

**ACTA DE SESION nº 31 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL, DE 8 DE
MAYO DE 2.013.**

En Campanillas, Málaga, siendo las 11'00 horas del día 8 de mayo de 2013, se reúnen en sesión de la Comisión Paritaria Regional los siguientes componentes:

Asistentes:

Por la representación de la empresa:

Maite Becerra Moreno.	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector ADP EPES
José Javier Cabello Burgos	Asesor EPES.

Por la representación de los trabajadores:

José Miguel Garrido Molina	CCOO	Representante.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Ana Belén López Solano	CCOO	Asesor.
Antonio Luis Pérez Domínguez	CCOO	Asesor.
Fco. Javier Sánchez Garrido	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor.
José Antonio Gómez Cano.	UGT	Representante.
Eulalio Carretero Boraita.	UGT	Asesor.
Alfonso Garrido Ramón.	SATSE	Asesor.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Fco Javier Nevado Poveda	SAME	Representante.
José Antonio Oliva Payan	UPES	Representante.
Fco Manuel Escarti Hernández	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesor.
José María Vicaria Arevalo	Ind.Jaen	Representante.
Mª Angustias Rivas Castro	Ind.Jaen	Asesor.

La empresa manifiesta que aporta en este acto documentación de la comisión de control del plan de pensiones que se reunió días pasados. Y manifiesta que está a la espera de que se facilite por la parte social los componentes que hay que designar para la renovación de la comisión del plan de pensiones. Hay que designar 1 representante por cada sindicato. El fondo ha tenido una rentabilidad del fondo en el año 2012 del 5,64%. Desde el origen, la rentabilidad es de un 2,44%. Hay otra información, referente a composición de la cartera.

~~Se actúa por escrito por el estado general~~
pe Inevado

UGT

SATSE

1

En la comisión de control del fondo hay que designar 2 representantes, uno por la empresa y otro por la parte social. Hay que designar también a este representante de la parte social.

Se pasan dos actas, las número 28 y 29, para su firma, una vez se han incluido las alegaciones recibidas.

La empresa indica que se ha convocado esta comisión paritaria regional para valorar el acuerdo posible sobre la prórroga del convenio. Se recuerda lo que se expuso en la mesa de negociación de convenio, y el informe de la Consejería de Hacienda, con las posibilidades de negociación que se ofrecían. Analizado el asunto por la empresa, desde la óptica jurídica, se entiende que sería más conveniente llegar a ese posible acuerdo en comisión paritaria regional. La empresa envió en el día de ayer un texto, con un borrador del acuerdo, que podría ser aprobado por la comisión paritaria regional, como órgano que debe interpretar el convenio. Lo que se trataría es que el órgano encargado de interpretar el convenio, interpreta que el convenio sigue vigente aún después del día 8 de julio. Una vez firmado ese acuerdo, nadie podrá ir contra sus propios actos y si apareciera un tercero que intentara invocar que el convenio no está vigente, se encontraría con la interpretación de este órgano de interpretación. Esta solución se está realizando en otros organismos.

UGT indica que ahora se plantea de una forma muy simple, y llevan meses con el temor de que llegue ese día 8.

La empresa indica que otras alternativas, como la firma en la mesa de negociación de convenio, implicaría que sería un nuevo acuerdo, y debería recibir la aprobación de la Consejería de Hacienda. Ello implicaría la adaptación del convenio a las nuevas tablas salariales y normas legales. Con esta solución quedaría resuelta la cuestión de la ultraactividad.

UGT pregunta si a la Consejería de Hacienda se le ha realizado alguna consulta.

La empresa indica que se ha realizado la consulta a la Consejería de Salud. Como no se está llegando a un nuevo acuerdo que modifique las condiciones laborales ni retributivas de los trabajadores, sino simplemente interpretando esa cláusula, no hay que pedirle informe a la Consejería de Hacienda.

UGT indica que ya en la sesión anterior, expresó sus dudas sobre si la Consejería de Hacienda debe informar o no sobre la negociación de convenio.

