

ACTA DE LA SESION 17ª DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL
17 DE MARZO DE 2011.-

En Campanillas, Málaga, siendo las 10'45 horas del día 17 de marzo de 2011, se reúne la Comisión Paritaria Regional de la EPES.

ASISTENTES:

En representación de la empresa:

1. D^a. 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 Javier Cabello Burgos (Asesor legal)

En representación sindical:

6. D. Juan Pedro Cantero (UPES)
7. D. José Manuel Palacios (CC.OO.)
8. D. José A. Gómez Cano (UGT)
9. D. Javier Longobardo (SATSE)
10. D. Gonzalo Muñoz (CSI-F)
11. D. Santiago Álvarez (SAME)
12. D. Fco Javier Rodríguez Atienza (C Ind. Jaén)

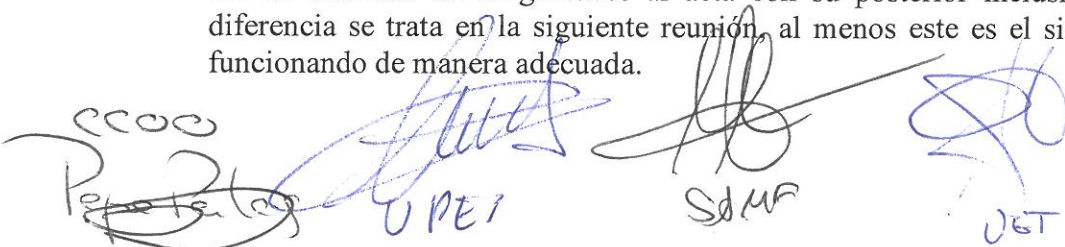
Asesores/as

1. D^a. 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 (CSI-F)
6. D^a Juana Gómez (SATSE)

La empresa indica que ha habido dos sindicatos que han manifestado que no han podido enviar sus alegaciones al acta, por lo que se acuerda por las partes posponer la firma para la siguiente reunión del convenio.

SATSE manifiesta que se está pensando no firmar las actas, pues éstas no reflejan la realidad de las manifestaciones que plantea la empresa. De lo que dice se dice en las reuniones a lo que se transcribe hay muchas diferencias.

La empresa responde que el acta pretende recoger una síntesis de los debates recogiendo las posturas de cada parte ante los distintos puntos, no siendo el objeto del acta realizar una transcripción de lo que en la reunión se expresa. En cualquier caso para eso se solicitan las alegaciones al acta con su posterior inclusión. Si existe alguna diferencia se trata en la siguiente reunión, al menos este es el sistema que ha venido funcionando de manera adecuada.



CSIF solicita que se graben las reuniones en las que están presentes, y así se tendrá ese soporte documental de las reuniones. Se hace en otros foros y se podría hacer en éste, ya que considera que muchas intervenciones del CSIF no quedan reflejadas.

UPES se adhiere a esa propuesta.

La empresa considera que una sesión no debe ser grabada, que el acta debe recoger una síntesis de los debates y que los aspectos que cada uno considere de relevancia, se indique textualmente que se reflejen en acta.

CSIF indica que debe existir ese fondo documental en donde se pueda hacer uso en caso de discrepancia. No entiende por qué no se admite en esta mesa, pues en cualquier otra mesa de la administración se hace con normalidad.

La empresa discrepa respecto a la grabación de las reuniones. El instrumento que refleja de lo que se ha hablado y los acuerdos que se suscriban, es el acta.

SATSE indica que durante el convenio se solicitó varias veces. SATSE se une a la petición. CCOO también se adhiere.

UPES manifiesta que hay veces en que se ha discutido si alguna alegación se ha dicho o no se ha dicho, y no hay prueba documental de esas manifestaciones. Nos tenemos que limitar a modificar el redactado de alguna de nuestras intervenciones, o indicar alguna consideración referida a una manifestación de la empresa, a la que vaya vinculada sus propias manifestaciones, perdiendo en muchas ocasiones el sentido las manifestaciones; si hubiera registro de voz se podría comprobar; en caso de discrepancia, lo dicho por cada uno y el acta sería mucho mas fidedigna.

La empresa responde que cuando alguien quiera que conste algo expresamente en acta, se manifieste así, e incluso se lee textualmente esa manifestación.

SATSE dice que hay un problema con las actas. Ningún representante de la parte social está conforme con el sistema de actas.

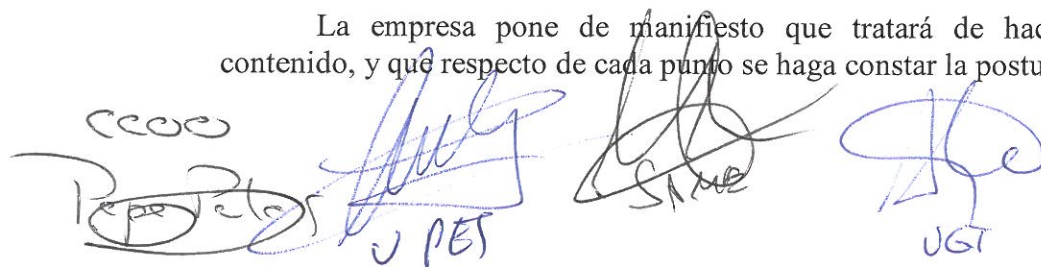
UGT expresa que los debates son muy amplios, y que al final de cada debate, cada parte exponga lo que quiera que conste en acta.

La empresa indica que no considera que la solución sea grabar las actas. Se puede solucionar el problema de las actas, solicitando un posicionamiento de cada parte respecto de cada punto.

UGT indica que apuesta más por concretar, en cada punto del orden del día, lo que debe constar en el acta.

UPES indica que hay muchos debates que no constan en acta.

La empresa pone de manifiesto que tratará de hacer más concreto cada contenido, y que respecto de cada punto se haga constar la postura de cada sindicato.



CCOO indica que debe constar de forma resumida y sintetizada cada una de las intervenciones. El acta debe ser una síntesis de las intervenciones.

La empresa considera que debe seguirse con el sistema de actas actual, haciendo constar los elementos fundamentales del debate y los acuerdos alcanzados.

