

**ACTA DE LA SESION DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL**  
**24 DE FEBRERO DE 2011.- Sesión 16ª**

En Campanillas, Málaga, siendo las 10'45 horas del día 24 de febrero de 2011, se reúne la Comisión Paritaria Regional de la EPES.

**ASISTENTES:**

En representación de la empresa:

1. D<sup>a</sup>. Maite Becerra Moreno (Directora de Desarrollo de Personas)
2. D. Ricardo Sotillo Hidalgo (Subdirector de Relaciones Laborales)
3. D. Enrique Bravo Escudero (Subdirector de Desarrollo de Personas)
4. D. José Luis Villagrán Ortiz (Director Territorial)
5. D. José M<sup>a</sup> Álvarez Rueda (Director Territorial)
6. D<sup>a</sup>. 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<sup>a</sup>. Juana Gómez Escorza (SATSE)
12. D. Fco. Javier Bertiz Cordero (CSIF)

Asesores/as

1. D<sup>a</sup>. Esther Caravias (UPES)
2. D. Elisardo Segurado González (UPES)
3. D. Joaquín Cides Camarero (UPES)
4. D. Jesús Cabrera González (CC.OO.)
5. D. Juan A. Gallardo Gálvez (CSIF)

La empresa manifiesta que el acta de la sesión anterior, se hará llegar a la representación sindical el día 25 de febrero.

**Plantilla estructural.-**

La empresa indica que, a solicitud de la representación sindical, ha remitido un listado de trabajadores, conforme al artículo 8 del Convenio Colectivo, aunque éste no ha satisfecho a la Representación Sindical. La empresa indica que ha cumplido con el artículo 8 del Convenio en lo referente a la información que ha facilitado. No existe, como tal una plantilla estructural, como una Relación de puestos de trabajo -RPT-, sino una plantilla que debe adaptarse a las circunstancias de cada momento.

CCOO  
Pepe Btcs

CSIF

UGT

UPES



En cumplimiento del artículo 8 del Convenio, se hace entrega de documentación y del avance de memoria que se ha terminado recientemente, donde se puede encontrar información de la plantilla, por niveles y categorías de cada servicio provincial.

UPES indica que lo entregado por la empresa es un mero censo de trabajadores y la petición de la parte social no es esa, sino conforme a lo descrito en el artículo 8º del Convenio: “..adecuará sus recursos, en cada momento al cumplimiento de su objeto social, lo que habrá de traducirse en un organigrama, de cuya evolución... se mantendrá informada a la representación de los trabajadores” por lo tanto UPES solicita la entrega del organigrama al que allí se hace referencia.

CCOO indica que conforme a lo regulado el convenio artículo 8 en el 1er párrafo lo entregado por la empresa no se ajusta a lo solicitado ya que no indica los recursos necesarios para cubrir los compromisos del contrato programa. No entiende como no existe ese dato según la empresa, ya que el presupuesto de plantilla de la empresa se hace sobre la base de un número de trabajadores de la empresa. Ésa es la plantilla que solicitan. Hay que incluir también los compromisos que tiene la empresa, por ejemplo, en Córdoba, un médico coordinador de refuerzo un número de meses al año. Lo que tienen derecho a saber es el número de trabajadores de la empresa para la actividad comprometida, es simplemente dividir el número de horas comprometidas de servicios entre la jornada establecida en Convenio.

La empresa responde que en la información que se entrega hay una descripción muy detallada de la empresa, tanto del personal propio como del personal subcontratado. Además, hay una descripción de la plantilla media. Pero la plantilla es algo flexible, no fijo.

UPES indica que la plantilla estructural es fija. Es la necesaria para cubrir el objeto social de la empresa y será sobre la que la empresa hará los cálculos económicos y planificación anuales, y eso es lo solicitado. Otro tipo de contingencias como dispositivos, bajas etc. no se pueden planificar anualmente y aumentarán la plantilla.

CCOO indica que tienen que saber la plantilla, ya que cumpliendo lo establecido en el ET debe emitir informe previo en los casos de modificación de la misma. Entiende asimismo que si hay modificaciones en la plantilla la empresa podrá llevarlas a cabo según sus potestades de organización, pero sin el menoscabo de nuestras funciones de Delegados.

