

Esper Caravias UPES

UGT *CGT* *SATSE* *CCOO* *CSIF*

ACTA Nº 42 DE LA SESION DE LA COMISION PARITARIA DE LA EPES

CON FECHA 6 DE NOVIEMBRE DE 2014

En Campanillas, Málaga, a las 11:00 horas del día 6 de noviembre de 2014, se reúnen en sesión de la Comisión Paritaria Regional de la EPES, las personas que a continuación se relacionan:

Por la representación de la empresa:

Maite Becerra Moreno.	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
José María Álvarez Rueda	Dtor. Territorial Línea 061
José Javier Cabello	Asesor

Por la representación de los trabajadores:

José Ortega Oliva	CCOO	Asesor.
Mª Del Carmen Merino Quesada	CCOO	Representante.
Antonio Ramírez Castillo.	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez.	CSIF	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Javier Longobardo Castelló.	SATSE	Representante.
Santiago Álvarez Gutiérrez.	SMA	Representante
Eulogio Paz Tomás.	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
José Javier García Ortega	CGT	Asesor.
Mª José Quesada Belmonte.	UPES	Representante
Esther Caravias Chaves.	UPES	Asesor.
Carlos A. García Fuente.	UPES	Asesor.

Orden del día:

1) Presentación de las solicitudes de Permisos Individuales de Formación (PIF) en la empresa

La empresa comenta que se han recibido un total de 8 solicitudes, de las cuales se han admitido 7, ya que una de ellas no se basa en una titulación oficial.

En total, serían 528 horas, las que se concederían. Se recuerda que existe un máximo de 200 horas por persona.

La solicitud inadmitida sería un curso de terapia familiar, que no es un título oficial. La empresa expone seguidamente las horas que serían para cada uno de los que lo han solicitado, y que ninguno de ellos llega al máximo de las 200 horas.

CCOO pide la ponderación del permiso para cada curso.

Para la solicitud de curso de emergencias sanitarias se acreditan 402 horas lectivas y se conceden, 84 horas.

Por la solicitud de grado en medicina, se justifican 576 horas lectivas y se conceden 115 horas.

Para la solicitud de grado en medicina, son 294 horas lectivas y se conceden 60 horas.

Para la solicitud de Medicina del deporte: 76 de carga lectiva y se conceden 24 horas

Para el de grado en enfermería se acreditan 295 horas lectivas y se conceden 60.

Para el curso de fotografía, se acreditan 429 horas lectivas y se conceden 84.

Grado de enfermería y titulación de inglés: se presentan 456 y se conceden 96 horas.

UPES plantea que la solicitud denegada tiene relación con la actividad de la EPES, y considera que debería revisarse tal solicitud.

La empresa indica que parece razonable lo que propone, pero que son requisitos de la Fundación Tripartita, que exige que sea titulación reglada. Solo bonifica la Fundación Tripartita que sea una titulación reglada.

CCOO pregunta si ese curso capacita para alguna competencia.

UPES explica que es un curso de 3 años que tiene relación directa con la actividad de la EPES.

CCOO indica que habría que ver si alguna administración oficial lo avala, y entonces se podría pedir el PIF. Plantea que si estamos a tiempo, se podría hacer una consulta a la Fundación Tripartita.

La empresa indica que no encaja en los requisitos de la Fundación Tripartita. Esta profesional presenta 250 horas lectivas, y serían el 20% de esas horas.

CCOO indica que podría encajar en el apartado de acreditación de competencias para un oficio u ocupación que lo tenga establecido la profesional en su curriculum de su competencia.

CGT indica que si está dentro de plazo, entiende que lo podría admitir.

La empresa indica que hará la consulta por escrito a la Fundación. El plazo con el que se cuenta es, a partir de la presentación del listado definitivo, una semana antes de que se empiecen a disfrutar los permisos. Lo que se haría sería incluirla en el listado definitivo, pero condicionado a que se obtenga la respuesta afirmativa de la Fundación Tripartita.

La empresa entrega al Presidente del Comité de Empresa la documentación necesaria que debe firmar para que se puedan tramitar esos PIFS.

CGT indica que ha tenido una noticia reciente, que es que el presupuesto para la EPES para el año 2015 es de 78.094.644 euros, es decir, 5.195.892 euros menos que el año anterior. Entienden que es un tema muy importante para que el Gerente estuviera en la reunión o se hubiera dado una explicación sobre tal minoración o qué se pretende hacer.