La empresa indica que desde que está el nuevo gerente, se está intentando una autorización de la Consejería de Hacienda, se enviaron una serie de documentos, memorias, etc. Y fue el 9 de abril cuando llegó el informe de Hacienda con los requisitos que establecía para la negociación de convenio.

SATSE argumenta que sorprende que esta cuestión no se haya realizado hasta que se nombró un nuevo gerente. Entiende que en los tres meses anteriores no se hizo nada. La publicación de la reforma laboral fue en julio y no se hizo nada.



OPES



UGT



CSVP

La empresa recuerda que hubo hasta 3 reuniones de Comisión Paritaria para tratar el tema de los recortes salariales.

SATSE pregunta si en los meses de julio, agosto o septiembre, no se solicitó informe a la Consejería de Hacienda.

La empresa indica que si hay que hacer un reproche por un retraso, ese reproche hay que hacérselo a todas las partes.

UGT quiere hacer una exposición antes de firmar el acuerdo. Evidentemente, va a firma el documento. Pero hay una cuestión que es cierta: la empresa tiene una historia anterior al 6º convenio. Siempre ha habido problemas en los convenios, por problemas de interlocución, pues alcanzar acuerdos en los convenios, nunca ha sido pacífico. El fruto de una mala interlocución que siempre ha existido, es que nos hallamos ahora ante una situación que ha generado cierta crispación, con muchos recortes que se han producido. Tienen una duda: la comisión paritaria puede interpretar el texto, pero cualquier avance en la negociación de las partes no es posible, porque no se puede firmar ningún acuerdo que suponga una modificación del convenio.

La empresa indica que es cierto, pero que hay márgenes interpretativos, que no impacten en el presupuesto, que son los que se deben indagar a través de la CPR.

UGT indica que debe quedar claro que lo que se ha tratado con vistas a incluirlo en el sexto convenio, va a seguir vigente.

La empresa indica que entiende que el 5º convenio sigue vigente, y no se puede modificar, pero que algunas cuestiones se pueden regular o interpretar, dentro del ámbito de la Comisión Paritaria.

UGT indica que tal y como está redactado el pacto, no obliga a ningún término, es decir, que no es anual.

La empresa indica que tal y como está redactado, no hay plazos, es decir, que seguirá vigente ese convenio hasta que no haya un nuevo convenio colectivo.

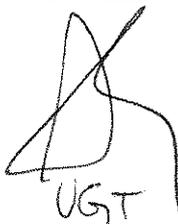
UPES indica que el convenio estaba claro, e indicaba que nunca habría un vacío legal. Podría haber diferentes interpretaciones sobre la incidencia de la reforma laboral respecto de ese artículo del convenio.

CCOO indica que tienen informes contradictorios sobre esta cuestión, pero que han analizado jurídicamente la cuestión, y han verificado que efectivamente, puede ser firmado este acuerdo en comisión paritaria regional.

UGT indica que sigue teniendo dudas. Quiere garantías de que no haya sorpresas una vez firmado ese acuerdo. Y desea que no se desvíe de forma interesada el informe de Hacienda. Hacienda tendría simplemente que haber dicho que no procede negociar un



UPES



UGT



CSIT



SATSE



Handwritten note: C.P.R. plane

convenio colectivo. Lo que se plantea es qué se va a negociar a partir de ahora y si va a seguir abierta la negociación del convenio colectivo.

La empresa indica que quizás continuar con la negociación actual no tiene mucho sentido. Quizás la propia mesa de negociación de convenio deba firmar un acta indicando que con los parámetros que ha indicado Hacienda no es posible negociar un convenio. Además, hay problemas de composición de la mesa, con las nuevas elecciones sindicales. Entiende que debería estudiarse la posibilidad de firmar un acta indicando que no se ha alcanzado acuerdo alguno. Y cuando las circunstancias cambien, se solicite el inicio de unas nuevas negociaciones con una nueva composición adaptada a las nuevas elecciones.