UPES indica que la empresa si ha suministrado información en su momento: cuando indicó en determinados servicios provinciales se aumentaba la plantilla de médicos en uno más, por la difícil cobertura de estas plazas, motivando que se aumentaran las plazas en oferta de empleo público. Asimismo en las negociaciones del ámbito económico del pasado convenio, se suministró información para la negociación, del número de plazas por servicio provincial (con comas) por categoría para poder realizar los cálculos y se las llamó explícitamente plantilla estructural por la empresa, UPES conserva todavía ese documento con la plantilla estructural en ese momento. Lo que se solicita es eso mismo pero aplicado al momento presente, según lo habilitado por el art.8º del convenio.

La empresa responde que con la información que se suministra se ha cumplido el derecho de información. De todos modos, valorará dicha solicitud.

### Formación.-

La empresa indica que ha estado estudiando estos temas, y ha solicitado aclaración por escrito de determinados aspectos a la Fundación Tripartita, para conocer el marco presupuestario. Parece que sería superior al 5% del presupuesto de formación, pero desconoce su importe.

UPES manifiesta que ha estudiado la normativa y considera que ese 5% son fondos adicionales solo para empresas que contemplen los PIF, pero que no son la única cuantía aplicable sino que se deben utilizar los fondos previstos por la fundación tripartita para PIF y formación; asimismo UPES manifiesta que mientras no se produzca un uso compartido para ambos fines, no firmará el conforme sindical, necesario para que la empresa disponga de los fondos, si solo es para sus fines propios .

CCOO indica que ha enviado tal y como se comprometió información sobre tipos de procedimientos en otras en empresas, donde se pone de manifiesto, la postura de CCOO en este punto. Indica asimismo que parece ser que hay un marco presupuestario adicional cuando se agota el 5% estipulado inicialmente, en torno a 800-1000 horas.

La empresa indica que los ejemplos de procedimientos aportados por CCOO son solo un ordenamiento administrativo de la cuestión, pero no se pacta el sistema de concesión. En estos momentos, y tras los intentos realizados, parece difícil determinar a priori los criterios de adjudicación de los Permisos de Individuales de formación, dado que nos falta la suficiente experiencia, en cuanto a número de trabajadores y situaciones. Propone por ello una convocatoria pública para saber cuantos están interesados. Serían una o dos convocatorias anuales. Se podría hacer una convocatoria próximamente. Y si hay más demanda de la oferta que se tiene, habría que valorar como se actúa.

CCOO indica que el planteamiento hay que hacerlo a la inversa, por el plazo de realización de las matrículas. Donde va a haber más candidatos no es en enero, sino en septiembre que es cuando acontece el periodo de matriculación.

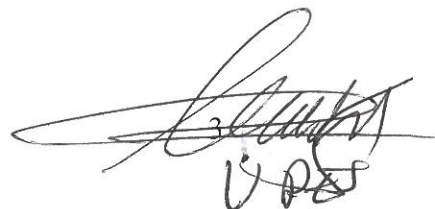
La empresa ha pensado en 2 convocatorias, una al principio de cada ejercicio anual; y otra, septiembre. Para este año, como inicial, se podría abrir ahora una convocatoria, y dar unos quince días para presentación de solicitudes.

CCOO indica que tiene que plantearse una excepcionalidad, por el proceso de cualificación de los TES, que no tiene una convocatoria fija en el año.

CSIF plantea como acuerdo tomar dos convocatorias, en octubre y febrero. Excepcionalmente, en este caso, abrir una convocatoria ahora, y una vez analizada esta primera convocatoria, en la segunda convocatoria ya se adoptan los criterios más adecuados.



CCOO  
Pere Rols





UPES indica que se podría hacer en septiembre porque para la convocatoria no es preciso conocer la cuestión presupuestaria. Por otra parte, indica que debe exigirse como requisito que quien acceda, debe aprobar un número determinado de asignaturas, para evitar picaresca.