La empresa indica que conoce que se están elaborando los presupuestos pero no le consta que se hayan publicado.

CGT indica que hay ya un borrador publicado en la página de Hacienda de la Junta y que se ha hecho público ya.

La empresa comenta que lo desconoce y que tendrá que verlo en detalle y ver si se trata de presupuesto destinado a inversiones, si se incluyen fondos FEDER que antes estaban en el presupuesto, etc. También le consta que para el año 2015 no hay presupuesto destinado a inversión, y que se ha solicitado una modificación en el Consejo de Administración. También le consta que se ha hecho público por la propia Presidenta de la Junta, que habrá una extensión para el resto de los empleados públicos del ajuste del 5% que se hizo en el año 2013, se va a recuperar en el año 2015, por lo que el presupuesto de la EPES en personal se incrementará en una cantidad aproximada de un millón de euros. Desconoce si en esa publicación se incluye ya esa adición.

CGT pregunta si a día de hoy la noticia que tiene la empresa es que la partida de personal no se ve afectada por tal minoración de presupuesto de la EPES.

La empresa contesta que desconoce ese borrador de presupuesto, y lo que le consta es que se debería incrementar el presupuesto de personal de la EPES para recuperar el 5% anteriormente minorado.

SATSE comenta que le preocupa ese borrador de presupuesto, ya que si este año hay ya déficit, no sabe como van a poder recuperarlo o como le va a afectar al presupuesto de personal, pero ve difícil como se va a encajar.

La empresa comenta que habrá que ver ese presupuesto publicado, que en cualquier caso es un borrador.

CGT manifiesta que el año anterior, apenas varió de ese borrador presupuesto al definitivo.

La empresa comenta que no le consta que exista minoración alguna en materia de personal.

CGT plantea que igual esta minoración de presupuesto se debe a otra circunstancia, y que se trata de que el propio SAS asuma determinadas competencias. Es preocupante que la empresa no tenga información, pero para la parte social es preocupante porque si no se renuevan equipos, etc., podría afectar a la viabilidad futura de la empresa.

La empresa comenta que lo único que le consta es que este año se recuperará ese 5%. Respecto del resto, quiere entender que se trata de una cuestión de financiación, como puede ser que no exista financiación por finalización de fondos FEDER.

Por el Comité intercentros solicita la presencia del Gerente para la próxima paritaria que no debe ser muy lejana, y que ofrezca las explicaciones oportunas sobre el presupuesto de la EPES.

La empresa comenta que en el día de hoy el Gerente está en Sevilla, en un simulacro de un paciente con ébola, pero que el próximo día aportará información.

2) Normas de la bolsa.

La empresa indica que envió las normas de la bolsa el martes, y que no lo pudo enviar con anterioridad. Al borrador realizado por Enrique Bravo se le ha incluido como se quedó en la última Paritaria, Salud Responde. El compromiso es que próximamente se hará una convocatoria para hacer el curso que habilita para poder hacer la actividad en Salud Responde. Esa convocatoria se comunicará a la plantilla de enfermería de EPES, para que aquel que quiera hacer actividad de forma temporal en Salud Responde, tenga las competencias necesarias.

UPES pregunta si en un mes se sacará la convocatoria.

La empresa comunica que antes de final de año se hace con seguridad. Indica que hay una plantilla de enfermería de unos 6-7 trabajadores. Algunos tienen un contrato de interino vacante hasta que salga el proceso de selección, y algunas contrataciones temporales. Ahora mismo necesita trabajadores en Bolsa.

CGT indica que los trabajadores que hayan estado contratados con anterioridad, tendrán que tener los mismos requisitos que los demás para estar en cualquier bolsa de la EPES.

La empresa indica que los trabajadores de esa bolsa específica de Salud Responde no participaron en el proceso de selección para el 061. Luego habrá que ver como se ordenará esa bolsa de Salud Responde. El orden de prelación será personal fijo, personal de bolsa en Salud responde, y bolsa de suplencia.

CGT dice que los que están en la bolsa han entrado sin ningún criterio avalado por la parte social.

La empresa sostiene que participaron en el curso y aquellos que lo superaron, son los que fueron contratados.