SAME indica que va a firmar el acuerdo interpretativo. Y recuerda que cuando se empezaron las negociaciones, la empresa planteó esta situación a la que se ha llegado ahora; pregunta por qué a esta situación no se ha llegado con anterioridad.

La empresa indica que las circunstancias han variado, sobre todo cuando ha llegado el informe de Hacienda.

SAME pregunta si se va a poder seguir negociando cuestiones organizativas del anterior convenio. Porque hay determinados aspectos del convenio, que no incrementarían los gastos, pero que habría que analizarlo.

La empresa indica que se puede interpretar y modificar algunos aspectos, pero no puede modificar el convenio.

UPES indica que puede haber alguna fórmula para modificar el articulado del convenio, la posibilidad de que ante un artículo concreto modificar un artículo o un apartado.

La empresa indica que no es posible hacer esas modificaciones parciales, porque precisaría el informe preceptivo de la Consejería de Hacienda.

CCOO indica que la negociación sigue vigente. Y que tiene sus dudas, porque es una situación que nunca se ha dado.

La empresa indica que la única posibilidad de modificar la composición de la mesa sería pactar la finalización de la negociación del convenio, y cuando interese aperturar la negociación, y constituir una nueva mesa.

SAME indica que, a efectos prácticos, se vuelve a la situación anterior a la prórroga del convenio.

UPES indica que se trata de un fraude de ley, porque la prórroga tiene sentido mientras que se negocia el convenio, pero en este caso, lo que se pretende es la conservación de un convenio ya denunciado, sin voluntad de alcanzar ningún acuerdo.

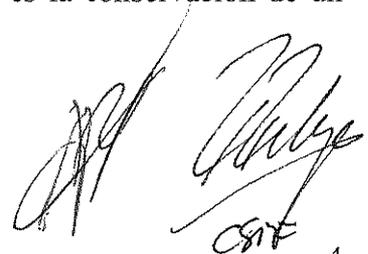
Todas las partes firman el acuerdo en este acto.



UPES



UGT



CSIF

UPES quiere manifestar que ha firmado el pacto de ultraactividad porque está convencido que es lo mejor para los trabajadores y para no romper el clima de unidad sindical, pero quiere que conste en acta la postura de rechazo hacia la posición de la empresa respecto de los seguros de los TES, y va a ser su reivindicación principal a partir de este momento. Manifiesta que quiere que continúen las negociaciones, y si Hacienda es la que frena las negociaciones, que sea dicha Consejería la que ponga los límites a la negociación, pero plantea que se siga negociando.

La empresa indica que el hecho de seguir con la negociación de convenio, es algo que todas las partes deben valorar. Y hay aspectos de la bolsa que pueden ser regulados por la comisión paritaria y se puede avanzar en ellos.

La empresa indica que reparte en este acto dos pólizas de seguro, la de accidentes y la de Helvetia. No obstante, ambas pólizas se harán públicas en el portal del profesional.

UPES indica que ha habido compañeros que han fallecido y pregunta si los herederos han percibido indemnizaciones por accidente.

La empresa indica que es un seguro por accidentes, no cubre fallecimientos por otras causas.

UPES pregunta sobre el fallecimiento reciente de un profesional.

La empresa indica que se dio parte a la compañía aseguradora, y se está buscando un interlocutor de la familia y herederos.

UPES indica que ya hay una persona que está actuando como interlocutor, y que se pondrá en contacto con la empresa.

CSIF indica que también deberán rescatar el plan de pensiones.

La empresa indica que en esos aspectos no puede intervenir, pero que hay que informar a los herederos.

UPES pregunta si los seguros que solicitaron son los que se le han dado. Indican que faltaría el de responsabilidad civil.

La empresa indica que lo enviará conjuntamente.

UPES pregunta si los accidentes que cubre son en cualquier momento o solo en relación a las guardias.

La empresa indica que en cualquier accidente.

UPES pregunta si nunca ha cubierto la enfermedad, ni siquiera por enfermedad profesional.