CCOO manifiesta que no deben de regularse mecanismo contrarios a la norma, pudiendo utilizar sin embargo por ejemplo situaciones más simples como que quien haya obtenido una ayuda un año, al año siguiente están priorizados los que no lo obtuvieron el año anterior. Asimismo, en relación al uso no adecuado de este derecho por falta de asistencia a clase, expresar que los alumnos están obligados a la asistencia a los cursos, ya que si superan el 15% de falta, no superan las materias y la institución no podría emitir certificado de asistencia porque debe acreditarse fehacientemente dicha asistencia.

La empresa indica que deben indicarse en la convocatoria los criterios que son obligatorios según los PIFS. Los candidatos deben aportar toda la documentación y concreción horaria para tener derecho a los PIFS. La empresa indica qué ocurriría si alguien obtiene el permiso y luego no acude a la formación. Habrá que analizar las consecuencias de las inasistencias.

UPES indica que según la normativa, los conceptos fijos debe cobrarlos, y entre estos se incluye los trienios y también la carrera profesional. Los incentivos y la parte variable (festividad-nocturnidad) no se cobrarían. Señala que la propia convocatoria debe indicar las retribuciones que se percibirían y las que no.

La empresa indica que en la concesión de los PIFS, en todo caso, se considerará, también, las necesidades organizativas de la empresa y las posibilidades de sustitución de los trabajadores.

CSIF indica que el Servicio Provincial donde se trabaja no puede ser el criterio que determine el disfrute o no de los permisos, dado que, para determinadas categorías, existen dificultades de cobertura en algunos Servicios Provinciales

CCOO está de acuerdo con CSIF: si el convenio tiene habilitadas una serie de herramientas para solventar esta cuestión de como sustituir a un trabajador, si la empresa no las pone en marcha, no se puede acoger a ellas para no conceder ese permiso.

La empresa indica que la cobertura de los servicios es ineludible. De cualquier forma, considera, es algo que probablemente, en los tiempos actuales, ocurrirá difícilmente, dado que no existe ahora mismo los problemas de cobertura de años anteriores.

La empresa preparará un borrador de la convocatoria, que remitiría por e-mail a la parte social, con objeto de consensuarla en la reunión del día 17 de marzo.

UPES plantea la posibilidad de siempre que exista capacidad organizativa (no coercitiva) de pedir por horas y no por turnos.

La empresa indica que deben señalarse los turnos a librar, para poder realizar la sustitución. El criterio debe ser homogéneo en relación a su jornada. De todos modos, se analizará la casuística una vez realizadas las solicitudes.

UPES indica que los turnos deberán coincidir con el periodo lectivo.

CCOO manifiesta que con fecha 28 de noviembre de 2007 ya existe un procedimiento provisional de PIFS, en base al cual se concedió un PIF en el S.P. de Málaga y que a fecha de hoy está vigente y está colgado en la página del portal del profesional.

La empresa indica que este procedimiento es provisional y estaba pendiente de que por la Comisión Paritaria Provincial se fijaran los criterios para la determinación de los candidatos que resultaría seleccionados, cuando colisionaran derechos de varios de ellos como consecuencia del número limitado de horas de que se dispone. Esto es lo que se pretende hacer en esta Comisión Paritaria Provincial y, en su caso, en la siguiente convocada para el día 17 de marzo.

Respecto del borrador remitido por CCOO respecto al derecho de información a la RLT del plan de formación, entiende la empresa que es una buena aproximación, pero ha debido realizar una serie de modificaciones, no tanto de los extremos que en el mismo se contienen, sino fundamentalmente de los tiempos. Es difícil casar los plazos que exige la Fundación Tripartita con los expuestos en el documento de CCOO.

Se aporta en este acto a la representación sindical una modificación del documento, indicando la información que en cada momento se puede aportar.

UPES solicita que la representación sindical de cada provincia presentara a la empresa, con carácter previa, sugerencias sobre los cursos a realizar.

La empresa indica que prevé presentar un cuestionario para la detección de necesidades, y que deberían proponerse antes de finales del mes de octubre.

**Se acuerda dicha inclusión en el procedimiento.**

Se suprime el punto 3, que se incorporaría al punto 0 del documento.

