

**Acta nº 29 de la Sesión de la Comisión Paritaria de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) de 21 de marzo de 2013**

En Málaga, el día 21 de marzo de 2013, a las 11:00 horas, se reúnen las personas abajo relacionadas, en la sede central de EPES, en sesión de la Comisión Paritaria Regional, con el orden del día que se indica

**Asistentes:**

**Por la Empresa:**

Maite Becerra Moreno	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
Enrique Bravo Escudero	Subdirector ADP EPES
Juan Antonio Péculo	Dtor. SS.PP 061 de Cádiz
José María Álvarez Rueda	Director Territorial EPES
José Manuel Avisbal Toro	Asesor EPES.

**Por la representación sindical:**

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Ana Belén López Solano	CCOO	Asesor.
Antonio Luis Pérez Domínguez	CCOO	Asesor.
Enrique Santos Carrasco	CCOO	Representante.
José Antonio Morales García	CSIF	Representante.
Inmaculada García Santalla.	CSIF	Asesor.
José Antonio Gómez Cano.	UGT	Representante.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Fco Javier Nevado Poveda	SAME	Representante
Fco Manuel Escartí Hernández	UPES	Representante.
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chávez	UPES	Asesor.
José Luis Ramos Delgado	UPES	Asesor.
José Luis Muñoz Cabrera	UPES	Asesor
José Antonio Gómez Cano	S.M.A.	Representante.
Santiago Álvarez Gutiérrez	S.M.A.	Asesor.

**Orden del día:**

1. Cierre de horas ejercicio 2012 (punto propuesto por la RS pendiente de tratar en la última reunión).
2. Debate Negociación Convenio Colectivo: artículo 7 Cobertura de puestos.

CC.OO.

S.M.A.

UPES

UGT

La Empresa indica el motivo de la reunión y la necesidad de avanzar sobre la base del borrador remitido del artículo 7 que recoge el trabajo realizado en reuniones anteriores.

La representación sindical plantea que el SP de Granada sigue en huelga oficialmente a la espera del inicio de las negociaciones del convenio. Entiende que Hacienda debería haber emitido ya una respuesta sobre la memoria enviada.

La Empresa señala que la memoria se envió el 7 de febrero a la Consejería de Salud, ésta la remitió a la Consejería de Hacienda. Se pregunta constantemente y la respuesta es que la están estudiando en la Dirección General de Presupuestos de dicha Consejería.

La representación sindical pregunta sobre el cómputo de horas de asistencia a estas reuniones de la Comisión Paritaria Regional (CPR). Ya cuentan con que no se abonarán las horas de desplazamiento. Sin embargo en el cuadrante de trabajo no se tuvieron en cuenta las horas de asistencia a la anterior reunión de la CPR.

La Empresa indica que se envió un correo, indicando que sólo podrían computarse las horas de asistencia a las reuniones, paritarias o de negociación de convenio, y que algunos representantes se tuvieron que marchar antes del final de la reunión y debe contabilizarse en cada caso. A estas reuniones de la CPR, corresponde un representante por cada sindicato y el resto son asesores. Cada sindicato debe señalar a quien le computan dichas horas.

Por la Parte Social se van refiriendo los nombres de los que deben tenerse como representantes para dicha reunión,

La Empresa indica que, antes de entrar en la materia prevista, debe aclarar la información aparecida en relación con la publicación de la adscripción funcional al SAS de de las agencias públicas empresariales hospitalarias. La nueva situación se corresponde únicamente con una dependencia funcional. La interlocución ahora es con el SAS en lugar de la Consejería. Las Agencias Públicas, no obstante, siguen contando con el mismo nivel de autonomía en todos los niveles -denominación, presupuesto, estructura-. Con respecto a EPES no existe cambio alguno.

La representación sindical pregunta por la finalidad. La empresa contesta que se trata de alinear estrategias clínicas.

La representación sindical pregunta sobre la influencia de este hecho respecto de la negociación del convenio y un eventual acercamiento a la mesa sectorial del SAS, y sobre si los acuerdos que se alcancen en el SAS podrían ser punto de referencia para la EPES.

La Empresa indica que no hay cambio alguno tampoco a este respecto, dichos acuerdos no van a tener mayor referencia que ahora. No hay modificación.