CCOO indica que solicita el cambio de la persona que redacta el acta. El último ejemplo es el acta de la comisión paritaria provincial de Córdoba en la que se hace alusión a la ley aplicable al personal directivo, que no se dio en esa reunión, y se reflejó en el acta. Tampoco consta la petición de la excedencia del anterior director provincial Mariano Ledesma. Indica que lo que es más grave es que sabiendo que iba a ir esa cuestión a la Inspección de Trabajo, se obviara en el acta.

La empresa responde que se dijo en la sesión la norma aplicable a los directivos, e incluso CCOO con posterioridad mandó un correo mostrando su disconformidad con lo que allí se expuso. Añade que se comprometió a remitir el posicionamiento de la empresa con respecto a un punto.

CCOO indica que tiene correos de Ricardo Sotillo indicando que las alegaciones deben limitarse a las de cada parte, y no se pueden discutir o alegar sobre las alegaciones de las demás. Añade que trae su grabadora y la piensa poner.

La empresa responde que no se va a grabar la reunión, que cada sindicato haga una conclusión de lo que quiere que conste en el acta.

CCOO indica que no es una cuestión de redacción o interpretación, sino de la no inclusión de un aspecto respecto del cual se dijo que constara expresamente en acta.

UPES indica que se dificulta la acción sindical y que también pasó algo así con el asunto de la demanda del recorte del 5%.

La empresa indica que toma nota de los problemas que se plantean respecto del acta.

CSIF quiere que conste en acta su solicitud de grabación de las sesiones, y asimismo que conste en acta la negativa de la empresa a su solicitud.

CSIF solicita los últimos contratos de Antonia Horcajada y Rafael Muñoz, en concreto, los últimos que han tenido esos profesionales en Granada en los últimos meses.

La empresa indica que los contratos se han entregado a la representación sindical. Es un tema que se ya se ha visto en comisión paritaria provincial de Granada y que si se quiere solicitar alguna información que se realice tras la reunión.

ccoo
UPES
SANE
UGT

Ayudas especiales.-

La empresa manifiesta que se sacaron los listados de las ayudas especiales. Han sido concedidas, por invalidez permanente total, provisionalmente, las siguientes:

Correspondientes al ejercicio 2009.
Manuel Angulo Gómez.
Miguel Ángel Montero García.

Correspondientes al ejercicio 2010.
Antonio Díaz Marañón.
Roberto García Ramblas

Además han sido presentadas cuatro solicitudes de ayudas inespecíficas.

Así mismo, con posterioridad, han tenido entrada dos solicitudes:

Joaquín Orellana ha solicitado fuera de plazo la ayuda por invalidez permanente que tiene lugar en el año 2008, al estar ingresado en un hospital en la anterior convocatoria. Expone en su solicitud por qué lo ha realizado fuera de plazo (el 7 de marzo).

Pedro Bencano, TES de Sevilla, que no se ha tenido conocimiento de la convocatoria y estaría dentro del ámbito subjetivo, siendo un caso por invalidez permanente en el año 2010. La empresa ha contactado con él, al conocer la circunstancia, y se le han pedido los documentos. Ha indicado que iba a enviar la solicitud.

Habría que decidir estos dos supuestos.

UPES indica que en el ejercicio 2008 sobró dinero de estas ayudas, y se pasó al plan de pensiones. Expone que es cierto que cuando las personas están de baja o fuera de la empresa tienen dificultad por conocer estos procesos. Considera que estos dos casos que sí tienen o hubieran tenido derecho, deberíamos centrarnos en considerar el derecho y dejar en segundo lugar los plazos.

La empresa manifiesta que generalmente se ha acudido a criterios materiales, y no formalistas. La empresa ha escrito a todos los que conocían que podían estar en situaciones de este tipo. Con Miguel Ángel Montero, se ha remitido la carta y ha sido devuelta.

La Representación Sindical indicar que deben admitirse estas dos inclusiones en las ayudas.

CSIF pregunta si se ha hecho con todos los profesionales.

La empresa indica que se ha remitido a todos los que estarían en supuestos de invalidez.

ccoo
Repe
UPES
CSIF
OBT

La empresa plantea los supuestos de ayudas inespecíficas:

- 1) Un TES que solicita por alimentos por tener un hijo que es celíaco. Las partes indican que ya en años anteriores se denegó este tipo de petición.
- 2) Un médico y un enfermero que sufrieron una agresión y piden una ayuda como consecuencia de la misma. Fue una situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, como resultado de una agresión física. Estuvieron de baja 11 días. SAME indica que lo que pretenden es que se les compense de lo que se pierde por la baja. La empresa responde que por accidente de trabajo no se pierde. Se acuerda por todos la denegación de estas solicitudes.
- 3) Una enfermera que tiene un hijo con un síndrome de Gilles de la Tourette. UPES manifiesta que el hijo tiene una minusvalía del 34% reconocida, pero que las ayudas por minusvalía se suprimieron en el nuevo FAS. CCOO expone que no se ha facilitado todavía un diagnóstico. La empresa dice que no justifica en su solicitud ningún gasto ni solicita ninguna cantidad concreta. UGT indica que el año pasado una compañera tenía un hijo con síndrome de Down y se rechazó. La empresa manifiesta que nunca se han dado ayudas por estas cuestiones, desde que se instauró el sistema. UGT no observa problemas en dar esta ayuda, pero debería revisarse la situación de la denegación del año pasado. La empresa indica que según el reglamento del fondo de pensiones, la aportación debe hacerse en el primer trimestre, por lo que debe tomarse la decisión en esta reunión. SATSE indica que habría que analizar otras situaciones similares. UGT indica que ha contactado con la profesional a la que se le denegó el año pasado, y como se le denegó, este año no lo ha solicitado. En cualquier caso, indica la empresa, que debería plantearse para el año siguiente, con una mayor concreción de los supuestos de ayudas inespecíficas, estableciendo una serie de criterios. CCOO plantea que al igual que con las ayudas por incapacidad, se pueda atender las solicitudes presentadas en función de los gastos generados ya este año, atendiendo además a la de años anteriores, destinado una cantidad y planteando para la próxima convocatoria se establezcan unos criterios para las ayudas inespecíficas, basándose en el porcentaje de discapacidad, que es el criterio objetivo. CCOO plantea que se podría acordar posponer el ingreso en el Fondo de Pensiones, para tratar estos temas. La empresa indica que se podría hacer una reserva de una determinada cantidad, para plantear estos supuestos. El resto de la cantidad se aportaría en este primer trimestre al Fondo de Pensiones. CSIF indica que además del grado de minusvalía, deben analizarse otros supuestos en los cuales todavía no exista ese reconocimiento de minusvalía. Plantea que se debería ser lo más objetivo posible, analizando todas las circunstancias que le rodean. UPES pregunta qué se puede pedir además de la incapacidad, si se puede certificar su nivel de dependencia. La empresa manifiesta que si se aceptan este tipo de ayudas, van a surgir múltiples supuestos, y va a crear un debate complejo. SATSE manifiesta que si se aceptan este tipo de ayudas, van a existir múltiples reclamaciones, y serán difíciles de decidir entre unos y otros. UPES admite esta posibilidad y entiende que es un debate que debe realizarse con más calma, y hacerse durante este año. SATSE cree que no hay tantas solicitudes ahora mismo, porque no se dan en los últimos años, pero si se conceden, van a existir