~~UPES~~

UGT

CSIF

SATSE

W. Sauer

La empresa indica que nunca se ha incluido la enfermedad. Es la póliza de accidentes que está comprometida en el convenio. La póliza de responsabilidad civil se enviará por correo electrónico.

UPES pregunta si el manual de permisos del EBEP se va a enviar.

La empresa indica que lo está terminado de elaborar, que lo remitirá próximamente.

SATSE indica que piden que ese manual se parezca al del SAS y que no sea tan restrictivo.

La empresa se compromete a remitirlo, y a discutirlo en la siguiente comisión paritaria.

Con respecto al aseguramiento de los TES, durante su IT, han preparado una respuesta formal y por escrito. Se entrega a la parte social en este acto. Asimismo, se enviará en formato digital. En conclusión, se indica que EPES en ningún momento ha modificado sus pólizas, y mantiene las mismas condiciones de aseguramiento sobre las coberturas de sus pólizas. Los riesgos de los vehículos están asegurados para toda la Junta de Andalucía, a través de una póliza única suscrita por la Dirección de Patrimonio, por lo que EPES no puede modificar dichas pólizas. Respecto de las dudas surgidas, indican que los TES están amparados por las pólizas en caso de fallecimiento o incapacidad, y asimismo, tienen sus retribuciones garantizadas al ser una baja por accidente

UPES indica que no están en la misma situación que el resto de sus compañeros, y la suma no es importante.

La empresa indica que no es una situación fácil de resolver, porque la incapacidad temporal del causante del accidente no lo cubren las pólizas de seguro de accidentes de vehículos.

UPES indica que no están cubiertos los TES como los demás, si la culpa es del TES.

La empresa indica que sí que están cubiertos, porque por la seguridad social se garantiza el 100% del salario del mes anterior.

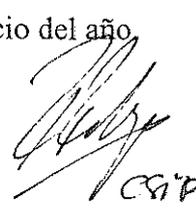
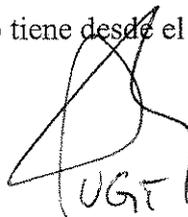
UPES indica que el compañero que no conduce cobra ese 100% más lo que le abona la compañía aseguradora por los días de IT, más las secuelas. Y que las estadísticas de accidentalidad son mínimos.

La empresa indica que nunca ha existido esta póliza en EPES, es algo adicional.

UPES indica que lo que hay que contratar es una prima adicional al conductor.

La empresa insiste en que nunca ha existido, y no existe en ningún sitio en el sector en que nos encontramos.

SATSE indica que la Guardia Civil sí lo tiene desde el inicio del año



6

La empresa indica que no le consta.

La empresa indica que además, el seguro lo contrata la Dirección General de Patrimonio, por lo que ya excede de sus competencias, y el problema es más amplio. La Dirección General de Patrimonio ha establecido una póliza general para toda la Junta de Andalucía.

UPES indica que la excusa de que no existe esa póliza en ningún sector no les vale.

UPES indica que si bien Patrimonio tiene una póliza general para conductores, los TES no son conductores, sino técnicos de emergencia, y no cree que haya muchos técnicos que supongan un precedente. Les están abocando a tres ámbitos: la denuncia en la inspección de trabajo, que se presenta ya en Sevilla, acudir a la prensa, y además preparar un conflicto laboral. Lo que se está planteando es una mejora sobre las coberturas existentes, no desde una perspectiva de la responsabilidad civil. El planteamiento es una perspectiva de mejora de posición laboral, derivada de la posición de riesgo a la que sitúa al TES.

La empresa indica que es una mejora que supone un incremento económico, y que EPES por sí misma no puede contratar pólizas adicionales. En el escenario actual, entiende que no es posible ampliar coberturas de las pólizas.

UPES indica que no expone que el TES no esté cubierto, sino que está discriminado. Lo que plantea es que el TES, en una de sus funciones que es la conducción, está discriminado respecto al resto del personal.

La empresa indica que lo que no se puede transmitir un mensaje que no es cierto, porque los TES están cubiertos.