CGT dice que los ya contratados, pueden seguir, pero los que están en bolsa, como no participaron en un proceso público, no pueden tener más derechos que los de las bolsas ordinarias de la EPES.

La empresa sostiene que estos trabajadores tienen menos tiempo trabajado en EPES que los de las bolsas de EPES, por lo que solo el criterio de tiempo trabajado ya favorece a los trabajadores de las bolsas 061.

SATSE pregunta si los contratos de Salud Responde se pueden convertir en vacante y en plaza, los trabajadores de EPES que han hecho ese curso, tendrá las mismas garantías que otros.

La empresa indica que sí, si tiene el curso. Las personas que están en Salud Responde no pueden pasar a la bolsa 061, porque no pasaron el proceso selectivo de la EPES. Las personas que actualmente están en Salud Responde tienen un contrato de interinidad por puesto vacante hasta proceso de selección, porque cuando se crea este servicio no existían garantías de continuidad del servicio.

CGT pregunta cual es su marco laboral.

La empresa indica que el convenio colectivo.

UPES pregunta si hacen formación por la EPES.

La empresa indica que cursos que se puedan hacer en Jaén, se les oferta a los de Salud responde.

La empresa indica que se sacaría el proceso para el curso, tendrían preferencia los internos, y los que saquen el curso, formarían la bolsa junto con los que ya están de Salud Responde. La cuestión es como baremar esa bolsa.

CGT indica que piensa que habría que dar preferencia a los de la bolsa 061, aunque no tengan el curso, y que la empresa asuma ese curso.

CCOO indica que la bolsa de contratación no debe estar segregada por los cursos o capacidades de los trabajadores de la bolsa. Deberían ir a una normalización global de las bolsas, y que la formación global para cada categoría se ofrezca a todos los integrantes de la bolsa. Habrá que priorizar a los que han pasado un proceso selectivo frente a los que no lo han pasado, siempre y cuando se les haya ofrecido el curso. También plantea la posibilidad de llegar a un acuerdo temporal hasta que haya la posibilidad de realizar un proceso selectivo.

SATSE indica que no puede ser igual cuando unos han pasado un proceso selectivo y otros no.

La empresa indica que se podría tratar igual que la coordinación de enfermería en Sevilla. Se oferta la posibilidad de hacer el curso, y cuando haya una necesidad, se oferta por orden de bolsa a cada uno que cumpla los requisitos para ese puesto de trabajo.

SATSE indica que ir a una bolsa única sin un proceso selectivo es una utopía.

CGT pregunta qué antigüedad tiene el trabajador más antiguo de Salud Responde, sin pasar un proceso selectivo.

La empresa indica que puede estar cercano a los diez años, con un contrato de interinidad por puesto vacante hasta proceso selectivo. Salud Responde depende de la financiación del SAS, y viene vía Contrato Programa y no presupuesto de la EPES, y por ello no lo considera personal estructural.

CGT pregunta si algún fijo de la EPES pudiera trabajar en Salud Responde.

SATSE expone que esas plazas de Salud Responde podrían salir a traslados internos temporales.

La empresa indica que Salud Responde es un servicio distinto no sujeto al presupuesto de EPES.

SATSE indica que por el tipo de contrato que tienen estos trabajadores los fijos de EPES tendrían preferencia si quieren cubrir esos puestos de Salud Responde.

La empresa lo que propone es que las personas que están actualmente trabajando en Salud Responde, continúen trabajando así, y que las nuevas necesidades se cubran con el nuevo sistema.

SATSE indica que está de acuerdo, pero si algún trabajador fijo de EPES podría tener derecho a ocupar un puesto de interino vacante en Salud Responde. Entiende que se debería ofertar a traslados internos temporales esos puestos.

CCOO indica que lo suyo sería hacer una bolsa única, independientemente de los méritos y capacidades que tenga cada trabajador de esa bolsa.

La empresa indica que está de acuerdo en que las necesidades temporales se puedan ofertar a los que estén interesados, tanto fijos como temporales, de la bolsa 061. Pero lo que no puede plantearse es estos trabajadores de Salud Responde no continúen, porque llevan años allí y podría ponerse en jaque el servicio.

SATSE indica que está de acuerdo en crear una bolsa para un servicio adicional, que sería Salud Responde, pero que la valoración de los méritos no podría ser la misma para personal que han pasado un proceso selectivo y otros no lo han pasado.