CCOO indica, respecto del apartado 4, una solución más simple. Si en el mes de diciembre ya se remite la información completa, y hay acuerdo, en la Comisión Paritaria ya se puede firmar, y se gana mucho tiempo. Si luego se necesita la firma de cada acción formativa, se firma, porque ya está ratificado en la comisión paritaria. La idea sería que en la primera comisión paritaria regional se aprobara el plan de formación.

CSIF pregunta si la aprobación final del plan formativo se podría hacer en una comisión paritaria de marzo.

La empresa indica que es tarde, porque en algunos servicios provinciales hay acciones formativas ya en febrero.



CCOO indica que si se sigue el procedimiento y no hay discrepancias, el acto de la comisión paritaria es solo un acto formal.

La empresa responde que no debe haber discrepancias, pero si la hubiera, debe seguirse, para su resolución, el cauce que prevé el Real Decreto que regula la materia. La empresa debe dar de alta la acción formativa y sus asistentes 7 días antes de que empiece el curso toda la documentación.

Por parte de CCOO no hay ningún problema en firmar algo antes de la Comisión Paritaria, si fuera necesario, y no hubiera discrepancias.

La empresa indica que, presentada a la Representación Sindical la documentación debe firmarse el recibí, aunque posteriormente se siga el procedimiento de las discrepancias. No puede perderse la bonificación por la falta de firma del recibí.

CSIF plantea que este procedimiento se pondrá en marcha para el año siguiente, pero qué pasa este año.

CCOO indica que para la formación planificable se está a tiempo.

En materia de Dietas por formación, UPES indica que la jornada de trabajo de asistencia a un curso no termina cuando acaba el curso, tiene que contemplarse el desplazamiento desde donde se imparte hasta la base de adscripción (tal y como contempla el convenio); lo que hace que para esos profesionales se rebase las 15 horas como final de la jornada laboral generando una media dieta por ese curso. Esto afecta a todas las provincias con bases periféricas adscritas.

La empresa manifiesta que el día 17 de marzo comentará esta cuestión.

Respecto de la formación voluntaria planificable, se leen las modificaciones que plantea la empresa al documento de CCOO.

SATSE pregunta respecto del proceso de selección de los candidatos, ¿en base a qué criterios?

La empresa manifiesta que en base a una guía, que está en la intranet, y que son cumplimiento íntegro de la formación obligatoria y cumplimiento de objetivos.

SATSE manifiesta que hay profesionales que repiten cursos y otros a los que no se les da nunca, por lo que habría que revisar los criterios de selección.

CCOO expone que la formación voluntaria es jornada, y como tal, no se puede excluir a un profesional de dicha jornada si está interesado, dejándolo solamente al criterio de dirección

La empresa indica que la formación obligatoria planificable contempla un derecho del trabajador a solicitar la formación dentro del catálogo. Pero no puede ser una obligación de la empresa atender todas las solicitudes, dado que organizativa y presupuestariamente podría ser imposible. En cualquier caso, es facultad de la dirección de la empresa la organización de la actividad.



La empresa manifiesta que aunque sea formación voluntaria desde el momento en que el profesional se adscribe al curso, ya es obligatoria para él.

CCOO contesta que, en todo caso, y para hacer esto posible, es importante conocer las fechas con antelación al igual que sucede con la formación obligatoria, ya que los profesionales en la actualidad deciden sobre cursos de los cuales desconocen sus fechas.

Ambas partes coinciden que es a partir del conocimiento exacto de la fecha, y la aceptación posterior, cuando es obligatorio para el profesional. Se elaborará un documento de aceptación de los cursos, una vez conocidas las fechas.

La empresa indica que se harán estas modificaciones en el borrador y se enviarán. Asimismo, ha constatado, de cara a las acciones formativas, la Fundación Tripartita señala la necesidad del recibí de la Representación Sindical de cada una de los cursos, y ello debería hacerse en cada servicio provincial.

CCOO no está de acuerdo con que se elimine el presupuesto de la formación planificable. Entienden que deben saber el presupuesto previo de todos los conceptos, ya que es fundamental para el ejercicio de sus funciones.