SATSE indica que desde que entró a trabajar en EPES se le enseñó que son los mejores, una empresa modelo, y si son una empresa puntera, habría que pensar en ser los primeros en tener ese seguro adicional para tener las mismas coberturas que los demás profesionales.

UPES indica que la empresa tiene las fórmulas para poder llegar a Patrimonio o a quien corresponda. En relación al informe se habla de que tienen que dar respuesta en un tiempo razonable, y pregunta si ello supone que se van a tomar medidas si los tiempos de 10 minutos no se cumplen.

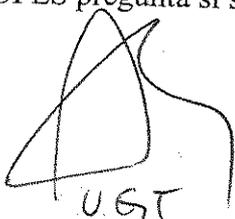
La empresa indica que los tiempos razonables son los que actualmente se prestan.

Desde CCOO indican que van a presentar una denuncia en la Inspección de trabajo, por discriminación, y que la Inspección actúe. Y luego tomarán otro tipo de medidas que ya valorarán.

UPES pregunta si se ha intentado incluir esa cláusula con patrimonio.



UPES



UGT



CSIF



SATSE

Mr. Sam

La empresa contesta que esta cláusula específica no se ha intentado pero que se intentaron otras cláusulas adicionales cuando se tuvo la reunión con Patrimonio, y se denegó, porque tienen una póliza única para toda Andalucía.

UPES indica que no se garantiza el cobro íntegro de las retribuciones.

La empresa contesta que se cobran las retribuciones del mes de anterior.

SAME plantea que se pueden hacer redistribuciones del dinero con objeto de contratar esta nueva cobertura, disminuyendo otras partidas presupuestarias.

La empresa indica que tienen la obligación de disminuir un 10% de todos los contratos que se celebran en la empresa.

UPES pregunta qué pasa con el remanente con el fondo de acción social.

La empresa indica que se distribuyó el remanente del fondo de acción social, y se hizo una paga lineal para todo el mundo.

UGT le pide a la empresa que informe al personal debidamente. Y pregunta por qué se hace referencia expresa al 100% de las retribuciones cuando no es cierto.

CCOO indica que la Seguridad Social abona el 75% de las retribuciones fijas, y la empresa indica que completa hasta el 100% de las retribuciones fijas, pero no los conceptos variables, ni la carrera profesional.

CSIF indica que el SAS tampoco paga la carrera profesional.

La empresa indica que esta nota la va a publicar para que los profesionales la vean. Y que verán esta aclaración sobre las retribuciones.

La empresa indica que recibió una llamada del Hospital Costa del Sol, porque parece que habría una persona interesada en hacer una permuta. Como EPES no está incluido en el acuerdo de permuta con las otras empresas públicas, actualmente no se puede permutar con nadie de EPES. Pretende hacer una permuta un profesional de enfermería, que se quiere trasladar a Granada.

SATSE indica que no se firmó el acuerdo, porque no se permitió que la parte social negociara ese acuerdo de movilidad en las empresas públicas.

La empresa indica que es el acuerdo al cual se llegó en el resto de las empresas públicas y es una oportunidad que se perdió.

SATSE indica que si se presenta un borrador por la empresa se puede negociar por la parte social.

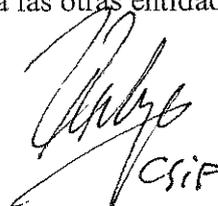
La empresa indica que es un acuerdo global, que afecta a las otras entidades.



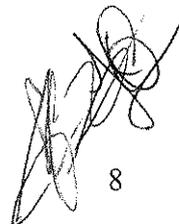
UPES



UGT



CSIF



8

UGT indica que ese sindicato no estuvo de acuerdo con ese planteamiento, porque se firmó sin la intervención de los comités de empresa de las agencias públicas sanitarias, y además, tampoco estaban de acuerdo con los procedimientos. Y no se ha llegado ni a utilizar. El documento recogía una serie de condicionantes que eran difícilmente salvables. Se firmó en la Consejería de Salud y se distribuyó una vez firmado, en unos términos y condiciones que nadie superaba. La EPES no estaba en dicha reunión porque los puestos de EPES no eran permeables con el resto de agencias públicas.