La empresa indica que no suelen ser puesto atractivos porque no hay jornadas de 12 horas, no hay noches, hay fines de semana, y retributivamente también hay diferencias.

CCOO pregunta si algún fijo quiere ir a Salud responde, qué ocurre con el puesto en el 061.

La empresa contesta que el puesto en 061 no debería ser cubierto con personal fijo, porque el servicio de Salud Responde no es definitivo.

UPES pregunta cuantos puestos hay y cuantos médicos.

La empresa indica que hay 6-7 enfermeros, cubriendo unos 5 puestos, y que los médicos son personal EPES fijo de plantilla, son Coordinadores de Salud Responde, y que en su momento se ofertaron a la plantilla de Jaén.

La empresa plantea una alternativa: la bolsa de salud responde, la integrarán el personal fijo EPES que haya superado el curso, más los actuales interinos vacantes, más los de la bolsa EPES que se hayan sacado el curso, y luego habría una bolsa de suplencia con los temporales nuevos de Salud responde.

CGT está de acuerdo, pero sin necesidad de hacer el curso.

CCOO indica que está de acuerdo en que el curso lo tienen que hacer.

UGT indica que lo más simple es que se adjudiquen los puestos a los de la bolsa, y que después se realicen los cursos.

CGT indica que hay un TES que ha hecho enfermería y que podría ocupar un puesto fijo en Salud Responde.

La empresa le indica que haga el curso y se planteará esta cuestión.

CCOO insiste en que lo que debería ser es una bolsa única para todo el mundo con las mismas condiciones.

CGT mantiene que ya hay áreas en la empresa en la cual se contrata primero, y luego se da la formación para el curso.

La empresa indica que de lo que está hablando de los médicos de la bolsa de suplencia.

CCOO dice que tiene que tener muy claro el espacio temporal al acuerdo que plantea la empresa. Y lo que plantea es aprovechar esta situación para regular los problemas que se dan en la bolsa en su generalidad.

SATSE indica que la diferencia con la propuesta de la empresa sería la necesidad de hacer previamente el curso.

La empresa indica que igual que nadie sube a la Sala de Sevilla, que no tenga el correspondiente curso.

UPES pregunta qué plazas tendría el curso.

La empresa indica que la mayor capacidad que pueda. Y si tiene más solicitudes, valorará como estimar quien hace el curso, por ejemplo, por tiempo trabajado.

UPES indica que lo más fácil sería que se oferte como una novena provincia, y cuando salga la necesidad se haga entonces el curso. Pregunta cuantas horas es la formación.

La empresa indica que serían unas 18 horas teóricas y unas veinte de prácticas aproximadamente.

CGT indica que estando en EPES, el personal fijo de EPES puede tener derecho a esos puestos vacantes. La línea la marca ese derecho, no el curso.

SATSE indica que esas plazas se pueden pedir por traslado interno temporal.

CGT indica que por promoción interna.

SATSE dice que por promoción interna no, porque está adjudicado su contrato.

CGT plantea: que al fijo que quiera optar a ese puesto de trabajo, se le forma cuando lo solicite. Con respecto al curso, se le oferta al fijo que quiera hacerlo y a la gente de la bolsa.

La empresa piensa que se podría hacer algo parecido a lo de coordinación en enfermería. Se hace la oferta para los fijos que quieran optar a una contratación temporal en Salud responde, y a los de la bolsa.

SMA pregunta si un puesto de Salud Responde puede desplazarse por un fijo mediante un traslado interno temporal.

La empresa considera que es algo controvertido, porque quienes han accedido al puesto EPES accedió a un puesto 061 y no a Salud Responde.

UGT pregunta si podrían tener preferencia algún enfermero que tuviera que ser reubicado que por cuestiones de enfermedad.

La empresa indica que un supuesto podría ser las enfermeras embarazadas, que podrían acudir a ese puesto. Habría que analizar esa propuesta.

UPES pregunta si se puede llegar a un acuerdo para este año, y posteriormente ver su regulación.

CGT plantea que se puede valorar, pero que los fijos tienen su derecho a pedir un traslado a Salud Responde, sin un curso previo. Entiende que la adquisición de las competencias sí que se deben exigir, pero a posteriori del ejercicio del derecho.

La empresa indica que plantea exactamente lo mismo para Salud Responde que para los enfermeros de Coordinación en Sevilla.