La empresa indica que si hay voluntad por parte de la representación sindical de recibir esa información, no hay inconveniente a presentarlo. Pero hoy por hoy, la empresa no sabe el presupuesto con el que cuenta. En cuanto lo conozca, no tiene inconveniente en aportarlo en términos generales.

CCOO indica que no va a auditar las cuentas, pero como parte de la formación es subvencionada con la Fundación Tripartita tienen derecho a conocer el presupuesto.

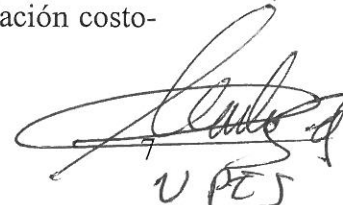
UPES plantea que debe existir una estimación del presupuesto de cada uno de los cursos y que si la representación sindical va a firmar su respaldo a esas acciones formativas, necesita la información económica para poder valorar la eficacia de dicha formación.

La empresa indica que existe disposición a aportar información transparente, pero que en cualquier caso no está entre las facultades de la Representación sindical el control presupuestario del programa de formación.

UPES manifiesta que en todo caso, se le dé posteriormente el gasto de cada curso. Para valorar cada curso, necesita conocer los resultados y el coste de cada curso.

La empresa contesta que no hay una obligatoriedad de dar esa información hasta el detalle que se está solicitando. Se había llegado a un acuerdo de facilitar esos presupuestos de una forma global.

UPES indica que según el convenio colectivo se faculta a la representación de los trabajadores para llevar a cabo un control de la calidad de la docencia y eficacia de los cursos. Y que en el ámbito sanitario que nos movemos eficiencia es relación costo-



CCOO  
Pepe Rto

beneficio, si se nos priva de saber el costo, aunque sea aproximado, es imposible estimar la eficacia de esa acción formativa.

La empresa contesta que es un control de la calidad de los cursos, no presupuestario.

UPES expone que a final de año, sí se podría dar esa información con el coste total de cada curso. Para que la representación sindical pueda evaluar con todos los datos la eficiencia de la formación y respaldar la continuidad o solicitar los cambios necesarios para aumentar su eficiencia y más dado que se trata del uso de fondos públicos.

Se acuerda que la empresa modificará el procedimiento entregado en los términos tratados y lo remitirá a la parte social para su valoración y aprobación definitiva, si procede.

CCOO manifiesta que el artículo 18 del RD 395/2007, en el punto 2 dice que la empresa deberá tener a disposición de la representación de los trabajadores los datos económicos que se estaban solicitando, ya que debe constatar la adecuación a la información aportada por la empresa previamente, ya que recuerda que se firma por parte de la RLT.

La empresa responde que la parte social no es el órgano de control de la formación obligatoria, sino la Fundación Tripartita.

CSIF manifiesta que no está de acuerdo con lo que se está indicando, pues en esta sesión hay sindicatos que están en la Fundación Tripartita.

CCOO indica que entiende que en la situación actual de crisis, y si hay una formación que dándolo un proveedor cuesta menos que dándolo otra entidad, tienen que pedir que se haga con la entidad con la que cuesta menos, si ambos tienen las mismas características. EPES cuenta con un proveedor que es IAVANTE, que es muy caro, y que los cursos que dan, casi todos ellos lo dan profesionales EPES y en muchos de ellos en las instalaciones de EPES.

La empresa indica que IAVANTE es un proveedor más entre otros, y que garantiza calidad en la formación: instalaciones específicas, material técnico, etc.

UPES contesta que la eficiencia es resultados y coste, y para evaluar la eficiencia requiere de ambos parámetros. Indica que la Parte Social debe participar en la vigilancia y control de la efectividad de la calidad formativa conforme establece en el Convenio. Y más cuando se trata de fondos de la tripartita que exigen una corresponsabilidad de la representación sindical y su validación con la firma.

### **Cómputos horarios en reconocimientos médicos.-**

La empresa señala que se está computando con cargo a un crédito horario retribuido, y así se indicó ante la Inspección de Trabajo.