CCOO
Reperto

UPES

SAME

UGT

muchas solicitudes. CSIF indica que el debate es el siguiente: o no se dan, o se dan regulándolas, pero hay que establecer criterios muy determinados. La empresa indica que en el Reglamento se estableció que las ayudas serían para estados de necesidad graves. SATSE plantea que efectivamente, el criterio era ese. CCOO manifiesta que considera que se podría analizar esta cuestión, porque la afectación respecto del plan de pensiones es mínima y pueden existir situaciones de necesidad que se deberían atender de manera inmediata. La empresa indica que estaría de acuerdo en estudiar en profundidad este tema, pero con una convocatoria ya realizada no es conveniente modificar dentro de la propia convocatoria los criterios anteriores. UPES indica que lo ideal sería ponerlo en el orden del día de la siguiente comisión paritaria y que entrara en vigor para el año que viene. La empresa pregunta si alguien puede plantear una propuesta. CSIF plantea que otras situaciones que podrían incluirse en ese debate, serían un incendio o inundación de su casa, por lo que la cuestión es muy compleja, por lo que lo primero sería definir que es para la Comisión "grave".

La empresa plantea dejar este año las ayudas tal y como están reguladas, y siguiendo los criterios anteriores, y en su caso, estudiar modificaciones en posteriores comisiones paritarias. CCOO solicita que se destine una cuantía y que se plantee para este año. La fórmula de retener parcialmente una cantidad podría ser válida. Hay que pensar no en picarescas, sino en los que se benefician. No se tienen los datos de cuantas personas pueden ser afectadas. La empresa indica que sí se tiene experiencia. UPES plantea que es precipitado hacerlo ahora, en mitad de la convocatoria; preferiría dejarlo para el año siguiente. La empresa indica que no considera que proceda con un reglamento en vigor y unos criterios adoptados con anterioridad. SATSE indica que no se puede plantear la decisión dependiendo del caso que se conozca o no se conozca. No se puede decir algo distinto a lo del año pasado.

CSIF indica que hay una propuesta: retener una cantidad, y estudiar unos criterios, y en septiembre, por ejemplo, una vez que se haya dado información a la gente, se proceda a hacer una nueva convocatoria parcial sobre estas ayudas inespecíficas. Pregunta ¿Cuántas ayudas inespecíficas se han dado desde que existe el reglamento:

La empresa indica que ninguna.

CSIF solicita que dada la inconcreción del reglamento, el año siguiente no salga la convocatoria mientras que no se haya concretado dicho aspecto del reglamento.

UPES se abstiene.

CCOO solicita se apertura esta cuestión para esta convocatoria.

SAME indica que se podría estudiar para el año que viene y mantener los criterios para este año.

UGT indica que o bien se mantienen los criterios del año anterior, o si se da esta ayuda, debería revisarse lo del año pasado.

CCOO
UPES
SATSE
UGT

SATSE firmó el acuerdo, pese a que en su momento le pareció un criterio muy restrictivo, pero debe ser coherente con dicho reglamento. Si se decide cambiar el criterio, debería ser para el año que viene.

La Agrupación de profesionales de Jaén se adhiere a SATSE.

CSIF pregunta si la solicitud de que se trata ha presentado la solicitud en tiempo y forma y con justificación de todos los gastos.

La empresa contesta que sí se ha presentado en forma, pero no ha presentado justificante de gastos, pero el reglamento tampoco lo requiere.

SAME dice que en anteriores convocatorias esa falta de documentos ya era motivo de denegación.

La empresa pone de manifiesto que en la convocatoria se exponía que debería acompañarse documentos que acrediten la situación de gravedad, no se requerían documentos justificativos de gastos.

CSIF indica que una posibilidad es una nueva convocatoria para septiembre de 2.011, basándose en unos criterios establecidos o no. Frente a esta posibilidad, indicó la empresa que estaba fuera de plazo de la convocatoria, ante lo cual propuso que se estudie para el año que viene. Su propuesta es retener dicha cantidad y abrir una nueva convocatoria para este año 2.011.

CCOO indica que le parece más grave que se admitan reclamaciones presentadas fuera de plazo.

La empresa considera que si se acepta un nuevo plazo, se corre el riesgo de que esta persona presente una demanda reclamando la inadmisión del resto de profesionales que se presentan en un plazo excepcional; y ganaría ese juicio, porque ese periodo adicional no está previsto.

CSIF indica que atendiendo a ese riesgo, su planteamiento es que se deniegue esta solicitud e inmediatamente se proceda a estudiar lo que se entiende por situación grave, para la siguiente convocatoria.

La empresa concluye que una salida sería que en la convocatoria del año 2012 se admitiera la posibilidad de que se solicitaran ayudas por hechos correspondientes al año 2011.

CSIF plantea que las ayudas inespecíficas no se están dando, por lo que no cumplen su función.

UPES indica que sabían siempre que las inespecíficas iban a crear problemas, y conociendo esa complicación, se asumió por todos ampliar las cantidades y priorizar las específicas.

CCOO
UPES
SAME
UGT

SATSE indica que cree que hay que mantener los criterios que se han tenido hasta ahora, y debatir si se modifican con posterioridad.