La empresa contesta que ese documento se trabajó en ese foro, pero que luego cada agencia pública debía firmar ese acuerdo cuando sus respectivas comisiones paritarias ratificaran ese acuerdo. Y el documento se firmó en todas las demás agencias, salvo en la EPES.

UGT indica que salvo los TES el resto de puestos sí que son homologables, pero podría producir disfunciones internas.

UGT quiere comentar las bases que se han enviado para los cursos de coordinación de Sala, e indica que ni siquiera se le ha dado la posibilidad a la parte social de discutir dichas bases.

La empresa indica que se ha incorporado lo que se trató en la última reunión.

UGT indica que se han realizado otras inclusiones, como el tiempo que debe hacer el enfermero en coordinación si accede al curso. Desde UGT consideran que no están de acuerdo con las bases porque no se les ha dado un plazo para su estudio, no corresponde el porcentaje del 45% que se dijo en la reunión de Sevilla, y que esté metido en el proceso de selección la formación obligatoria y la auditoría de historia clínica, la puntuación de la EDP, etc. Solamente se deja como posibilidad de que se trate como un traslado interno temporal, en caso de empate, que es difícilmente que se produzca. Sí se reconoce el derecho a los enfermeros adscritos, pero en Sevilla tienen un acuerdo de bases preferentes que pretenden que sea reconocido. Quieren que se respetara ese acuerdo de bases preferentes. Y que las bases reflejen la posibilidad de mantener dichas bases preferentes.

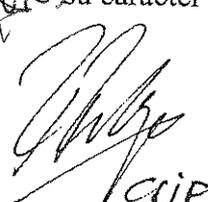
La empresa indica que esos requisitos son solo para cubrir las 20 plazas que se han convocado.

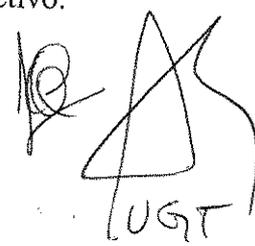
CSIF pregunta si al ser voluntario se van a pagar los desplazamientos.

La empresa indica que no se ha dado ningún caso. Las bases preferentes responden, únicamente, a un acuerdo de los trabajadores para la elaboración de los turnos. En lo referente a los desplazamientos, lo tiene que analizar.

UPES también manifiesta que no está de acuerdo con el proceso que se ha creado, por su carácter subjetivo.

~~UPES~~


CSIF


UGT




SATSE

Alto-sauve

El Sindicato de Trabajadores Independiente de Jaén indica que no tienen ellos en Jaén ningún informe del nuevo Sistema de Sala de Jaén. Y respecto de las permutas solicita el documento para analizarlo.

La empresa indica que el jefe de Sala es solo un proyecto que se está haciendo en Sevilla.

SAME pregunta si este nuevo presupuesto tiene una asignación económica. Indica que a lo mejor ese experimento se podía eliminar y contratar el seguro de los TES.

La empresa indica que considera que por la complejidad de las grandes salas de coordinación sería necesaria una nueva reordenación de la Sala.

UPES, CSIF y SATSE muestran su desacuerdo por el proceso selectivo. Y SATSE añade que no se puede exigir el 45% de las guardias en coordinación, porque vulnera el convenio colectivo.

SATSE expone que la convocatoria del curso la iba a traer a comisión paritaria para que se discutiera. Y no se ha cumplido.

La empresa contesta que se comentó el tema de la anterior reunión, y que había mucha premura en sacarla y que saldría antes de la siguiente reunión.

UPES indica que una de las propuestas que se hicieron llegar fue exigir que los cursos fueran dados por estricto orden de bolsas.

La empresa contesta que de hecho, en la convocatoria se establece que se hará por orden de bolsa. Se hará entre las dos primeras opciones que tengan señalado Sevilla.