CC. 00  
F. ESCOBAR

**Se plantea el primer punto del orden del día sobre el cierre de las horas del ejercicio 2012.**

La Empresa indica que dicho cierre, conforme a la instrucción de octubre, según acuerdo de CPR, se efectuó para poder pasar a 2013 el exceso de jornada y acomodar mejor la jornada de dicho año 2013. Según las peticiones individuales se cerró 2012, cumpliendo la previsión del convenio colectivo de forma que lo que no pudo ser contratado a cierre del ejercicio, fuera retribuido. Respecto de las manifestaciones sobre una discriminación en el caso del SP de Granada, la Dirección no lo comparte ya que se ha seguido el mismo criterio para toda la Empresa, potenciándose la contratación y la mayoría de los profesionales optaron por pasar las horas a 2013 y así acomodar mejor los cuadrantes. Este año deben hacerse unos controles más rigurosos, el problema ha sido llegar a ese último trimestre sin un seguimiento más cercano.

La representación sindical plantea que el control pueda ser semestral, para que pueda haber una mayor calidad en la contratación. Tienen esta experiencia en la SP de Sevilla y no se causa ningún perjuicio, siendo un sistema más útil. Hay beneficio tanto para la Empresa como para los trabajadores, con dicho sistema no hay incidencias negativas.

La Empresa indica que la cuestión del control en un periodo de tres meses es para un mejor control de los turnos de trabajo. Debe procurarse que la contratación sea cada vez de mayor calidad.

Por la Representación Sindical de Granada se señala que ha existido un agravio comparativo respecto del SP de Granada, ha habido arbitrariedad en la aplicación del exceso de jornada. Pide que la elección sobre la compensación y la retribución también puedan hacerla los profesionales del SP de Granada. La Dirección de dicho SP manifestó que había que compensar las horas por descanso y que no había ninguna otra opción. Indica que se reservan las acciones legales que puedan corresponder.

La Empresa señala que no ha existido agravio, se ha seguido el mismo criterio, que es el previsto en el Convenio, todo lo que se haya podido contratar se ha contratado. El acuerdo de la CPR era claro y se trataba de acomodar mejor el cuadrante de 2013.

La Representación Sindical en el SP de Cádiz señala que en su Servicio Provincial se ha realizado la devolución de horas de la misma manera que en el Servicio Provincial de Granada.

SATSE, indica, también, que en Cádiz se hacen los controles de forma trimestral. Pide la dimisión de los Directores de los SP que no apliquen las directrices del Área de Desarrollo de personas, o en su caso, de la Directora de Desarrollo de Personas si estos Directores lo hacen con el conocimiento y consentimiento de esta Dirección. No es justo que se pueda estar manteniendo criterios distintos y la diferente gestión en SP lo que provoca es un perjuicio para los profesionales. En ese sentido nos unimos a la propuesta efectuada por UGT para que el computo se haga semestral y no trimestral, que se está aplicando en el SP de Sevilla. Todos los trabajadores

CC. OO.  
F. ESCOBAR

independientemente del SP, al que pertenezcan tienen que tener igual jornada e igual sistema retributivo.

La Empresa indica que las instrucciones son las mismas, pero hay que tener en cuenta que las plantillas de los distintos SP son distintas y esto afecta a la contratación. Es algo que ya se acreditó en la citada CPR.

Un representante sindical señala que hubo ese acuerdo en CPR, pero que personalmente solicitó el abono del exceso de jornada y se le ha denegado.

La Empresa indica que se remite al acuerdo alcanzado, y a la opción que hicieron en plazo los profesionales referente al traspaso de horas al ejercicio siguiente. No podía haber cambios en las decisiones individuales por cuestiones del propio cómputo y de que, conforme a las opciones realizadas, se tomaron decisiones de gestión. Salvo un caso por error se abonó el exceso de horas, no se ha admitido el cambio.

La representación sindical manifiesta que además de la referida CPR de octubre, hubo otra reunión donde se pusieron de manifiesto las diferencias de los distintos SP y que la Empresa intentaría tenerlo en cuenta y pagar los flecos que quedasen; cuando se trasladó a los distintos SP, los trabajadores ya habían hecho su elección.

La Empresa: Señala que se envió un correo indicando que el acuerdo a que se ha hecho referencia en la última intervención no era posible jurídicamente. No se podría abonar en función de los ajustes presupuestarios de la Junta de Andalucía y por tanto se mantenían las instrucciones de octubre.

La representación sindical opina que por tanto, la Empresa se desdijo del acuerdo que había alcanzado con los trabajadores, por eso el Comité Intercentros instó a los trabajadores para que solicitasen la retribución en virtud de dicho acuerdo.