CCOO no admite este criterio.

UPES vota en el sentido de no admitirse este año, para realizar una concreción para la del año que viene.

Se acuerda por mayoría (excepto CCOO) denegar esta solicitud, y posteriormente analizar el cambio de criterio de estas ayudas y la concreción del término “situación grave” para la convocatoria del año que viene.

Traslados internos.-

Hay dos errores que deben ser modificados de oficio.

Joaquín Marín Salas, en listado de médicos, Traslados Internos Definitivos y temporales, obtuvo el Traslado Interno Definitivo a Córdoba, con fecha anterior a la publicación del listado. Por tanto, carece de sentido, que se incluya en el listado.

El otro error se refiere a José Carmelo Galán Alcaide, en el que hay un error en el SP de origen (es de Cádiz, y consta el de Córdoba).

Ambos errores materiales se corregirán.

No ha habido alegaciones ni empates por días trabajados. Hay unas solicitudes por estar fuera de plazo. El primero es Juan Jesús Díaz, que si se admitiera su solicitud habría terceros afectados, pues quedaría delante de otros profesionales, tanto en traslados definitivos como temporales.

También lo presenta fuera de plazo Ana de Viedma, pero no afectaría a nadie su inclusión. La ha presentado fuera de plazo por estar de baja maternal.

María Ángeles Carrégalo ha presentado también su solicitud fuera de plazo por una enfermedad de un familiar. Afectaría a un profesional.

La empresa indica que hay dos opciones: o ponerlos en el listado al final del traslado o no admitir su solicitud. En el caso de Ana de Viedma, no afecta a nadie por lo que no habría problemas por su inclusión. El que sale perjudicado puede invocar que la solicitud esta fuera de plazo en los traslados definitivos.

CCOO recuerda que se pactó que una enfermera iba a participar en el traslado como médico, al no haber perspectiva de creación de nuevas plazas, con lo cual se le perjudicaría ya que profesionales con menos antigüedad accederían a plazas antes que ella, y que en proceso n ha sido incluida

La empresa responde que está incluida en el proceso de traslado como enfermera, que es su categoría con carácter fijo

CCOO
UPES
SATSE
UGT

CCOO indica que lo que pretendió es que participara como médico.

La empresa responde que no lo entendió así. Entendió que podía hacer un traslado temporal como enfermera, y desde ese traslado temporal hacer una promoción interna temporal a médico. Y eso cree que es lo que se decidió.

UPES indica que se está perjudicando a la promoción interna, habiendo casos en todas las provincias, por la desidia de la empresa en no convocar un proceso selectivo restringido o no, para articular la promoción interna, y se está saltando los plazos establecidos en el convenio.

La empresa responde que es lo que establece el convenio colectivo.

CCOO lo que propuso es que al no existir vacantes, pudiera participar en el procedimiento con su antigüedad, como médico.

La empresa responde que se le admitió pero como enfermera.

CCOO indica que en el redactado del convenio prevalece la promoción interna, frente a otros supuestos de cobertura de plazas, al estar en segundo lugar en el convenio. Y entienden que se está impidiendo el procedimiento de provisión interna definitiva. Habría que arbitrar el procedimiento para que el que está en promoción interna esté por encima del que está en provisión externa, para poder optar a una vacante definitiva en la categoría anterior.

La empresa pregunta cómo se vincula el que promociona en el puesto al que accede, si accede con carácter provisional o definitivo.

CCOO indica que lo que quiere decir es que la vacante se le pudiera ofertar con carácter definitiva mediante la promoción interna temporal, ya que cuando sale una plaza a cubrir, en realidad es un proceso selectivo.

SATSE expone que lo viene solicitando desde hace tiempo, a raíz de determinados supuestos de Almería, y solicita que como dice el artículo 7 del convenio, que la promoción interna esté en el segundo orden de prelación y no tengan que pasar por un proceso selectivo.

CCOO indica que los afectados serían los de la provisión interna.

La empresa responde que es consciente del problema que está provocando las listas y el sistema de vacantes, y debe estudiar la viabilidad de las propuestas que se realiza.

Indica la empresa que para acceder a puesto con carácter definitivo, según el Convenio Colectivo, es necesario que los aspirantes participen en la correspondiente convocatoria pública.

Señala CCOO que la participación en un proceso de Traslados Internos supone, ya la participación en una convocatoria pública, tal y como indica el redactado convenio

ccoo
Repetidos
UPES
SATSE
CGT

Señala la empresa que la convocatoria a la que se refiere el Convenio es de un proceso selectivo.

En cualquier caso, señala, deberá estudiarse las posibilidades para solucionar la cuestión del proceso selectivo y listas de aspirantes.

Se acuerda que en relación a estos dos profesionales que han presentado fuera de plazo su solicitud a los Traslados Internos, se pueden incluir en el último lugar de la lista.

CCOO pregunta si los traslados hay que hacerlos por escrito.

La empresa responde que en el modelo que existe.

CCOO pregunta si telemáticamente se podría hacer.

La empresa responde que no le habría puesto ningún problema.

UPES indica la posibilidad que las personas que estén pendientes de estos procesos de traslados emitan su solicitud con carácter previo; la empresa la tenga "guardada" y que surta efectos cuando se abra el plazo, evitando perjuicios en caso de bajas, de vacaciones, enfermedades familiares etc.

Se acuerda que estos dos profesionales van a finales de ambos listados, listado temporal y listado definitivo, y Ana de Viedma va a su lugar porque no perjudica a nadie.

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.

La empresa manifiesta que mandó una propuesta y sólo ha recibido alegaciones de CCOO remitidas en el día de ayer. Hay una cuestión de concepto. Lo que debemos cumplir son los requisitos de la Fundación Tripartita. El número de horas del permiso debe ser idéntico al número de horas al que asistes. Hay un elemento que está pendiente de aclarar por la F. Tripartita y consiste en saber si es necesario que se acredite la asistencia. Una vez que se le resuelva, actuara en consecuencia.

CCOO expone que el permiso no sólo debe utilizarse para asistencia a clase, sino que deben tenerse otras cuestiones como estudio, horas de desplazamiento. Esa interpretación viene dada y argumentada por toda la documentación ya aportada por esta representación no entendiendo el paso atrás que supone este posicionamiento restrictivo de la norma por parte de la empresa. Lo de justificar día a día entendemos que ya está suficientemente justificado que no es necesario.