SATSE sostiene que se quedó en que se discutiría antes de sacar la convocatoria.

La empresa manifiesta que no es así, que se discutieron aspectos de la convocatoria, que se han reflejado algunas cuestiones debatidas, y se ha sacado la convocatoria en esos términos.

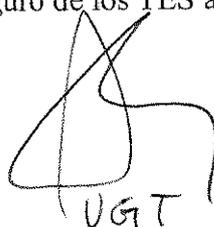
SATSE considera que si bien es un proyecto en estudio, debe existir dinero para el seguro de los TES y para ese proyecto.

La empresa pregunta a UGT qué porcentajes vería razonables.

UGT indica que un 20-30%.

SATSE mantiene que el límite que tiene en el convenio es el 30%.

UGT pregunta cuanto cuesta el seguro de los TES al año.



UGT



CAF



La empresa mantiene que según la propuesta que la parte social envió unos 600 euros al año por cada TES.

La empresa presenta la bolsa a fecha 11 de abril de 2013, ordenada por tiempo trabajado en EPES.

En TES se observa que hay una serie de trabajadores con una alta vinculación, y a partir de un momento, hay una serie de aspirantes que no han trabajado nunca en EPES. En DUE la situación es similar.

Una médico de Jaén que comparece como asesora de la Agrupación de Independientes de Jaén manifiesta que lleva años pidiendo a la Comisión paritaria regional, que se permita modificar las preferencias o ampliar a todas las provincias su elección. Entiende que no va a perjudicar a nadie con esa modificación de preferencias.

SATSE indica que ahora mismo se están discutiendo las normas de bolsas, y se podría tratar esta cuestión de las normas de la bolsa. Anteriormente no se han alcanzado acuerdos porque la postura de la empresa y de la parte social eran diferenciadas, y no se alcanzó nunca un acuerdo sobre las normas de la bolsa.

SATSE manifiesta que no es SATSE quien la ha perjudicado.

UPES manifiesta que este es el ejemplo claro que hasta ahora había unas normas que estaban perjudicando a unos profesionales.

La empresa indica que su caso se ha hablado en comisión paritaria y se han propuesto alternativas. Incluso se llegó a pensar una solución de una segunda vuelta. Pero tampoco se aceptó, porque había incluso procedimientos judiciales pendientes. Y en esa situación no se consideró solventar puntualmente esta cuestión.

UPES entiende que una de las opciones sea la posibilidad de que los que están en la lista 1 puedan actualizar los servicios provinciales que se piden. Es una opción, y otra alternativa es que la primera vacante que haya se ofrezca al primero de la lista, independientemente de las preferencias indicadas en su día.

La empresa indica que no puede ofrecer una plaza a quien no la ha solicitado, pero sí que puede ofrecer una segunda vuelta si hay vacante.

SATSE indica que es más fácil actualizar las preferencias una vez al año.

La empresa mantiene que el sistema de la segunda vuelta, se podría aprobar en la sesión de hoy, y que podría analizarse si se pudieran cubrir las vacantes existentes. Con esta solución no habría perjudicados.

La asesora de Jaén pregunta si consigue Almería, si puede pedir un traslado.

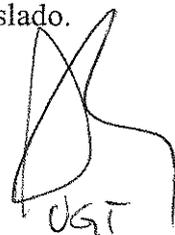

UPES

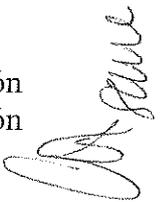

CHP






SATSE


UGT



Se le indica que no, se incluiría en el último lugar para los traslados temporales. Al año siguiente, aparecería en el listado de traslados temporales, con su puntuación.

Se hace un receso.

Por la empresa se indica que se podría intentar aprobar en esta sesión un acuerdo por el cual se autorizara una segunda vuelta para los que estuvieran interesados, y asimismo, sacar las plazas que hay vacantes en Almería, extinguiendo los contratos de los interinos vacantes que hay en Almería y que fueran autorizados por Hacienda.