CCOO expresa su queja a la empresa, por no haber sido avisado de la visita de la Inspección, ya que entiende que en esta materia así debía de haber sido.

La empresa responde que no le corresponde a ella citar a la Representación Sindical ante la Inspección de Trabajo, siendo ésta una competencia de la propia Inspección.

CCOO indica que no se están llevando acabo los cálculos reales de horas, ya que por un lado no se están contabilizando en el programa gestión del tiempo las horas que se presentan en los partes de la clínica, ya que a todos se les contabiliza 1 hora, independientemente de lo que ponga el parte, que es por mayor crédito horario en muchos de los casos. Por otro lado, al incluirse estos créditos en el crédito horario de formación voluntaria, tampoco se está haciendo efectivo el rebase de jornada en este concepto, ya que la empresa tampoco lo está contabilizando de manera real, ya que solo lo apunta en el programa, pero luego no lo suma en todos los casos

La Representación Sindical señala que, cuando el trabajador tenga todos sus créditos completos debe computarse con cargo a jornada directa.

La empresa responde que los cálculos de desplazamiento y de formación obligatoria planificable tiene un límite máximo de compensación.

CCOO indica que esa interpretación que hace la empresa no viene reconocida en el Convenio, donde en el artículo concreto de formación y jornada no habla de límite máximo de compensación.

No hay acuerdo sobre el mismo. La Representación Sindical solicita el borrador del acta, sobre este punto, antes del día 2 de marzo, para proceder a su reclamación ante la Inspección a la que ya ha sido solicitada cita.

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

La empresa expone la solicitud de una trabajadora de la Bolsa de Provisión Interna, que solicita cambiar los Servicios Provinciales de elección que realizó en la solicitud de admisión al Proceso Selectivo.

Señala la empresa que el cambio de los Servicios Provinciales de elección podría afectar el derecho de terceros, que podrían invocar que cambian los criterios con los que se adjudicaron los puestos en la Bolsa. Por ello, plantea dudas sobre su viabilidad jurídica.

UPES indica que el convenio sigue estando en vigor, respecto de este aspecto, y por tanto la oferta pública de empleo tendría que haberse convocado ya. UPES lleva más de un año solicitando que se convoque y la empresa ha hecho caso omiso de esas peticiones, incumpliendo el convenio con el consiguiente perjuicio a terceros de la que es únicamente responsable la dirección de la empresa.

CCOO  


  
UPES

La empresa indica que fue un convenio en unas perspectivas de crecimiento, que actualmente no existen.

UPES indica que cuando la parte social exigió una convocatoria de promoción interna la empresa se evadió de esta obligación y la ligó a la oferta pública de empleo. Por tanto hay un perjuicio evidente en las personas que están en espera de promoción interna. Además la bolsa de médicos está agotada. Por tanto plantearíamos hacer una oferta pública de empleo, con unas expectativas ajustadas a la realidad actual.

La empresa dice que en la lista de provisión interna, hay una media de unos 15 profesionales que están en expectativa de ingresar en la empresa. Además aporta documentación sobre las personas que están en la lista.

UGT indica lo que ha pasado en Sevilla con el tema de la Sala. La empresa ha contratado a dos personas con contratos de obras y servicios, y no ha utilizado la lista de seleccionados.

La empresa responde que esos contratos son de obra y servicio, para el año 2011, y se ha realizado una convocatoria pública para esos contratos de enfermeros en coordinación. En el momento en que se consolidan esas plazas y sean dotadas presupuestariamente, será una plaza vacante, y se seguirá el orden de la lista de seleccionados.

UGT mantiene que el proceso selectivo es muy mejorable, porque se basa en criterios subjetivos del director del servicio provincial de Sevilla.

La empresa manifiesta que hubo un proceso de selección entre quienes superaron el curso, y hubo seis seleccionados, que los señala como habilitados para trabajar en la Sala de Coordinación. La resolución de la acción formativa, con la selección final se realiza por orden alfabético. Con ello no se está introduciendo un orden específico, distinto al que pudieran tener por su posición en la Bolsa de Trabajo.

UGT manifiesta que no se le ha dejado entrar a la entrevista.

