

## **ACTA DE LA SESIÓN 19ª DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL 18 DE ENERO DE 2.012**

En Campanillas, Málaga, el día 18 de enero de 2012, se reúnen las personas abajo relacionadas, en Comisión Paritaria Regional de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias:

A las 11:00 horas comienzan las deliberaciones.

### **ASISTEN:**

En representación de la empresa:

- D<sup>a</sup>. Maite Becerra Moreno (Directora de Desarrollo de Personas)
- D. Enrique Bravo Escudero (Subdirector de Desarrollo de Personas)
- D. José Luis Villagrán Ortiz (Director Territorial)
- D. José M<sup>a</sup> Álvarez Rueda (Director Territorial)
- D<sup>a</sup>. Francisca Nieto Gómez (Subdirectora de Salud Laboral)
- D. José Javier Cabello Burgos (Asesor legal)

En representación sindical:

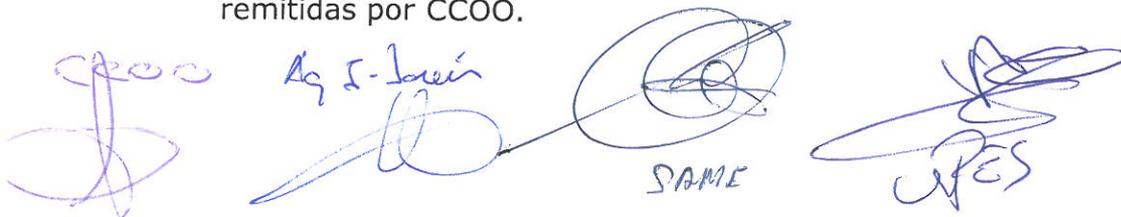
- D. Juan Pedro Cantero (UPES)
- D. José Manuel Palacios (CC.OO)
- D. Antonio Vázquez Lara (UGT)
- D. Javier Longobardo Castelló (SATSE)
- D. José Antonio Morales García (CSIF)
- D. Santiago Álvarez Gutiérrez (SAME)
- D. Francisco Javier Rodríguez Atienza (Agrup.Ind.Jaén)

Asesores/as

- D. Joaquín Pérez Pacheco (UPES)
- D. Elisardo Segurado González (UPES)
- D. José Antonio Traveset Luque (UPES)
- D. Jesús Cabrera González (CC.OO.)
- D. Juan A. Gallardo Gálvez (CSIF)
- D. José Antonio Horquez Pérez (CSIF)
- D. Francisco Javier Gómez Izquierdo (UGT)
- D. Francisco Javier Nevado Poveda (SAME)
- D. José Enrique Herrero Fenoll (SATSE)

### **1.- Lectura y aprobación del acta anterior.**

Por parte de la empresa, se expone que se procede a entregar las actas pendientes de firmas que son la nº 17 y la nº 18 con las correcciones remitidas por CCOO.



CCOO indica que quiere hacer constar su protesta porque unas consideraciones que se indicaron expresamente que se hiciera constar en acta, no se contenían expresamente en el borrador inicial y no aparecía ninguna referencia.

SATSE indica que no van a firmar el acta porque unas respuestas que dio la empresa a una exposición suya, y que insistieron en que constara en acta, no se contiene en ese acta. Y además, la posición de la empresa siempre ha sido que los sindicatos no podían incluir en acta manifestaciones de la empresa.

La empresa indica que se podían haber realizado alegaciones al acta y la empresa habría podido reconsiderar las alegaciones. Y en todo caso, las actas se pueden firmar con las salvedades que se quieran realizar.

SATSE indica que intervienen mucho en las sesiones, y luego en el acta parece como si no hubieran asistido, por lo que no van a firmar el acta.