CSIF indica que sí que es requisito, que debe acreditarse la asistencia.

La empresa indica que ha realizado la consulta y es lo que le falta por saber. El PIF se incluirá en los turnos del cuadrante en los que el profesional ha ido a clase. El

CCOO
Reperto
UPES
CSIF
JGT

turno planificado se hará como una devolución de jornada, para que no compute jornada. Esto debe hacerse así, porque los PIFS no pueden superar las 9 horas de turno.

UPES le indica que parece que es correcto.

CCOO reitera que en la documentación que envió no necesariamente el permiso es solo para la asistencia a clases. La documentación de ENDESA trataba del tiempo de desplazamiento, por ejemplo.

La empresa dice que ha hecho esa consulta a la Fundación Tripartita.

CCOO expresa que el problema surgirá cuando los TES tengan que acudir al proceso de acreditación, ya que con el criterio que plantea la empresa el permiso sería de 3 horas, requiriendo los trabajos a llevar acabo para participar en el procedimiento muchas más horas.

UPES indica que tanto en el R.D. 3995/2007 de 23 de marzo, como en la orden TAS 2307/2007 de 27 de julio, donde se regulan los PIF parece bastante claro que debían ser presenciales, ahora bien si la fundación tripartita en sus usos y costumbres está haciéndolo de otra manera, podríamos ceñirnos a estos.

La empresa dice que se irá requiriendo de la Fundación Tripartita cualquier duda que se plantee.

La agrupación de profesionales de Jaén manifiesta que habrá que explicarle a la Fundación que el proceso de TES es un proceso extraordinario, y habrá que valorarlo.

UPES plantea la urgencia de sacar la convocatoria para que pueda ayudar a los profesionales en el actual curso académico 2010-2011, y por tanto se puede ir discutiendo sobre el procedimiento e ir avanzando. En la primera página CCOO tiene una alegación respecto de los dos primeros puntos. Plantea hacer una salvedad, “salvo procedimientos extraordinarios en los que se estará a lo que establezca la Fundación Tripartita”.

CCOO concluye que sin el posicionamiento sobre las horas de estudio no van a firmar. Por eso han puesto que las horas solicitadas deben estar dentro de su jornada laboral.

La empresa considera que no hay que debatir la cuestión, sino preguntar a la Fundación Tripartita.

UPES indica que respecto del procedimiento de concesión si quiere tratar unos temas. Y en varias ocasiones se dice “idéntica” y debería ser “idéntica o superior”.

CCOO indica que habría que tratar el sistema de reclamaciones.

UPES quiere incluir respecto del informe de la representación social, el plazo debe ser más amplio, pues habría que tener una reunión donde se debata las que se aceptan o no se aceptan. Para el año actual, estaría de acuerdo con la propuesta, pero para años posteriores, tener una reunión donde se debatan las concesiones.

CCOO
Repórteres
UPES
SANE
UGT

CCOO plantea que le surgió una duda, en relación al máximo de 200 horas anuales por permiso y año. Debería indicarse por año natural.

La agrupación de Jaén pregunta si cuando se creen los procesos de cualificación de los TES, habría que tener una nueva convocatoria.

CCOO expresa que debe haber una convocatoria especial para poder atender a cualquier acción formativa a lo largo del año.

La empresa concluye que con estas salvedades, remitirá el borrador del documento. La semana siguiente enviará el borrador y en un plazo prudencial contestará la representación sindical, y seguidamente se pondría en marcha la convocatoria.

CONSULTA SOBRE LAS DIETAS DE MANUTENCION DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

La empresa manifiesta que legalmente no corresponde una dieta de manutención en los casos de los cursos que terminan a las 15:00 horas. De acuerdo a la normativa que regula las dietas, el curso termina a las 15:00 horas, y ésta es la duración de la "comisión de servicio", como señala el Decreto. Por tanto, no ve correcto el pago de media dieta por ese concepto. Pero si vería aceptable que en situaciones de necesidades reales en los que exista un largo recorrido hasta los lugares de adscripción, se podría dar un ticket de comida, en los lugares que se tienen concertados por la empresa.

La agrupación de Jaén expresa que eso tiene un problema, con los pactos de adscripción.

La empresa responde que no va a atender a los lugares de adscripción, sino en los supuestos en los que se realice realmente el recorrido de vuelta porque el profesional viva allí.

UPES lo considera arbitrario, no le parece que sea de acuerdo a la normativa y no están de acuerdo con dicha solución. Anuncian que lo pasarán al gabinete jurídico para posible denuncia.

La empresa responde que de acuerdo al decreto que regula las dietas no corresponden media dieta.

UPES indica que quiere que se conteste por escrito a los profesionales que lo han solicitado, concediendo o denegando la solicitud. La empresa siempre podría disponer que toda la formación se diera en su lugar de adscripción.

CCOO considera que no hay que hacer escrito si esta quedando reflejado en el acta de manera clara y fidedigna la respuesta de la empresa

CCOO
UPES
SINUR
JGT

UGT considera que son pocos profesionales los que se van a ver afectados por esta cuestión.

CCOO plantea que las reglas del juego han sido las de la adscripción, sin tener en cuenta donde vive el personal, sino solo la adscripción. No parece razonable plantear el criterio del domicilio, como adicional, tal y como plantea la empresa ahora.

La agrupación de profesionales de Jaén indica que más de la mitad de la plantilla son de Córdoba, y se les obliga a realizar la formación en Jaén.

La empresa responde que son profesionales de Jaén y han de realizar la formación en su provincia, ya que corresponde a cuestiones relacionadas con su servicio provincial.

CCOO indica que no observa ningún problema en la realización de la formación en provincias distintas del servicio provincial, y que se ahorraría dinero por parte de la empresa, por lo que no entiende esta posición inmovilista.

CONFIGURACION Y NORMAS DE LA BOLSA DE CONTRATACION.

