales. Existirá un cambio de denominación, incluyen los términos Agencia Pública Empresarial. Se ha presentado un borrador de Estatutos y, actualmente, está en manos de la Consejería.

asimismo, indica que en el caso de Guillermo García Escudero, la empresa ha incumplido lo establecido en la sentencia del juicio de la disminución de una plaza en proceso selectivo que se asignó a Antonio Martín por reingreso.

La empresa responde que la sentencia no es firme, está recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y dicha sentencia tiene efectos suspensivos, por lo que no es de aplicación. Y en ese caso, la demanda que presentó CCOO contra el reingreso de Antonio Martín, la sentencia indica que el puesto de salida de éste, era Director del Centro de Formación, y su reingreso debió ser a ese puesto. En el caso de Guillermo García, tiene un puesto de médico previo al de director en EPES. Y su reingreso es como médico al SP de Málaga. Se trata, por tanto, de supuestos diferentes.

CCOO solicita el documento en el que conste la excedencia de este directivo, y que se cumpla el proceso de reingreso, porque este directivo fue médico en Córdoba, y su puesto, en todo caso, sería Córdoba y no Málaga. CCOO manifiesta que están dispuestos a negociar el reingreso de directivos en EPES (que en su momento superaron los procesos selectivos) siempre y cuando participen en los procedimientos ya establecidos por la empresa. Respecto de Antonio Mantero, no consta si tiene personal con contrato de sustitución con anterioridad a su reingreso.

La empresa responde que respecto de Antonio Mantero, sí que está sustituido en Málaga.

La empresa indica que esos dos directivos son profesionales que entraron en EPES con su proceso de selección, y que tienen su puesto base. Eso ocurre exactamente igual que en el resto del sistema sanitario. En el caso de Guillermo García, reingresa porque hay vacantes en Málaga, y no había perjuicio de terceros, por lo que se le dio la plaza en Málaga. Recuerda además, que no estaba en excedencia pues no ha salido de EPES.

CCOO indica que la normativa básica, la ley 30/1984, en que se basa la empresa no fundamenta la tesis de la empresa.

La empresa indica que esa norma no es de aplicación, y que además está derogada por el Estatuto Básico del Empleado Público.

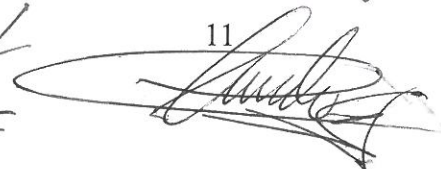
CCOO solicita que la empresa manifieste en qué artículo o norma se basa.

La empresa responde que está regulado en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de alta dirección. El personal directivo de los organismos públicos tendrá el régimen jurídico de la alta dirección (según el Estatuto Básico del Empleado Público), que se rige por ese RD. En el artículo 9 de ese RD se garantiza la suspensión de la relación laboral de origen del directivo, en supuestos de Promoción Profesional, y por tanto, la reserva de puesto. Luego, ese trabajador no puede verse perjudicado porque la empresa no reservara en su momento su puesto de trabajo. Esa reserva de puesto se produce no solo cuando la promoción es dentro de la misma empresa, sino de otra empresa del mismo "grupo u otra forma asociativa similar". La Promoción Interna a un puesto directivo del Sistema Sanitario Público de Andalucía debe entenderse como realizada al mismo grupo organizativo, contemplado



CCOO
Pepe Zito

Antonio Borra
ESIF

11




argumentos legales en que se basa, y que en ambos supuestos, la reserva está plenamente justificada.

CCOO indica que si la sentencia finalmente es firme, Guillermo García tendrá que acogerse a los términos de la sentencia.

La empresa indica que son supuestos distintos, y que el fallo en un caso no tiene por qué afectar a otro.

CCOO manifiesta que hay una compañera que es enfermera y trabaja como médico ya que ha hecho el MIR, y no puede incorporarse porque no hay vacantes en enfermería. Tampoco puede ingresar como médico, porque no se le aplica la promoción interna, al no tener actualmente plaza, y dado que la empresa ha incumplido lo previsto en el convenio, solicita que se le permita acceder a la posibilidad de participar para coger plaza en los procesos de traslados, ya que se le está perjudicando.

La empresa señala que un reingreso provisional, como enfermera, no podría fundamentar una Promoción Interna Temporal sobre el mismo. Que no obstante, la Comisión Paritaria podría acordar, como criterio interpretativo para todos los casos, que una vez conseguido un reingreso provisional pudiera realizarse, sobre el mismo, una Promoción Interna Temporal.

Se alcanza un acuerdo consistente en que el reingresado provisional podrá acceder a la promoción interna temporal desde el mismo reingreso.

SATSE indica que quedan tres puntos por tratar, que son muy importantes, y que deberían ser objeto de una comisión paritaria urgente.

Se plantea tener una próxima reunión el 24 de febrero, a las 10'30 horas. La empresa indica que para dicha reunión debería estar trabajada la propuesta de la formación.

Y sin más asuntos que tratar finaliza la sesión a las 15:30h. del día de la fecha.