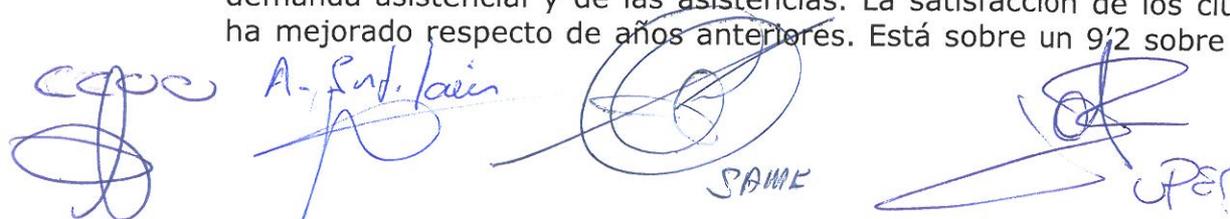
CSIF muestra su disconformidad, y ya en otra comisión paritaria dieron una idea: que se grabaran las sesiones. Por lo que tampoco van a firmar el acta. Su propuesta es grabar las sesiones.

La empresa indica que el acta no es una transcripción literal de todos los debates que se producen. Las actas deben incluir los acuerdos y los aspectos principales de los debates. Éste es el compromiso de la empresa. Hacer un acta es complicado siempre, y hay que hacerlo de un modo sintético. En cualquier caso para eso están las alegaciones posteriores que puede hacer cada sindicato. Este es el tipo de actas que hacen todos los órganos de este tipo.

CCOO insiste en que cuando alguien está diciendo que conste algo en acta, debe de recogerse. Hay muchos correos remitidos por la empresa, indicando que la parte social no puede pretender incluir en el acta lo que quiere exponer la empresa. Estaría de acuerdo con lo que plantea la empresa, si luego cuando hay que interpretar algo, no acudiera la empresa a esa redacción parcial que es el acta, porque lo que da la interpretación de un punto es que aparezca el debate y el sentido del acuerdo. Se termina este debate insistiendo en que se tratará de mejorar si cabe las redacciones para el futuro.

## **2.- Cierre del año 2011 y presentación Contrato Programa 2012.**

La Gerencia da la bienvenida, y quiere hacer unos comentarios generales que luego serán ampliados por la Directora de Desarrollo de Personas. En primer lugar, muestra su satisfacción por el año 2011 en la empresa, pues a pesar de la situación general tan compleja, EPES ha cerrado un año con los objetivos cumplidos. Se ha minorado algo la demanda asistencial y de las asistencias. La satisfacción de los ciudadanos ha mejorado respecto de años anteriores. Está sobre un 9'2 sobre el 10 de



satisfacción general, en el que el ítem mejor valorado es el trato humano con un 9'5. El cierre económico se ha ajustado al presupuesto, con un mínimo excedente, por la buena respuesta de la plantilla en relación al absentismo. Se han llevado a cabo muchas actuaciones. En concreto, había una muy compleja, el poner en marcha unas 24 helisuperficies y se pretende llegar hasta las 50, y señalar que se ha producido la incorporación de muchas tecnología avanzada. Hay un alto nivel de satisfacción con desarrollo de la empresa en el 2011.

Ya se ha establecido por parte de la Consejería el Contrato Programa del 2012 y la Gerencia quisiera comentar dos cuestiones principales: un contrato programa continuista, que plantea que EPES siga siendo lo que es, y un capítulo de inversiones que permite seguir reponiendo UVIS móviles.

La Gerencia quiere comunicar que EPES es agencia desde la publicación del pasado Decreto 217/2011 de junio, pero que en estos momentos no se va a llevar a cabo la modificación de los estatutos, por decisión de la Junta de Andalucía. Está realizado todo el proceso, pero no se va a llevar a cabo de momento. Hay que tener en cuenta que no tiene mayor nivel de relevancia dado que no cambian ni los fines ni el objeto de la empresa. Los cambios previstos eran, en general, relacionados con los órganos de la empresa y, en particular, la incorporación de dos miembros nuevos al consejo de administración.