La Empresa indica que existían circunstancias excepcionales y lo más razonable era pasar el exceso de jornada al ejercicio 2013. Se trata de una situación que seguramente no se va a repetir y que a pesar de los sinsabores, ha sido una buena solución para 2013, ya que todas las categorías tienen garantizada la asignación de jornada.

La representación sindical manifiesta que también en el SP de Málaga se ha solicitado el pago o compensación en el primer trimestre de 2013 y no se ha aceptado.

CSIF considera aceptable seguir el mismo criterio expuesto por UGT respecto al SP de Sevilla. Hacer contrataciones de más calidad y que los profesionales siempre tengan la potestad de elegir el abono o la compensación.

La Empresa señala que es muy importante compatibilizar la decisión con el mantenimiento de la potestad organizativa de la Empresa.

CC. OO.  


 UDES  
F. ESCOBAR

La representación sindical responde que no debe haber en ningún caso imposiciones, en todo caso debe haber un consenso entre la Dirección y los profesionales. Lo contrario es una arbitrariedad.

La Empresa manifiesta que en el caso del SP de Cádiz el sistema de control es cada tres meses dando la oportunidad para que los profesionales señalen sus preferencias y en casi todos los casos son viables sus peticiones. Este sistema facilita y permite el control del trabajo que es potestad de la Empresa.

La RS de Cádiz confirma que llevan casi cuatro años funcionando de tal modo.

La RS en Sevilla indica que el sistema comentado permite cubrir todas las incidencias que surjan. Es una manera razonable de gestionar el exceso de horas. En Sevilla, concretamente no llega a intervenir el Director del SP, se realiza por medio de los responsables de cuadrantes. Es un buen modo de permitir el derecho de los trabajadores a elegir los descansos, porque se trata de horas trabajadas por los profesionales.

La Empresa recuerda que es fundamental el control del trabajo para una mejor organización de todos Empresa y profesionales.

La representación sindical señala que debe dejarse a los profesionales la elección de los descansos por exceso de jornada, dado que son horas de los profesionales. Los controles pueden ser trimestrales, pero los trabajadores podrían disfrutar de los descansos con una periodicidad semestral.

SATSE opina que las activaciones de guardia localizada dejen decidir al trabajador como compensar las horas activadas.

La representación sindical interviene al respecto de la compensación horaria de los trabajadores de sede central, indicando que están en proceso de asignación y que se puede tratar en el ámbito del centro de trabajo.

En relación con la redacción del artículo 7 del convenio colectivo.

La Empresa comienza haciendo referencia al borrador que remitió a la Comisión Paritaria Regional, y que recoge lo que se había trabajado anteriormente al respecto. Además incluye la proposición de una Disposición Transitoria en la que se fusionarían las dos listas de la bolsa de trabajo. Con la única lista se asignarían los puestos de trabajo en función de las limitaciones legales a la contratación, así como las coberturas temporales. La lista se ordenaría en función del resultado del proceso selectivo más los días trabajados. Duración tiempo necesario para cubrir el número de plazas de las listas originales (13 médicos, 13 enfermeros y 12 TES).

Las bolsas se dimensionaron en 2007 con una perspectiva de evolución e incorporación de nuevos equipos y está sobredimensionada, teniendo en cuenta además la tasa de reposición en la contratación. El nivel permitido por Hacienda es muy

CC.00  
UPES  
F. ESCOBAR

limitado (tasa de reposición del 10% sobre el número de bajas definitivas). Este año se sitúa en el 1,5 puestos indefinidos; se trata de una limitación legal, realmente la tasa general es 0%, salvo determinados servicios (hospitales y centros de salud), se pretende, y así se ha solicitado, que la Empresa esté incluida en el citado 10% de tasa de reposición. El año pasado ya existía limitación en la contratación, pero el incremento de jornada absorbió los puestos vacantes.

También existe otro problema: la extensión temporal con el sistema vigente. Con el borrador se pretende tanto la asignación de puestos que se puedan cubrir como establecer un nuevo proceso selectivo. Las listas actuales no están adecuadas a la realidad, crean expectativas sobredimensionadas y de hecho supone el cierre al acceso a la Empresa para profesionales que quieran trabajar en ella, vulnerando así el principio de libre concurrencia.