La empresa responde que no hay constancia de que ningún representante solicitara estar presente en la entrevista.

UPES manifiesta que de las 6 personas contratadas, si hay quien no está en la bolsa de contratación, solo podrá realizar el trabajo en el proyecto de coordinación, pero el trabajo en la asistencial, lo deberán hacer profesionales de la bolsa.

CSIF expone que está en completo desacuerdo con un proceso selectivo en el que no se indicaba que había pruebas subjetivas como la entrevista, y dado que estos profesionales no van a desarrollar todo su trabajo en coordinación, no se puede admitir que ese trabajo asistencial lo desarrollen profesionales que no son de la bolsa.

CCOO manifiesta que ese proceso selectivo se ha llevado a cabo sin cumplirse lo dispuesto en el convenio colectivo.

CSIF pregunta si el convenio inhabilita para hacer una apertura de bolsa general, sin hacer proceso selectivo.

La empresa responde que sí, pero los nuevos seleccionados se colocarían a continuación de las bolsas de provisión interna actualmente vigentes.

CSIF plantea una apertura de una bolsa, para la segunda lista. Los que están en esa bolsa, como tienen sus méritos acumulados, seguirán teniendo sus puestos preferentes en esa bolsa.

La empresa indica que ha propuesto actualizar por tiempo trabajado en la empresa la bolsa permanente de contratación, y ello es posible porque son normas internas. Y un proceso selectivo como se plantea por el CSIF tiene el problema de la especificidad, que al menos, hubiera un mínimo control de conocimiento, con la realización de un megacode.

UPES plantea que se podría realizar un proceso para contratación temporal, y antes de suscribir cualquier contrato, deberían hacer un megacode en su servicio provincial.

UPES plantea el llegar a una acuerdo de forma global para solucionar los problemas de las listas de seleccionados y de contratados, estudiándolo legalmente para minimizar las posibilidades de ser impugnado.

Se plantea un intenso debate sobre las fórmulas a adoptar para conseguir la permeabilidad de ambas listas, y las penalizaciones a aplicar a quienes estando en las listas rechazan continuamente las ofertas que se le realizan.

CSIF expone que en su momento se planteó coger bloques temáticos del convenio e intentar llegar a un acuerdo como jurídicamente fuera posible.

**Las partes acuerdan estudiar jurídicamente las cuestiones y seguir debatirlas próximas reuniones.**

CCOO plantea que si se quiere que haya buenas relaciones entre ambas partes, lo que no se puede aceptar es que se hagan solicitudes por escrito, con registro y no se conteste por la empresa, sobre materias de ámbito de conocimiento de la RLT

UPES se adhiere a lo que indica CCOO.

UPES pregunta por la implantación de la coordinación de enfermeros en Málaga, contestando la empresa que de momento está en espera de su implantación.

CCOO pregunta cómo se ha negociado y aprobado el plus de jefe de sala.



La empresa responde que es un proceso formativo, y que se realiza conforme a la convocatoria que fue analizada y debatida por la Comisión Paritaria.

CCOO pide que conste en acta que la empresa ha dicho que es un proceso selectivo.

La empresa responde que se remite expresamente a la convocatoria.

CCOO mantiene que si se hubiera formado a los profesionales dentro de su jornada, no hubiera habido problemas.

CCOO indica que la bolsa de médicos está agotada, y que hay que convocar un nuevo proceso selectivo.

La empresa indica que en médicos hay 3 vacantes, y en el resto de las provincias no hay vacantes.

La empresa manifiesta que para solucionar el problema se podría acordar que cuando existan más de una negativa a las ofertas para puestos fijos, en Servicios Provinciales seleccionados, el aspirante fuera excluido la lista de Provisión Interna.

UPES indica que es receptiva a los problemas de cobertura que tiene la empresa en algunas provincias y categorías, pero que no cree que se resuelva elevando las penalizaciones a los trabajadores sino con un enfoque global hacia todos los problemas de la bolsa y convocatoria pública de empleo en su conjunto.