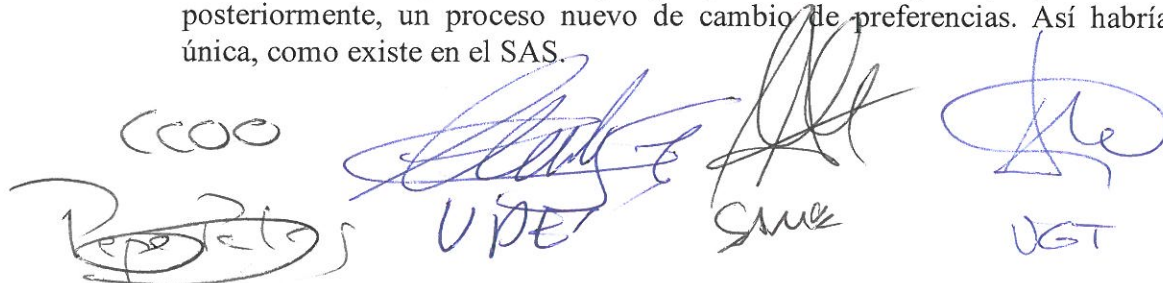
La empresa expone el caso de Maria Angustias Rivas, que solicita un periodo de cambio de su inclusión en las listas de preferencias en los Servicios Provinciales. Se indica una posible solución: hacer una primera vuelta a los que están en las listas de ese servicio provincial, y cuando se agoten las listas, acudir a todos los que están en otros servicios provinciales. No habría ningún afectado. El que en segunda vuelta indica que no, no debe ser penalizado. Y el que en primera vuelta dice que no, debería ser expulsado de la lista.

UPES indica que viene reclamando una solución integral y global a los problemas generados en las bolsas, no es partidaria de poner meros parches para esquivar los problemas más urgentes y que la empresa debería debería plantearse desde la óptica no solo de la bolsa de médicos, que es en la que se encuentra más necesidades sino también en la de enfermería y TES

La empresa considera que no tiene ese problema en las otras categorías, porque no llega nunca al final de las listas.

UPES plantea que el problema en esas categorías es que hay compañeros que siendo los primeros de la lista, no cogen plazas. Lo plantearían a través del concurso de traslados.

SATSE propone que lo primero que se tiene que producir es una fusión de las listas y un posterior reordenamiento de los listados, en función del tiempo trabajado. No haría falta la penalización porque ya actuaría de por sí, cayendo del listado. Y posteriormente, un proceso nuevo de cambio de preferencias. Así habría una bolsa única, como existe en el SAS.



CCOO
UPES
SATSE
UGT

UPES indica que se adhiere a esa propuesta, y si no es posible una fusión total, estaría dispuesto a valorar hasta que punto se alcanza dicha fusión.

La empresa contesta que esa propuesta se vio como aceptable, pero siempre que la lista tuviera un límite temporal. Pero si se acuerda, habría multitud de pleitos de los que están en la lista de provisión interna actual.

UPES indica que está de acuerdo que no tiene sentido tener a 100 personas en bolsa, por categoría; tampoco tiene sentido que haya personas que no aceptan las vacantes, y no se perjudiquen; y finalmente, hay que darle una solución a la provisión interna.

CSIF indica que todo ello pasaría por la firma de un convenio.

La empresa considera que efectivamente necesitaría un convenio colectivo para sustentar ese acuerdo.

CCOO indica que en el conflicto colectivo se pudo llegar a un acuerdo ratificado por el Juez, pero la empresa no accedió al mismo. Asimismo ya se le indicó que una lista con 100 aspirantes era excesiva

UPES indica, que la parte social en anteriores reuniones ya ha solicitado continuar con reuniones de Convenio, y sería posible alcanzar un acuerdo parcial en temas no económicos, que mejoraran la problemática surgida con la aplicación del actual convenio.

La empresa responde que en ese caso, cuanto más simple y menos asuntos se tratara, mas fácilmente sería.

CSIF dice que ya esa propuesta se realizó.

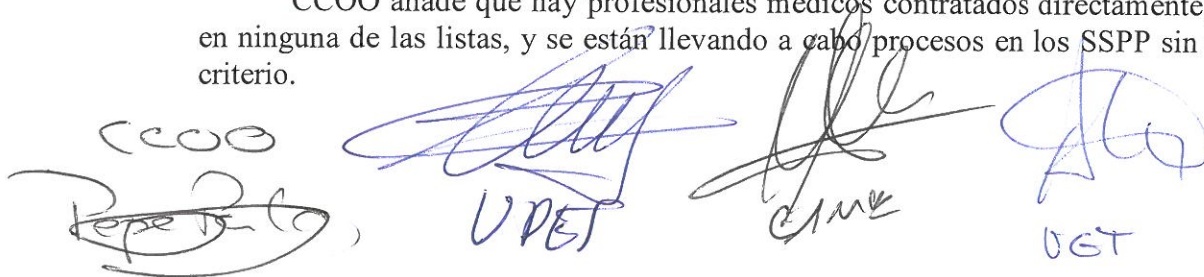
UPES indica que se podría hacer un convenio colectivo respecto de materias no económicas, en espera de los pronunciamientos judiciales que afectan a esa materia.

SATSE expresa que la parte social está deseando negociar su convenio, y cree que se puede negociar un convenio colectivo de cuestiones no económicas. Solicita que se negocie determinados puntos de convenio.

La parte social indica que su propuesta unitaria sería una negociación del convenio donde estén presentes todos los sindicatos.

CCOO plantea que hay que buscar una formula jurídica que dé validez a la propuesta de dicha unificación de las bolsas. Solicitan que se haga la consulta jurídica y la validez del pacto de eficacia limitada sobre este aspecto. Y el ámbito en el que se debe de hacer es la comisión negociadora del convenio.

CCOO añade que hay profesionales médicos contratados directamente, sin estar en ninguna de las listas, y se están llevando a cabo procesos en los SSPP sin el mismo criterio.



CCOO
UPES
SATSE
OGT

La parte social añade que hay una serie de señores que continuamente rechazan todas las plazas que se le ofrecen. Y hay que solucionar esta cuestión, pero de una forma global, no solo respecto de este aspecto. Para solucionar esta cuestión, la empresa puede actuar sin necesidad de que se firme acuerdo alguno con la parte social.

La empresa considera que la situación de estos señores entraña un abuso del derecho, dado que constan en la lista como solicitantes de servicios provinciales, y después no aceptan las ofertas que se le realizan.