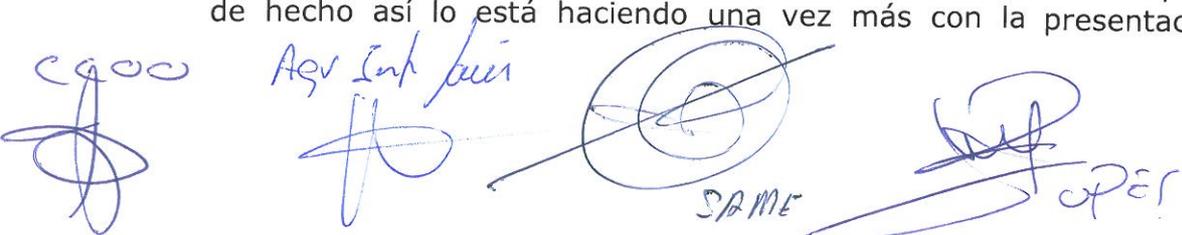
El contrato programa incluye los recursos suficientes para dar respuesta a todos los compromisos que se contienen. En cuanto al presupuesto, hay una disminución de 3 millones de euros, debido a que la gestión del presupuesto de IAVANTE, que antes se hacía de una forma delegada a través de EPES, ahora va a ser realizado directamente Consejería-IAVANTE. Señalar que sí se ha realizado una minoración de un 2%, al igual que el resto del Sistema. En el caso de EPES la minoración es algo menor, un 1'8%.

Con este escenario presupuestario, debemos de considerarnos unos privilegiados, dada la situación económica actual. Se avecina un año muy complejo, y estos resultados son los valedores de EPES, buscando maximizar la eficiencia, como se ha realizado, por ejemplo, con el equipo de El Arahal, que de ser poco eficiente se han buscado alternativas, para hacer esos equipos más eficientes.

SATSE quiere exponer que plantea que estas noticias tan esperanzadoras que indica, las pueda facilitar a todos los trabajadores de la empresa, para evitar rumores que están surgiendo últimamente. Además, porque los trabajadores no le conocen en los servicios provinciales, y creen que en Cádiz ni siquiera se ha presentado oficialmente al Servicio.

El Gerente expone que ha pasado por todos los servicios provinciales, de hecho así lo está haciendo una vez más con la presentación de los

cgcc  
Agv Int Luis  
SARME  
EPES



objetivos, y que incluso va a cada una de las bases. En cuando a los rumores lo que hay que hacer es atajarlos, porque no tienen fundamento.

CCOO quiere hacer una reseña. Agradece las palabras que ha tenido aunque cree que no era el foro para esas palabras. Después de 6 meses sin una reunión, entiende que no debería haberse perdido una hora de la reunión con esa introducción, ya que existen muchos temas pendientes a los que se les debe dar una respuesta. Para este tipo de información ya existen las reuniones de objetivos de los SSPP.

El Gerente entiende que su voluntad era introducir la reunión, y dar la bienvenida a los asistentes, tras lo cual se retira.

La empresa va a realizar una breve presentación para trasladar un resumen de lo que se trasladó a la Comisión Consultiva. Sindicatos que estaban en la comisión consultiva quisieron que se trasladara a este foro dicho esquema.

UPES quiere que se garantice que en esta comisión paritaria se traten todos los temas pendientes, o que en su caso, se traten los puntos en otra reunión a tener en el máximo de 1 semana.

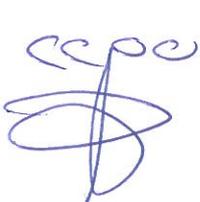
SATSE indica que no está de acuerdo con este planteamiento, pues los puntos deberán ser tratados de acuerdo con su importancia.

CCOO indica que el orden de puntos debe ser cronológico, punto a punto, iniciándose los puntos por cada petición sindical por orden de llegada.

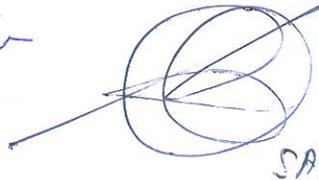
La empresa indica que hay aspectos que deben de tratarse, porque hay normativa que afecta claramente a la EPES, aspectos que deberán de marcarse por parte de la Consejería y la Junta de Andalucía. Así, traslada los resultados de absentismo, con una tasa final, en el administrativo, del 3,24 %, aunque el impacto en horas es algo mayor. El presupuesto de personal en EPES es el mismo que el año pasado y espera que esos datos de absentismo se mantengan a lo largo de este año 2012. El contrato programa en cuanto esté firmado, se publicitará para que todos los profesionales tengan acceso a él.