UPES pregunta si una persona en la segunda vuelta se niega, si habría sanción.

La empresa indica que no habría sanciones para la segunda vuelta.

La agrupación de profesionales de Jaén pregunta como se determina el número de plazas de cada servicio provincial.

La empresa indica que es una cuestión aritmética, dependiendo del número de recursos de cada provincia, y la jornada asistencial directa de los profesionales.

La Asociación de Profesionales indica que en Jaén de 18 puestos de médico, hay 6 temporales, por lo que hay mayor necesidad de cubrirlo que en Almería.

La empresa indica que cuando Hacienda autorice la contratación indefinida del puesto vacante de Jaén, la va a ofertar.

SATSE plantea al existir una afectada en la sesión, no se puede hablar libremente estando presente en la sesión. Solicita que no esté presente en la sala.

UPES indica que no ve problema alguno en que estén presente los afectados.

SATSE manifiesta que no hay problemas en que expongan su problema personal, pero una vez expuesto, no debe estar presente en las deliberaciones de la Comisión Paritaria.

La Agrupación de profesionales de Jaén indica que no tiene por qué renunciar a quien viene como su asesor.

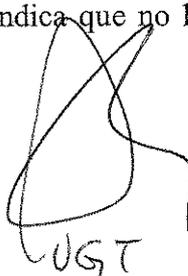
UGT indica que debe escucharse a todo el mundo. Pero debería imponer la norma de que posteriormente se salga de la sesión y no pueda ser asesor, para tener más libertad todos los presentes.

La empresa indica que el papel de asesor es el que es, y no es un perjudicado o afectado.

La Agrupación de Profesionales indica que no ha pretendido tratar el tema de forma personal.



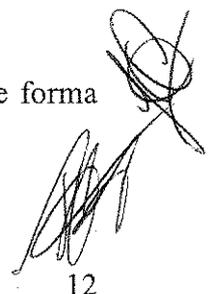
UPES



UGT



CHIF



12

UGT indica que si estos temas se van a tratar en comisión paritaria regional, debería estar el Sindicato Médico de Andalucía. Por lo que propone finalizar la presente sesión.

La empresa propone enviar un documento con un borrador de normas de la bolsa.

UGT propone que una semana después de que la empresa mande la propuesta, convocar la reunión.

CCOO pregunta sobre la necesidad de registrar ese acuerdo.

UPES plantea que si la reunión es de Paritaria solo computan las horas a un representante de sindicato. Plantea que sea la reunión sea de negociación de convenio colectivo, y que sea la última de negociación y se computen las horas como tal.

Se acuerda computar desde las 11:00 a las 15:30 como de negociación de convenio colectivo, y desde las 15:30 a las 16:30 como de Paritaria Regional.

UPES lee un correo que se ha enviado a la parte social para que sea leído en la comisión paritaria regional. Solicita aclaración respecto de la amortización de las plazas.

La empresa indica que lo que no se iba a hacer es traslados, cuando las necesidades de ese Servicio Provincial están cubiertas.

CCOO indica que ahora va a quedar un puesto vacante de TES en Córdoba, y hay que analizar qué efectos va a producir.

La empresa indica que los puestos que se amortizan o cuando se cubren, forma parte de la capacidad organizativa de la empresa, dependiendo de sus necesidades.

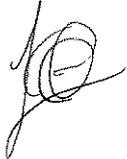
UPES indica que si en Granada se puede asumir un déficit de 600 horas, habrá que seguir siempre ese criterio.

La empresa contesta que en Granada había unas circunstancias que en otros servicios hay que analizar si se producen o no. Hay una norma general, pero hay que analizar caso a caso.

A las 16:30 se levanta la sesión. La próxima reunión será de Comisión Paritaria Regional.



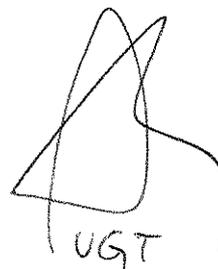
UPES



CIIF



SATSE



UGT