SATSE indica que su postura es negociar y solucionar el problema que hay.

La postura de la empresa es arreglarlo, pero de una forma que sea segura. No se pueden correr riesgos. La única solución viable que ven es un convenio colectivo que disponga sobre los derechos del convenio anterior.

CCOO plantea que para el colectivo de médicos tiene que existir un procedimiento unitario y no hacerse individualmente desde los servicios provinciales.

La empresa pregunta cuál podría ser la propuesta para el ordenamiento de la bolsa de suplencia.

CSIF pregunta si lo ha realizado con un director provincial determinado. Ello implicaría que los resultados no sean homogéneos.

La empresa responde que el megacode solo indica apto o no apto. No hay calificación. Se podría ordenar la bolsa de suplencia, por tiempo de servicio.

CCOO considera que se trataría de aprovechar la cantera de los residentes que entran en la UVI móviles. Y si hay dos personas que ambas superan el megacode, no se sabe a cual elegir para un contrato, con lo cual se deja al criterio de la dirección. Habría que analizar un procedimiento mínimo para elegir quien sería el contratado.

La empresa responde que debe valorarse todo en su conjunto para la elaboración de un procedimiento.

INTERPRETACION DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS POR ENFERMEDAD DE UN FAMILIAR.

En cuanto al primer punto, propuesto por UPES, señala este sindicato que no está de acuerdo con lo que se expone en el manual de permisos de la empresa, referente a que la enfermedad grave no implique la hospitalización del paciente en el área de urgencias (observación), puesto que solo el mantener una persona en esa área indica gravedad de la enfermedad. Si esa patología no implica ingreso posterior en planta es por mejoría rápida, no por falta de gravedad; además en ninguna norma esta así caracterizado.

SATSE se adhiere a dicha interpretación de UPES.

CCOO
UPES
SATSE
UGT

La empresa responde que el convenio, comparándolo con el resto de las empresas públicas, es el que tiene más permisos tiene concedidos.

La parte sindical plantea que cuando alguien acude a urgencias, es hospitalización pues hay zonas en las que tienes cama asignada y otras ocasiones, no tiene camas asignadas, pero es hospitalización, al estar en un centro hospitalario y bajo atención sanitaria.

La empresa considera que el estar en el área de urgencias no es hospitalización. Y según el convenio colectivo se describe la enfermedad grave como aquella que suponga hospitalización.

UPES indica que es enfermedad grave la que requiera hospitalización o aquella que venga certificada por un facultativo.

La empresa responde que el estar en observación no es considerado como válido para conceder un permiso.

CSIF considera que si un profesional emite un certificado que indica que es una enfermedad grave, no admite discusión.

CCOO expresa que si es una enfermedad grave, lo va a certificar un especialista. Entiende que hospitalización es que la persona este dentro del hospital en cualquier de sus dependencias, incluido el área de observación, con un suministro de medicación, atención médica, de cuidados de enfermería y resto de equipo sanitario y todos esos elementos constituye una hospitalización dentro del hospital, ya que para salir del área de observación te tienen que dar un alta. Es por lo que no entiende la posición de la empresa de no considerar el ingreso en el área de observación como ingreso hospitalario, ya que si siguiéramos las tesis de la empresa, no sería necesaria un alta para salir de allí.

La agrupación de profesionales de Jaén esta de acuerdo con CCOO.

La empresa concluye que no es hospitalización a efectos de permisos.

ACCESO REMOTO A CONTROL DEL TIEMPO PARA LA SOLICITUD DE CAMBIO DE TIEMPO.

Es una solicitud de UPES, respecto de la cual la empresa responde que se ha expuesto al área de sistemas, y la idea es ver como se puede desarrollar. Quieren avanzar en ese planteamiento, cumpliendo siempre los requisitos de seguridad del sistema de información.

CCOO indica que ya hay profesionales que están disfrutando de esos servicios. Y hay un tema especial, que es el de las nóminas, ya que en ocasiones son necesarias para llevar a cabo trámites, no entendiendo que puedan verse dichas nóminas desde su domicilio, ya que los profesionales del SAS si lo pueden hacer. Además, no tienen que tener acceso a toda la información, solo a la que se concrete que sea necesaria.

CCOO
UPES
SGM
JGT

UGT PLANTEA LA COMPETENCIA DE LOS TES,

UGT indica que no solamente se quede el desarrollo de las competencias de los TES en los almacenes, sino avanzar hacia el desarrollo de competencias como técnico de radio, en las salas, o el mantenimiento de los vehículos. Cree que son competencias de los TES que deben desarrollarse en la empresa. UGT indica que algunas de esas funciones la desempeña personal subcontratado y podrían desarrollarlo TES que no puedan desarrollar sus funciones ordinarias.

La empresa recoge la propuesta y que este año hay un curso planificado para los TES de mantenimiento de vehículos. Ante la pregunta de qué cambios ha habido con los técnicos de mantenimiento de los Servicios Provinciales, se indica que ha cambiado la empresa de mantenimiento de instalaciones, habiéndose subrogado el personal en la empresa nueva.

UGT indica que lo que pretende es que los TES que no puedan desempeñar sus funciones en el futuro, puedan tener puestos de trabajo en EPES relacionados con sus competencias, entre ellas TES en la sala, haciendo funciones de radio y coordinación.

CCOO solicita información sobre como convocar a la comisión de igualdad, por un supuesto de una discriminación indirecta por razón de sexo.

La empresa responde que es un tema a tratar en la Comisión Paritaria Provincial de mañana en Córdoba. Y que la comisión de igualdad está previsto que se reúna para la aprobación del Plan de Igualdad, entre otras cosas. Añade que se delegó por las partes a la técnica de CCOO para darle el visto bueno al Plan de igualdad. La intención es tenerlo preparado antes de final de mes y en dicha reunión incluir este punto.

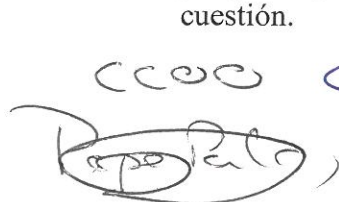
CCOO indica que el tema es que una profesional tiene solicitada la reducción de jornada, y el Estatutos de los Trabajadores le faculta para elegir sus turnos, y la empresa no le permite elegir los turnos.