SATSE fue uno de los sindicatos que solicitó que se trasladara los datos sobre absentismo, y ellos lo vinculan para el tema de los turnos asistenciales. Quería que se explicara que cuando se modifica las condiciones sustanciales de los trabajadores hay que traerlo a la comisión paritaria. Pregunta si finalmente se ha trasladado a Utrera el equipo de Arahál.

La empresa indica que no hay ningún cambio a Utrera. Hay bases de actividad muy baja. Lo que se ha hecho es ampliar un poco la zona de



Ago Sub. laer  

SANIE



cobertura, y su actividad, pero no ha habido mayor cambio ni modificación sustancial. No hay previsto modificación de cambio de ubicación.

**3.- Convocatoria de Traslados internos 2012 y cambio de prioridades de Provincias para la bolsa de trabajo.  
UGT ha incluido un apartado en este punto sobre una permuta entre profesionales.**

CCOO indica que hay una cuestión previa: los traslados internos definitivos. Como la concesión de las plazas se hace de forma automática, están perplejos de que se están incorporando directivos a plazas que se están creando, cuando por el sistema regulado en convenio esto debería de hacerse de manera inmediata y no esperar para sacar vacantes. Aparecen vacantes cuando se tiene que reincorporar un directivo. Quieren saber las plazas existentes antes de proceder a valorar las reincorporaciones de directivos y los traslados internos. Quiere que se regule el reingreso de los directivos a sus plazas de origen, ya que entiende que no se ajusta a la legalidad, que los directivos hayan pedido reingreso en SSPP donde nunca han trabajado. Eso no se hace así en el SAS

UPES indica que estos directivos tienen derecho al reingreso, pero no la reserva de puesto.

CCOO pregunta que profesional tenía el contrato de interinidad del puesto de Hilario Ruiz, pues su SP de origen es Cádiz.

La empresa indica que cuando alguien promociona a un puesto directivo, el puesto base queda reservado. Así lo establece el EBEP y el Decreto que regula el Decreto de alta dirección. Hay directivos que habiendo promocionado a un contrato de alta dirección que deberían tener reserva de puesto, la empresa en su día no lo hizo. Lo cierto es que durante todos estos años, ha habido trabajadores que en vez de estar precarizados en su puesto de trabajo, con un contrato de sustitución, han tenido un puesto fijo. La empresa reconoció en el año 2007 el derecho a su reserva del puesto de trabajo, porque conforme al Decreto de alta dirección tienen derecho a la reserva de puesto. Esta situación ha beneficiado a los propios profesionales que no han estado precarizados. Estos directivos tienen un derecho a reingresar. Es una solución exactamente igual que el resto de promociones que tiene todo el sistema.

CCOO indica que tiene derecho al reingreso, pero no tiene la reserva de puesto en los SSPP donde no han trabajado. El convenio tiene una metodología de cómo reingresa un profesional y esto no se está llevando a cabo con los directivos. Cuando esa persona reingresa está sujeto al convenio colectivo, ya que es trabajador de la empresa. Pregunta si un directivo cuando reingresa está sujeto a convenio colectivo.

ccoo Agr. San. Juan  




  
S.A.M.E.

  
UPES

La empresa indica que lo que tiene derecho el directivo es a la reserva de su puesto de trabajo, en virtud del Decreto de alta dirección.

SATSE acepta esta cuestión, pero la reserva del puesto de trabajo de Hilario Ruiz es en Cádiz, no en Sevilla.

CSIF indica que está de acuerdo con la empresa, pero respecto de Antonio Castellano en el SP de Granada, hubo que regular una reunión de la paritaria provincial, y no hubo lugar a esas adjudicaciones. No están dispuestos a que los directivos reingresen sin ningún criterio. Tendrán que reingresar en el puesto donde tenían la reserva de su puesto.

La empresa indica que el asunto de Granada es distinto, pues era una cuestión de adscripción a Base Asistencial que se determinó según las reglas de adscripciones de ese servicio provincial. Lo que se trata es de directivos, que son 8 en total, que han promocionado desde su puesto base, y que deben tener la correspondiente reserva.