SMA indica que entonces hay que plantearse si el coordinador que se contrate tiene que tener el curso de coordinación o no. Quizás por ello, sea interesante alcanzar un acuerdo en un marco temporal.

UPES plantea que los enfermeros para coordinar tengan que hacer un curso previo, lo ve un agravio comparativo con otros profesionales como los médicos, porque a éstos se les ha tutorizado durante determinado tiempo. Y están hablando de personal fijo, pero también se tiene la paradoja de personal temporal que ha aprobado una OPE y que tiene más derecho que el personal contratado por Salud Responde.

SMA indica que sí que hay una solución, y es que si se contrata a un médico, que previamente tenga realizado el curso de coordinación. Al igual que trata la empresa de hacer con las plazas de Salud Responde.

SATSE hace una propuesta: que antes de final de noviembre salga el curso, y se ofrezca a personal fijo y de la bolsa, con compromiso de contratación de ese personal si sale una vacante.

UPES indica que debería hacer un reciclaje de ese curso.

UGT indica que añadiría los supuestos de reubicación temporal por quien no pueda desempeñar su plaza.

La empresa plantea si parecería bien una periodicidad bianual, si las bolsas están agotadas.

CCOO indica que sí, siempre que se haya dado la posibilidad de formar a toda la bolsa.

UGT plantea si ese curso se podría plantear como formación obligatoria para enfermería.

La empresa indica que no lo ve, porque se trataría de formar a todo el mundo e igual no hay interés. Como FOP se podría valorar.

CCOO pide que se le faciliten el cuadro de las competencias, perfil y formación específica para el puesto de Salud responde.

UPES plantea qué pasaría si se oferta un contrato en Salud responde y se rechaza.

La empresa indica que para los fijos se tramitaría algo parecido a como si fuera un traslado interno temporal, y para los temporales, sería un contrato adicional. Habría que tenerlo en cuenta cuando se vea el resultado de la convocatoria.

SMA indica que debería haber el compromiso de que cuando salgan esas plazas a OPE, se ofrecerían antes esas plazas a personal fijo, pero sin necesidad de hacer previamente el curso.

SATSE indica que si esas plazas van a salir a OPE, antes necesariamente tienen que salir a traslado interno definitivo.

La empresa pregunta sobre el resto del texto de las Normas.

SATSE dice que solo tiene una duda en el punto 4, página 3. Con ese articulado, los que están en la bolsa de contratación no tendrá un contrato de larga duración jamás.

La parte social indica que el apartado de la promoción interna temporal se quedará como está, según convenio.

UGT indica que se deberá hacer la baremación de todos, de forma continua.

La empresa indica que el compromiso es sacar la nueva baremación cuanto antes, pero no se dispone de la herramienta del SAS.

CGT pide que se fije el compromiso en plazos.

La empresa indica que se compromete a dar un plazo en cuanto tenga dimensionado el proceso.

UPES se refiere al punto 5, primer párrafo, referido a las acciones formativas y de contratación. No termina de verlo.

La empresa indica que está hablando ese párrafo de la prueba de suplencia. Al nuevo personal que acceda, se le pasa como mínimo un megacode. Los que ya llevan seis meses trabajando, se les da por válido.

UPES quiere matizar que no sería exigible el requisito que se indica en el artículo, siempre que hubieran trabajado esos meses en la misma categoría y funciones, y hubieran pasado antes una prueba práctica. También entiende que debería ser un requisito el que la representación sindical participe.

SMA indica que a ellos lo llaman siempre.

UPES plantea que la representación sindical deberá ser citada en tiempo y forma, la cual podrá concurrir a dichas pruebas.

CCOO indica que en el párrafo dos debería quedar lo suficientemente claro que a la bolsa actual de contratación no le afectará la limitación a las titulaciones o habilitaciones exigidas. Los trabajadores de la categoría TES mantienen una relación de disponibilidad con la empresa, de forma tal que mantienen su puesto en bolsa siempre y cuando esté en proceso de homologación.

La empresa, tras un análisis jurídico, entiende que para un puesto definitivo, tiene que tener el título; para los puestos temporales, no es necesario tener el título, pero sí que deberían tener la habilitación.

CGT indica que teniendo en cuenta esto, al que tenga el título habrá que baremárselo de alguna forma.