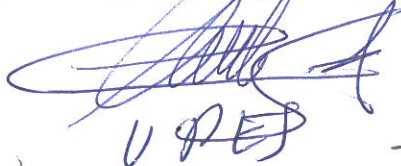
La empresa responde que esa cuestión ha sido estudiada cuidadosamente, y hay sentencias del Tribunal Superior de Justicia y del Tribunal Supremo, que indican que la reducción de jornada debe realizarse dentro de la jornada del trabajador, por lo que no puede ampararle para no realizar festivos, no realizar sábados, o noches, etc. Esto es, mediante la concreción horaria no puede cambiarse la configuración de la jornada que, conforme al Convenio Colectivo, tiene carácter rotatorio, con trabajo en festivos, noches y fines de semana.

CSIF pregunta si esa reducción de jornada ha implicado una nueva contratación.

CCOO indica que no porque no hay posibilidades de contratación. Esos turnos se hacen como jornada de rebase, que los profesionales no se han negado a hacerlos, ya que esta jornada es voluntaria, no entendiendo la postura de la empresa.

La empresa responde que quiere convocar la comisión de igualdad muy pronto, porque el plan de igualdad hay que aprobarlo. En esa comisión se puede analizar esta cuestión.

CCOO


UGT


EPES


UGT


SATSE indica que en las reducciones de jornada por cuidado de hijos, es la trabajadora quien decide que turnos realiza o no.

La empresa indica que es sensible a estas cuestiones, pero hay supuestos de ejercicio abusivo del derecho, que no se pueden aceptar.

CCOO añade que la sentencia que indica la empresa no es aplicable y está mal interpretada, ya que en este caso lo que pedía la demandante era adaptar su turno sin reducir la jornada, que no es nuestro caso, y en los fundamentos de derecho de la misma sentencia es clara quien tiene la potestad de elegir los turnos.

CSIF indica que en un sistema de turnos, la trabajadora tiene derecho a elegir cuando no realiza su jornada.

La empresa responde que lo que se trata es de unificar los criterios para todos los servicios provinciales. La propia instrucción que se quiera dar analizará los casos particulares.

CCOO manifiesta que el que pide la reducción de jornada no tiene por qué justificar su elección. Es algo que afecta a su intimidad, y tiene derecho a elegir la jornada que no realiza. Manifiesta que en el SAS se eligen los turnos pese a que están existiendo problemas organizativos ante la dificultad de cubrir determinados turnos, ya que no lo están cubriendo los hospitales por ahorro presupuestario.

La empresa señala que las distintas sentencias que se están produciendo tienen en cuenta, precisamente, las justificaciones que realiza la trabajadora para acreditar la necesidad de la concreción horaria, a título de ejemplo: horario escolar del menor, horario laboral del otro progenitor, etc.

De todos modos, la comisión de igualdad se reúne pronto y será el foro donde se podrá analizar esta cuestión.

UGT indica que desconociendo el supuesto, supone que será de una médico que ha solicitado no hacer los fines de semana, y si no hay profesionales que realicen la jornada de rebase, que no se les permita realizar más jornada de rebase dichos profesionales, o, en otro caso, se ofrezca a otros profesionales.

CCOO indica que a la vista de lo que han expuesto otros sindicatos, como en los SP de Málaga o de Cádiz, existe una clara discriminación de Córdoba respecto de dichos servicios provinciales, ya que en otras provincias si eligen los turnos los profesionales.

CCOO pregunta si la empresa conoce que ocurre con QUALYTEL, que según se ha publicado en prensa, está siendo investigada por la Guardia Civil, por las tramas de financiación irregular en los Fondos Europeos .

La empresa responde que lo que único que conoce es lo hay una investigación de la guardia civil, en la que se ha llamado a Qualyte, y a otras empresas, y que no le consta que se haya abierto ningún procedimiento judicial.

ccoo
República
UGT
SIN

CCOO indica que la cuestión es que han dado una serie de subvenciones indebidas a determinadas empresas.

UGT indica que tiene dos puntos más:

El primer punto es la cobertura de la sala. Pregunta como se va a cubrir los huecos que van quedando.

La empresa responde que a la sala iría alguno de los que están actualmente contratados.

UGT pregunta que ninguno de los 3 posibles candidatos quiere ir a la sala. Pregunta cual va a ser el criterio de elección de dichos profesionales.

La empresa responde que por orden de puntuación según la convocatoria, pues ellos han participado voluntariamente en ese proceso. La cobertura sería inicialmente, de forma voluntaria.

UGT pregunta si los dos contratados por obra o servicio, se le podría solicitar un compromiso superior en la sala.

La empresa responde que hay un compromiso que es el que asumieron cuando fueron a dicho proceso. De todos modos, considera que son temas de la paritaria provincial de Sevilla.

SATSE plantea un último punto tratado en la Comisión Paritaria Provincial sobre la posibilidad o no de utilización de transporte público en caso de activación de reten.

La empresa considera que lo que se debe de garantizar es que el tiempo de respuesta sea adecuado. Garantizándose, el medio de transporte es indiferente.

UPES dice que ellos pueden vivir donde quiera, pero hay muchos profesionales que han indicado que no quieren hacer guardias localizadas y no se admite por la empresa.

SATSE plantea que se le ha indicado que no es válido decir que no se tiene vehículo propio, ni que se vaya en transporte público.

La empresa responde que es una guardia localizada y hay que llegar al puesto de trabajo en un tiempo adecuado.

SATSE pregunta que si el vehículo no funciona, cómo acude a la guardia.

La empresa responde que el trabajador es libre para ir con el medio que considere más adecuado, siempre que llegue en un tiempo de respuesta adecuado.

CCOO
Rep. P. 12

UPES

SATSE

UGT

La agrupación de profesionales de Jaén, indica que la empresa ha dicho que la comisión de TES existe. Según su información se extinguió hace dos meses. Pregunta si existe o no.

La empresa responde que existe, si bien hay cambios en sus miembros, y en este año seguirá el grupo.

Se da por finalizada la sesión a las 16:15 horas.

CCOC
Rep. R. L. S.
UPET
SOME
UGT