CCOO indica que Angélica Tejedor tiene reservado un puesto de médico en sede central, y no hay puestos de médicos en sede, y ella accedió a EPES como médico.

La empresa indica que Angélica Tejedor estuvo un tiempo desvinculada de EPES, y que su reserva no es en un puesto de médico, sino de técnico de calidad.

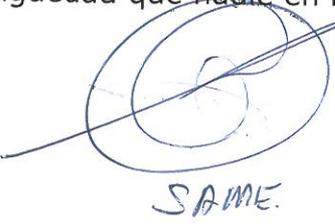
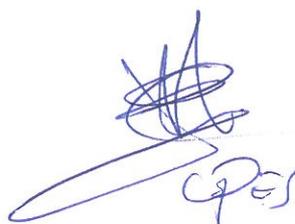
CSIF indica que a un puesto de alta dirección no se promociona. Son de libre designación, y lo que se establece es vuelta al puesto de trabajo, no a las adscripciones. Y esa adscripción es al puesto de origen de ese profesional.

CCOO lo que les preocupa no es solo el reingreso en sí, sino que la plaza vacante que no existía, luego aparece, y eso está perjudicando a alguien que está esperando un traslado. La empresa no está sacando todas las vacantes que ahora existen y está perjudicando a los profesionales de EPES y de la bolsa.

SAME indica que al no existir un sustituto, no tiene la reserva de plaza.

CSIF indica que ese hueco que aparezca tiene derecho a concursar cualquier profesional de EPES.

La empresa indica que el hecho del reingreso a su puesto de origen es indiscutible, porque así lo establece el decreto de alta dirección; y además, tienen más antigüedad que nadie en la EPES.

UGT y SAME indican que Hilario tendría que incorporarse en Cádiz, y luego concursar a Sevilla. Pregunta, además, por el supuesto de Fernando Casado.

La empresa indica que el caso de Fernando Casado es diferente, porque tuvo una excedencia por incompatibilidad, y no tenía reserva de puesto. Está en una situación de un reingreso provisional, y tendrá que concursar en su momento. Indica que está amparado en el artículo 7.3 del Convenio Colectivo.

UPES pregunta quien lo estaba cubriendo hace tres meses.

La empresa indica que estas necesidades se estaban cubriendo por contratación.

UPES indica que hay vacantes en Almería, y por tanto debería reingresar en Almería.

La empresa indica que ha aplicado el 7. 3 del convenio y hasta ahora en todos los reingresos de los trabajadores siempre se han tenido en cuenta las preferencias del trabajador.

CCOO indica que así no es como está establecido en la norma, y debe ser una vacante, porque un refuerzo médico no es una vacante.

UPES indica que se hace el reingreso provisional dependiendo de cada persona. Hay supuestos de personas que pidieron el reingreso provisional a Sevilla, y se fue a Córdoba.

UGT indica que Fernando Casado ha desplazado a un contratado. Pregunta qué contratado ha desplazado Hilario.

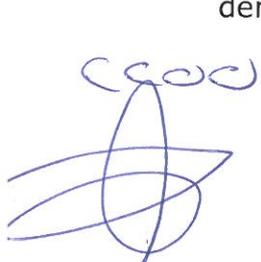
CCOO pregunta esa vacante por que no se ha comunicado a la representación sindical de la empresa.

La empresa indica que lo que se comunicó es el listado de profesionales de alta.

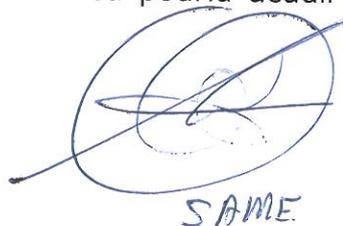
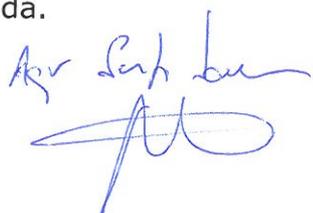
CCOO indica que conforme a ese listado no aparece la vacante de Hilario que se le ha asignado a Hilario Ruiz.