CSIF expone que hay una bolsa con unas prioridades, y la bolsa de enfermeros ha sido saltada de forma alegar, en ese proceso selectivo de Sevilla. Por otra parte, se ha hablado de la bolsa en numerosas sesiones, y se quedó en avanzar en materia de la bolsa. Hay un hecho y es que la bolsa no está dando respuesta.

SATSE manifiesta que cree que no se está cumpliendo el convenio, con la actualización de la bolsa con méritos. Si se actualizara, no habría problemas de coberturas.

La empresa manifiesta que esa es una discrepancia que se ha mantenido permanentemente, y que el convenio señala los procedimientos de constitución y mantenimiento de las Bolsas.

UPES indica que si no está suficientemente clara esa interpretación, la comisión paritaria podría interpretar la actualización de méritos entre ambas listas.

SATSE indica que su propuesta es actualizar los méritos a los profesionales de ambas listas.

La empresa manifiesta que eso eterniza el problema. Y que el planteamiento que se realiza supone una modificación del convenio, y en su momento se llegó a la conclusión que para que esa solución fuera legalmente posible, debería acordarse esta cuestión, mediante un nuevo convenio colectivo que derogara al anterior.

CCOO  
Pepe Blos

UPES

UGT indica que se ha negociado con los representantes sindicales médicos de Sevilla y la Dirección, siendo equivalente al plus de helicóptero.

CCOO manifiesta que en la reunión que hubo, la empresa dijo que estaban valorando esa cuantía, pero no se acordó dicha retribución.

UGT dice que posteriormente se ha acordado en Sevilla.

UPES indica que no ve esa cuantía suficiente para compensar el trabajo y la responsabilidad del jefe de sala en Málaga (y en Sevilla, por supuesto), por lo que será difícil encontrar voluntarios. Pregunta que si se está pagando ya esos 50 euros, donde está el acuerdo que ampara dicha retribución.

CCOO manifiesta que es un acuerdo individual lícito, ya que es un acuerdo de una retribución fuera de convenio, y si lo han aceptado los trabajadores individualmente, puede ser.

CCOO indica no obstante que es una modificación colectiva de las condiciones laborales, de la cual no se han seguido los trámites. Además debe informarse a la representación sindical de los pluses que se acuerden. Solicitan la información sobre dichas retribuciones.

UGT indica que en esa retribución va implícita la responsabilidad del jefe de sala, por la derivación de los enfermeros de coordinación. Además solicita se informe bien a los trabajadores de Málaga, porque en Sevilla no se ha informado suficientemente. Cuando se plantea los requisitos del curso, ninguno de los que hace el curso, tenía ya esos requisitos. En las bases no viene establecido que va a existir un examen teórico ni una entrevista. En la entrevista son superados 4 que tenían mejores notas en el teórico. Le sorprende mucho que haya gente que tenga puntos en la EDP con 30 puntos, y le han dicho que son de Salud Responde, y duda de la práctica que tengan esos enfermeros para realizar la parte de jornada asistencial.

La empresa considera que respecto de Málaga, y dado que no existió en la pasada convocatoria suficientes profesionales que concurrieran, prefiere analizarlo y posponerlo para más adelante, no habiendo aún fecha prevista para ello. Además, resulta necesario ver cómo se desarrolla el proyecto en Sevilla.

SATSE pregunta si a los enfermeros de Salud Responde han hecho un megacode.

La empresa responde que estos profesionales forman parte de la actual bolsa de contratación de EPES.

UGT pregunta cómo entran estos profesionales en Salud Responde.

La empresa indica que en su día al iniciarse el proyecto de Salud Responde, se realizó un proceso selectivo para la contratación eventual de dicho personal.

CCOO

Pepe

UPES

UPES

UPES



CCOO manifiesta que la empresa planteó en su día que se contrataba por perfil, y está a la espera de ver cuándo vencen esos contratos y de que le presente la empresa las pruebas de información a la RLT de inicio de este proceso selectivo. Expone que con la reforma laboral hay una limitación temporal a los contratos de obra y que no tiene sentido mantener por más de 5 años esta situación. Pregunta cuándo se tiene previsto terminar con ese proyecto.

Finaliza la sesión a las 15'30 horas.