La representación sindical plantea algunas dudas, especialmente ve problemas legales con los profesionales que están esperando en la primera lista acerca de sus derechos por haber conseguido aprobar las pruebas de acceso a la Empresa.

SATSE pregunta sobre los aspectos legales que suponen la fusión de las listas, para aquellos profesionales que están en la lista de seleccionados y que tras la fusión pueden quedar en una posición distinta a la que tienen actualmente.

La Empresa manifiesta que desde el punto de vista jurídico siempre se puede discutir, pero que también legalmente estaría amparada la medida en tanto que los derechos vienen derivados de lo establecido en un convenio colectivo que pueden ser sustituidos por lo que establezca otro convenio.

CC.OO señala que los derechos vienen reconocidos por una resolución no solo por el convenio, y esto le genera muchas dudas sobre la legalidad de la medida.

La Empresa recuerda que también hay derechos de terceros que se ven impedidos de acceder a la Empresa por las listas vigentes.

El SMA indica que nos encontraríamos con una serie de profesionales con unas oposiciones aprobadas y que pasado un tiempo ya no tendrán los derechos que ganaron en dichas pruebas, la cuales estaban convocadas para el acceso al sistema nacional de salud, perdiendo ese derecho y teniendo que presentarse a unas nuevas pruebas.

Tras un receso, a las 14:30 horas se reanuda la sesión.

La representación sindical manifiesta que no se acepta la propuesta y plantea la siguiente oferta para la bolsa de contratación:

El profesional de la bolsa de la primera lista (Provisión interna) que rechace un contrato o cubrir una vacante pasaría al final del segundo listado (bolsa permanente de contratación), el primer profesional de la segunda lista pasaría al final de la primera lista sin pasar por delante de ningún profesional de la primera aunque tenga más tiempo

CC.OO.  

trabajado. No se acepta la vigencia limitada de las listas, sino que esté abierto hasta que se cubran el número de puestos pendientes de asignar, permitiéndose la permeabilidad entre las listas, pero preservando los derechos adquiridos. Se deberán articular cómo serán los procesos de promoción interna y determinar cómo se sanciona el rechazo a un contrato ya que no es igual un contrato de un día que la sustitución de una baja maternal.

La Empresa pregunta cómo sería el pase del primer aspirante de la segunda lista de la bolsa de contratación a la primera. Hay que tener en cuenta que las listas se van reordenando de forma permanente y así lo prevé el convenio.

La Parte Social indica que en todo caso pasaría al final de la primera lista. Es un tema que se podrá discutir y que debe evitarse que quien pase a la primera lista quede por encima de alguien que ya está en dicha primera lista.

La Empresa señala que debería incluirse un proceso para reordenar la preferencia respecto de los SP, quizás una vez al año.

CSIF manifiesta que respecto de los posibles traspaso de listas, en relación con los casos excepcionales de especial gravedad podrían tratarse en CPR.

UPES entiende que, a la hora de optar a los Servicios Provinciales, se debería poder distinguir en función del tipo de contrato ofertado.

La Empresa manifiesta que han sido normas que no estaban dentro del convenio colectivo, para que existiera una mayor flexibilidad. Quizás ahora se deben replantear y respecto de la elección de la oferta en función del SP, debería definirse claramente a la hora de penalizar las negativas.

UPES indica que la situación actual ha cambiado y debe redefinirse el sistema ya que hay más precariedad laboral.

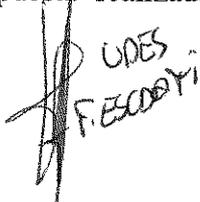
La Empresa señala que está de acuerdo con encontrar las mejores fórmulas para las posibles penalizaciones, las normas de las Bolsas de Trabajo se pueden aprobar en CPR. Las actuales son previas al actual convenio y se remitirán a la parte social.

CSIF indica que una vez recibido ese reglamento se puede discutir de forma paralela al articulado del convenio. Esas normas deberían ser consensuadas.

SATSE señala que estima que lo justo es esperar a realizar un nuevo proceso selectivo cuando se agoten las vacantes.

UPES manifiesta la necesidad de respetar los derechos adquiridos por parte de los profesionales que participaron en el anterior proceso selectivo.

La Empresa reitera la necesidad de adaptarse a la realidad actual. Jurídicamente es posible la propuesta realizada en tanto que el convenio establezca una nueva

CC. 00  
  
 UPES  
F. ESCOBAR

regulación que sustituya a la anterior. Se debe tener en cuenta que dado el tiempo transcurrido no se puede saber si profesionales que están en las listas en un futuro tendrán la competencia necesaria, además está el cambio normativo respecto a los nuevos requisitos de titulación de la categoría de (TES).