SATSE pregunta si la Consejería de Hacienda no ha autorizado el cubrir esa vacante cómo se ha cubierto. Y por qué esa vacante no ha salido anteriormente a bolsa. La plantilla presupuestada incluye a fijos e interinos. Los interinos son las vacantes. Si no está cubierto por un interino, no existe esa vacante. El primero de la bolsa podría acudir al juzgado y poner una demanda.

CCOO



Ag. San. Lu. Lu.



SAME



CPER<sup>7</sup>

La empresa indica que esa plaza estaba y son profesionales que tienen reserva de puesto.

SATSE pregunta desde cuando estaba esa vacante.

UPES indica que la plantilla la están pidiendo desde hace tiempo.

SATSE indica que para sacar una vacante, tiene que aprobarlo Hacienda.

La empresa indica que no se ha incrementado un puesto en Sevilla. Un directivo con reserva de puesto solicita el reingreso y tiene derecho a ello.

UGT indica que ese hueco será para quien tenga derecho, y esa plaza debería estar cubierta anteriormente por los otros sistemas previstos en el Convenio.

SATSE pregunta si existen más puestos en la empresa que no están sacando a concurso de traslado a espera de que futuros directivos se incorporen a su puesto de trabajo.

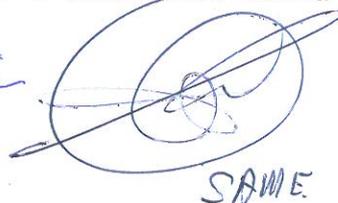
La empresa indica que los directivos con un contrato de alta dirección tienen reserva de puesto. Y no se pueden vulnerar sus derechos.

CCOO indica que lo que se cuestiona es que Eladio que nunca ha trabajado en Granada, tenga su reserva de puesto en Granada. Lo que plantean es que el reingreso se produzca donde corresponda, y en el primer concurso de traslado, se adjudiquen ese derecho de ellos. Lo que cuestiona no es el derecho de estos directivos, sino las formas. Probablemente estos directivos consigan en ese proceso su plaza donde quieran por la antigüedad acumulada, pero que lo hagan en el primer concurso que se realice. Queremos saber qué número de vacantes existen para poder ver como analizar los traslados internos. Y si hay que reservar un número de vacantes para los directivos que no se han reincorporado, están dispuestos a analizarlo, pero no en servicios provinciales donde ellos quieran. Y la plantilla en Sevilla se ha incrementado, pues se ha sustituido a personal temporal por personal fijo, por lo que se ha incrementado la plantilla.

SATSE quiere conocer la postura de la empresa y sobre qué argumentos lo ha hecho, por si alguien quiere poner una demanda. Hay que arbitrar una medida para solventar esta cuestión.

UPES indica que necesitan saber cada uno de los reingresos donde y cuando se han producido. Reconocen el derecho al reingreso de estos directivos, pero no como se ha realizado dicho reingreso.

SATSE está dispuesto a analizar de forma consensuada el reingreso de estos directivos.



SATSE



UPES<sup>8</sup>

CCOO recuerda que con la última reforma laboral se puede llegar a un acuerdo de cualquier punto del convenio colectivo, sin firmar todo el convenio colectivo. Ello se podría hacer a través de la Comisión Paritaria. Pide que se haga un acuerdo integral de todo, bolsa, vacantes y reingreso de directivos, y se solucione de una vez por todas estos aspectos. Pero la solución debe ser integral y que afecte no solo a los directivos, como parece que pretende la empresa.

CSIF indica que están dispuestos a admitir ese reingreso de los directivos, pero donde tenían su puesto de origen, y si allí no hay plazas, que estuvieran a la expectativa de vacantes donde hubiera.

SATSE indica que lo primero que habría que hacer es que las vacantes que fueran surgiendo no se fueran cubriendo, sino que se mantuvieran para solventar esas reservas de plaza no documentadas en su momento. Habría que modificar el convenio para evitar reclamaciones judiciales.