Debemos ser conscientes que se trata de un proceso selectivo que por distintas circunstancias se ha extendido en el tiempo y que de hecho está impidiendo el acceso a la Empresa a otros profesionales.

SATSE pregunta cuál es el objetivo realmente, quizás hacer un nuevo proceso selectivo que no tenga en cuenta el tiempo anterior para adjudicar únicamente dos plazas en función de los ajustes en la contratación. El mismo problema tiene el SAS, el Alto Guadalquivir, etc.

La Empresa reitera que, de hecho, en la actualidad, y fuera de las listas de contratación de 2007, nadie puede acceder a la Empresa y también esto puede suponer la conculcación de derechos. En el supuesto del SAS la bolsa está abierta.

SATSE señala que, de hecho la misma situación tenemos en el Empresa, se podría permitir la entrada en la bolsa y en su caso hacer un megacode.

La Empresa pregunta a la parte social por la promoción interna. Quizás se podría hacer un proceso selectivo para la misma teniendo en cuenta la dificultad de cómo hacer compatible la misma con los derechos adquiridos por los profesionales que están en la primera lista.

La representación sindical señala que se podría reservar un porcentaje para la promoción interna como se hace en el SAS. También debe tenerse en cuenta que se premie al profesional que se esfuerce.

CC.OO indica que hay que tener en cuenta el Real Decreto 836/2012 por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera.

La Disposición transitoria segunda prevé el proceso de adaptación del personal a los nuevos requisitos de formación, debiendo tener al menos una experiencia laboral en la conducción de ambulancias asistenciales, de cinco años en los últimos ocho años desde la entrada en vigor de dicho Real Decreto.

La Empresa señala que este nuevo reglamento está pendiente del desarrollo por parte de las Consejerías a los efectos de dictar un proceso de habilitación, pero ciertamente nos podríamos encontrar con algún TES de la primera lista que no estuviera habilitado según el proceso que establezca la Consejería; seguramente esta circunstancia va a limitar la temporalidad de la bolsa respecto de los TES en tanto existan profesionales no habilitados.

CC. OO   UPES  
F. ESCOBAR

La representación sindical señala que esta circunstancia no afecta a la temporalidad de la bolsa sino a determinados casos particulares.

La Empresa, recapitulando, manifiesta que podría ser aceptable la propuesta de la parte social pero tendría que acotarse la temporalidad de la bolsa.

La representación sindical indica que la propuesta de la Empresa supone alterar derechos adquiridos y las "reglas de juego" de los profesionales que están trabajando. Cree que la propuesta consensuada por la Parte Social es buena para todos.

La representación sindical recuerda la propuesta de la parte social e indica que el único caso que se podría pasar por delante de un profesional en la bolsa sería por rechazo en la oferta de contratación. Esta cuestión debería estudiarse, qué tipo de contratos.

La Empresa señala que la lista siempre estaría ordenada de forma automática en función del tiempo trabajado, menos cuando se trata de un profesional que llega de la segunda lista.

La representación sindical pregunta por la negociación del articulado, en función de que todavía no hay respuesta por parte de la Consejería de Hacienda a la Memoria presentada por la Empresa dado que ya han pasado más de quince días desde el envío a la misma.

La Empresa manifiesta que está haciendo un seguimiento casi a diario para la obtención de la respuesta, lo que se acordó era avanzar en CPR, es lo que se puede hacer en función de las posibilidades reales para la negociación del convenio.

CC.OO.: Indica que en función del calendario, ambas partes podría pactar el de la ultraactividad antes del 8 de julio ya que lo permite el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

UPES: Respecto de la promoción interna señala que debe articularse un sistema para que no se sitúe por delante del traslado interno definitivo. No sería justo por ejemplo que un TES que nunca ha trabajado de enfermero pase en la lista por delante de un enfermero solo por el hecho de tener mayor tiempo trabajado en la Empresa. Debe ponderarse el tiempo trabajado en cada categoría.

La Empresa señala que es una cuestión que viene desde el IV convenio y se tenía en cuenta el tiempo trabajado en la Empresa independientemente de la categoría. Esto supone otro cambio respecto del sistema actual.

SATSE entiende que debe ponderarse el tiempo de trabajo en cada categoría.

UPES plantea un tiempo mínimo de trabajo para dar lugar a los traslados internos temporales, siempre que el profesional esté de acuerdo, Respecto de la oferta de los traslados, se deberá esperar la previsión de cobertura de turnos en cada SP.

CC. OO.  


UPES  
F. ESCOBARI  


La Empresa estima que debe existir un tiempo mínimo por ajustes de jornadas. Debe tenerse en cuenta que se trata de una necesidad organizativa de la Empresa. Hay determinados SP donde es más difícil que haya contratación. Se hace necesario un mínimo con límites temporales y de número de traslados.

UGT pregunta sobre cuánto tiempo es necesario para activar un turno, si no estaba planificado.

La Empresa señala que la Ley se remite a lo pactado, y el convenio colectivo prevé que sea con la máxima antelación posible.

UGT manifiesta que la previsión legal (Ley 3/2012) es de cinco días de antelación para que el trabajador conozca la modificación.

La Empresa señala que la previsión es para el caso de ausencia de pacto. Los cinco días están pensados para una jornada diferente a la planificada, y en la empresa existe un sistema específico para la planificación de la jornada previo a las posteriores modificaciones.

UGT entiende que esto crea indefensión a los trabajadores.

UPES indica que, en relación con las permutas, estima mejor que se tenga en cuenta en función del derecho derivado de la lista. Es importante que se permita el derecho de renuncia.

SATSE indica que es algo que se propuso en el anterior convenio y se desestimó.

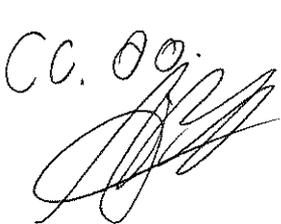
La Empresa señala que el sistema debe ser viable organizativamente. Podría ser por la duración de un año y valorar excepciones en CPR. En cualquier caso, una permuta no puede ser resuelta por la decisión unilateral de una persona, ya que afecta a otras.

CSIF entiende que debe existir un tiempo acotado si no, para ello están los traslados internos temporales.

El SMA: Manifiesta que la promoción interna debe especificar el tanto por ciento de las plazas de la promoción interna. También se debe especificar los requisitos de cada categoría profesional y el tiempo mínimo trabajado en cada categoría para la promoción interna definitiva. Es importante tener experiencia en la categoría a la que se pretende promocionar, no es el único requisito pero es importante.

La Empresa Señala que no están existiendo problemas. Se ha estado pidiendo formación, horas de práctica y un megacode. Debe existir requisito de acceso por medio de convocatoria pública.

CC. OO.



UPES  
F. ESCOBARI



SATSE indica que otra cuestión es la de los puntos de los directivos.

La empresa señala que se tienen en cuenta los días trabajados en la empresa.

CC.OO indica que en el SP de Sevilla van a producirse necesidad de contratos largos en la categoría de médicos, se ha estado contratado de la Bolsa y no se ha ofertado a través de traslados internos temporales.

La Empresa manifiesta que debe hacerse, y se comprobará. Se está haciendo en función de la lista vigente.

La representación sindical pregunta por el contrato de coordinador de enfermería que quedaría libre por los últimos movimientos en el Servicio Provincial de Sevilla.

La empresa indica que es razonable su cobertura con un profesional que tenga el curso de coordinador, dado que se realiza con una lista de aspirantes que superaron la actividad formativa, y que fue de acceso libre por todos los profesionales, y que el hueco es de un contrato de coordinador. Además se expresó en esta Comisión que existían algunos profesionales coordinadores con un exceso de turnos en Sala.

Respondiendo a la pregunta de la representación sindical de Sevilla sobre cuándo será el curso de coordinación, se responde que la contratación de coordinación se adaptará en función del calendario del curso. Quien haga el curso se compromete a dicha opción, se debe ver como una oportunidad profesional.

Se acuerda dar cobertura a estas necesidades mediante un contrato a un aspirante con el curso de coordinador en tanto se procede a la convocatoria de un nuevo curso para coordinación de enfermería.

El S.M.A Estima que los traslados internos temporales para cobertura de necesidades horarias no deben verse como una solución para los déficits de horarios ya que impide la contratación. Esto es, no debe realizarse un Traslado Interno si no existen disponibilidades horarias.

UGT reitera la propuesta conjunta de la parte social.