La empresa pregunta si ese planteamiento estaría asumido por todos los sindicatos. Actualmente hay algunas vacantes pendientes de ocuparse por la reorganización de las salas de coordinación.

CSIF indica que lo primero que tienen que saber es quienes son los que tienen alta dirección, y quienes tienen ese derecho a la reserva de puesto, y quienes son las vacantes reales que hay. A partir de ahí están dispuestos a analizar aquellos aspectos en los que haya habido errores por la empresa. El planteamiento es que estos directivos tendrían que ir a su puesto base donde fuera. Y posteriormente, tendrán que ir a traslados como cualquier otro trabajador.

La empresa indica que generalmente se han ido sacando las vacantes que han ido surgiendo. Algunas vacantes se han retenido por en supuestos de cambios en la asignación de los recursos de la empresa. De cualquier forma no es una cuestión arbitraria, sino que responde a cuestiones de organización que tiene la empresa. De todos modos, van a valorar el planteamiento sindical.

SATSE indica que para solventar esa cuestión hay que cambiar el convenio, porque si no esa vacante tendría que salir a bolsa.

Se realiza un receso para analizar las correspondientes posturas.

La empresa indica que han valorado la propuesta sindical, y están dispuestos a profundizar en ello, para llegar a un posible acuerdo.

La representación sindical indica que quiere información sobre el número de plazas existentes y las vacantes posibles, el número de interinos vacantes que exista y el número de reingreso que se han producido. En el caso de Hilario, entienden que no se ha llevado a cabo conforme a derecho

CCOO

Asentain

SAME

CPES

y creen que debería entrar en las normas que se pacten. Asimismo, desean conocer las características de los contratos de estos directivos. Y pretenden que se les pase una propuesta del redactado de ese eventual acuerdo.

La empresa indica que habían pensado que el redactado se hiciera casi en el momento.

La Representación Sindical indica que en este acto ya no se podría plantear, y deberían consultar la información que se les facilitará y la redacción para consultarla con las asesorías jurídicas de los sindicatos.

La empresa indica que el planteamiento sería: que estos directivos con reserva de puesto, que son actualmente 9, incluyendo a Hilario, regularizaran su situación, con un contrato de interinidad que cubriera su puesto reservado. Para eso, dentro de las necesidades organizativas de la empresa, las vacantes que están actualmente sin cubrir, más las que se pusieran de manifiesto en los próximos meses, se destinarían a ello. Respecto a los procedimientos es algo que podríamos tratar con la representación sindical.

La RS señala que quiere dar una seguridad en esos reingresos, y además, transparencia en los datos. Por eso quieren la información que están reclamando.

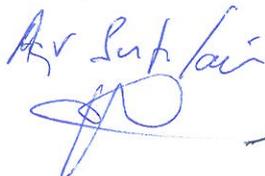
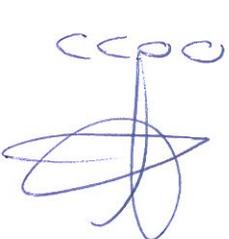
Para ir avanzando, la empresa indica que va a indicar las vacantes que hay.

SATSE indica que no se pueden decir vacantes que existan actualmente, porque debieron salir antes a bolsa o a traslados internos. Y entiende que lo que considera absolutamente necesario que se haga una modificación del convenio colectivo.

CCOO indica que hay un contrato programa y una cobertura que hay que hacer, con una plantilla de profesionales. Sobre esa base se estructura y determina la plantilla real de EPES, no entendiendo como está pasando en la actualidad que aparezcan vacantes sobre una plantilla que ya está cerrada y definida, a no ser por los cauces legales descritos en el convenio.

La empresa indica que algunas de ellas son vacantes que ya surgieron, y que no se han cubierto a la espera de la evaluación de los cambios que se están realizando en las Salas de Coordinación. Es potestad de la empresa decidir cuándo se cubren los puestos, de conformidad con la ordenación de los recursos.

CCOO indica que no puede ser que haya vacantes que la empresa no está sacando. No niega la capacidad organizativa de la empresa, pero una vacante no puede estar un año sin cubrir.