La Empresa señala que estudiará la propuesta y se tendrá en cuenta para la elaboración de un redactado que sirva de base para la negociación. En todo caso entiende que el límite temporal es importante y debe tenerse en cuenta.

CSIF indica que el artículo 7.8 establece la posibilidad de movilidad dentro del sistema público sanitario, y puede interesar lo que ocurra en el resto de Agencias Públicas, debe valorarse como puede afectar.

La Empresa: Manifiesta que el artículo debe valorarse, en todo caso, como una oportunidad. Las iniciativas que se realicen tendrán que contar, en todo caso, con el acuerdo en CPR para su inclusión en el Convenio. Recuerda, no obstante, que existe un

CC.OO  
COES  
F. ESCOBAR

reglamento de permutas entre empresas públicas que no ha sido aceptado por la Representación Sindical.

SATSE Muestra su disconformidad y entiende que nunca ha habido acuerdo en CPR ya que la Empresa no dejó participar a la representación sindical en el reglamento de esas permutas.

CSIF indica que es algo que no debe volver a ocurrir y si existen permutas debe contarse con la parte social.

La representación sindical señala que está dispuesta a participar y que también se tenga en cuenta a la parte social en los traslados internos temporales y definitivos; el tiempo trabajado debe tenerse en cuenta respecto de la categoría profesional a la que se opta.

El Sindicato Médico pregunta por las condiciones económicas de dichas permutas.

CC.OO indica que por el EBEP se respetaría la antigüedad.

La Empresa señala que es un intercambio a todos los efectos, aplicándose el convenio de la Empresa de destino. El trabajador asume la situación normativa de la agencia pública de destino. Había un problema con la intercambiabilidad de las categorías (ej: TES), debe valorarse. Por otro lado no está conforme con la limitación que podría suponer la reincorporación de los directivos. El profesional directivo, como otros profesionales, debe tener reserva de su puesto básico, teniendo las mismas posibilidades que el resto de profesionales en relación con los posibles traslados.

CC.OO indica que los directivos que tengan puesto fijo no pueden verse perjudicados.

UPES pregunta qué ocurre en el supuesto de que el directivo haya salido de la Empresa.

La Empresa comenta que no se computa el tiempo fuera de la Empresa, a efectos de traslados. En todo caso, deberíamos tener en cuenta que no debe impedirse el acceso de los profesionales a los puestos de dirección, dado que es una oportunidad profesional abierta a todos.

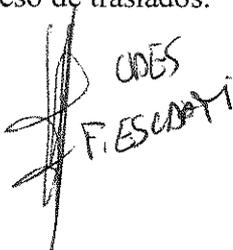
UPES estima que deberá llegarse a un punto intermedio debido a que el tiempo que están desempeñando funciones directivas no puede computarse igual. Señala que le gustaría tener una copia de los contratos de los directivos.

La Empresa recuerda que ya ha explicado el contenido de los contratos de los directivos. En los casos de los que no tenían reserva de puesto de trabajo, han participado en el proceso de traslados.

CC. OO.



UPES  
F. ESCOBARI



CC.OO manifiesta que en el SP de Sevilla ha habido el caso de un directivo que ha sido asignado a dicho SP cuando tenía su puesto de trabajo en Cádiz.

La Empresa indica que en ese supuesto participó de un proceso de traslado.

Propone que para la siguiente reunión se termine de tratar la redacción de los artículos 7 y 14 del convenio. Se enviaría una propuesta de redactado como base para el trabajo y a los efectos de llegar a acuerdos concretos. La Parte Social podría enviar propuestas concretas de los siguientes artículos.

UGT señala que debe ser prioritario ver la cuestión de la promoción interna.

CSIF indica que la Empresa es quien tiene que aclarar hasta qué está dispuesta a negociar.

La Empresa señala que se trata de mantener el actual marco laboral actual y que no exista impacto económico en función de los ajustes presupuestarios.

Para la próxima reunión se barajan las fechas del 4 o el 10 de abril.

SATSE y CSIF proponen que las reuniones tengan carácter rotatorio por los distintos SP, en incluso que puedan celebrarse en sábado o domingo.

UGT manifiesta que estas reuniones de CPR tengan la consideración de reuniones de negociación de convenio con carácter retroactivo.

La Empresa comenta que esto último no es posible.

Finalmente se decide que la próxima reunión se celebre el 10 de abril, terminando la reunión siendo las 18:00 horas.

CC.OO.

UDES  
F. ESCOBAR