SATSE



EPES

UPES indica que hasta que se reciba el presupuesto de Hacienda se puede entender, por cuestiones presupuestarias, pero en enero ya se saben las vacantes, y tienen que salir a traslados internos definitivos.

SATSE indica que la próxima vacante que salga, si no se modifica el convenio colectivo irá a traslados internos definitivos y a bolsa. Salvo que haya vacantes que no se han podido cubrir porque no haya candidatos.

UPES indica que habría una infracción con el artículo 7 del convenio.

La empresa entiende que con el actual artículo 7 se puede hacer el acuerdo.

CCOO expone que se trataría de modificar todo el artículo 7. SATSE apoya esta idea, y solventar todas las cuestiones que genera dicho artículo 7. Además la apertura de la negociación de convenio está, aunque no haya reuniones desde hace tiempo. No entiende por qué no se negocia un convenio parcial, de aspectos que no tienen ningún componente económico.

La agrupación de trabajadores de Jaén pregunta si aún estamos en período de negociación del Convenio Colectivo.

La empresa considera que no es necesario ni posible el reinicio del convenio colectivo, y que un acuerdo de Comisión Paritaria Regional podría resolver la cuestión.

CCOO no entiende este obstáculo, cuando en el Hospital Alto Guadalquivir se ha modificado aspectos de la Bolsa.

SATSE indica que en una comisión paritaria o una comisión de seguimiento plantee la reforma del proceso selectivo de EPES.

CCOO plantea una comisión paritaria monográfica para tratar el artículo 7 del convenio y su eventual modificación.

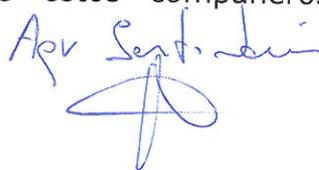
La empresa entiende que no es necesaria la modificación del convenio, y que se puede dar solución a esta cuestión con el actual convenio colectivo en vigor.

La agrupación de Jaén plantea la posibilidad de una comisión paritaria para tratar solo de estos temas de la bolsa.

La empresa indica que se estaba bastante avanzado en un eventual acuerdo sobre estas cuestiones, pero siempre se había pensado por la empresa que debería realizarse por convenio colectivo para garantizar los derechos de terceros.

CSIF manifiesta que todos estamos de acuerdo en solucionar el tema de estos compañeros que por un defecto de la empresa, pueden



Apr. S. J. Jaén  


  
SATSE

  
UPES

encontrarse en una situación que a nadie les gusta. Aparte de la información previa que se ha solicitado, quieren saber la postura de la empresa. Plantean hacer esta solución en el ámbito de la comisión paritaria regional.

La empresa indica que quieren incluir interinidades con designaciones nominales para garantizar estas reservas de puestos. Parten de una base de 9 directivos que tienen contrato de alta dirección.

CSIF indica que no entiende las reservas de la empresa porque nadie va a impugnar los acuerdos, porque todos ellos están dispuestos a firmarlo.

CCOO indica que el gran escollo para el reingreso de los directivos es el artículo 7, que plantea que cuando haya vacante, tiene que salir a bolsa.

CCOO indica que entiende que se ha agotado el plazo máximo de negociación del convenio colectivo y no entiende porque tanto obstáculos a negociar algo que no tiene una repercusión económica.

La empresa indica que no es de aplicación la reforma de la negociación colectiva, dado que se aplica, solo, a los Convenios que comenzaran a negociarse después de su entrada en vigor.

UPES indica que solicita nuevamente reunión de la negociación de convenio.

CCOO indica que entienden que es posible llegar a acuerdos parciales del convenio.

La parte social expone que quieren una comisión paritaria regional en una fecha próxima para tratar los temas pendientes.

UGT indica que pregunta qué va a pasar con los reingresos que se han realizado sin atenerse a las normas.

La empresa indica que los reingresos realizados son correctos.

A las 15:30 se levanta la sesión

Se fija la fecha de la próxima comisión paritaria el día 8 de febrero a las 10'30 horas, pendiente de realizar una convocatoria formal.

ccoo  
Av. Sub. Luis  
S.A.M.E.  
UPES