La empresa indica que actualmente no está previsto, sino que es un requisito de acceso. Ahora mismo, no tiene un mayor nivel que el otro.

CCOO indica que no ve ningún problema en que se actualice el baremo de formación, y que se incluya como baremación esta titulación.

SATSE indica que en enfermería o médico, no se puntúa por tener el título de enfermero o médico.

SMA indica que cuando sea obligatorio es absurdo baremarlo, pues se tiene o no se tiene, y es un requisito de acceso.

La empresa indica que ello implica cambiar el orden de la bolsa.

CCOO indica que hay que tener en cuenta que antes la Consejería contestaba en una semana, pero ahora debido al volumen de peticiones de habilitación, tarda más.

La empresa indica que en este periodo transitorio la empresa podrá analizar si se cumplen o no los requisitos de la habilitación, si la Consejería no ha contestado a la solicitud de habilitación.

UPES entiende que no es necesario poner esa disposición transitoria para unos pocos días antes de la finalización del periodo de habilitación.

CGT indica que respecto de la página 5, en relación a la oferta de las contrataciones.

La empresa indica que hay que simplificar el régimen de oferta, para ser ágil.

SMA plantea que se podría hacer por medio de mensajes.

SATSE comenta que podría ser un mensaje con un tiempo de respuesta de una hora.

La empresa plantea el enviar un mensaje simultáneo a tres profesionales, y esperar dos hora de respuesta.

SMA indica que en Sevilla para la jornada de rebase se hace así, con un mensaje simultáneo.

CGT plantea que se aumente el número de personas a 5, y se aumente asimismo el número de horas.

SMA pregunta qué contratación hay inminente que no se cubra con la jornada de rebase o con la guardia localizada.

Se acuerda por las partes que se harán 5 mensajes en 3 horas.

UPES pregunta cuando se habla de contratos cortos y contratos largos, cómo se definen.

La empresa indica que viene establecido en los contratos internos temporales.

UPES indica que se incluya esta definición en las normas de la bolsa.

SMA expone que no entiende como se va a penalizar a alguien que rechaza por tres meses en verano, con solo un mes. Que habrá que penalizarlo con esos tres meses, más un mes más.

UPES indica que no van a penalizar más que el SAS.

La empresa indica que se modificarán las normas y se envían los modificados.

3) Permisos no retribuidos.

SATSE indica que ha consultado con la Asesoría jurídica y entienden que hay que cotizar todo el periodo de los permisos no retribuidos.

CGT piensa lo mismo que SATSE

La empresa indica que la reforma lo que ha modificado ha sido la cotización de los permisos. El convenio especifica que no se cotiza. Lo que ofrece la empresa es que no solo se tienen un permiso no retribuido de tres meses, sino que se añade un año de excedencia voluntaria con reserva de puesto.

SATSE indica que tienen información jurídica de su sindicato y si se pierden derechos, no va a firmar tal acuerdo.

La empresa solicita si es posible, contar con el informe jurídico a SATSE para analizarlo.

SATSE indica que según el artículo 69 de la LGSS la empresa tiene la obligación de cotizar sobre los permisos no retribuidos.

CSIF indica que le llama la atención, el hecho de que el permiso no retribuido no genere antigüedad, cuando se está en alta en la empresa.

La empresa indica que eso es lo que se establece en el convenio. Y que la propuesta de la empresa implica adicionar tres meses más de reserva de puesto.

La empresa indica que entiende que les vincula la ley 3/2012, que establece un máximo de permiso no retribuido de 3 meses en un año, ya que es el tope que viene referido en el convenio de laborales de la Junta. Como consecuencia de ello, la empresa tendría que limitar los permisos no retribuidos a tal límite máximo.

UGT indica que consultará con sus asesores y en la próxima paritaria darán una respuesta.

UGT plantea que en la excedencia por asistir a proyectos de ONG se considere el tiempo trabajado a efectos de antigüedad, como ocurre en la UAD.

La empresa indica que son supuestos distintos, ya que la UAD es una misión que la empresa organiza. Y la excedencia para asistir a estos proyectos de ONG se regula expresamente por el convenio y no se va a asumir el coste de la seguridad social y sueldo de estos trabajadores.

CGT indica que quedan muchos asuntos del día 2 de Octubre por hablar.

La empresa indica que de ese día se hablaron todos los del sindicato CGT, y reconoce que está pendiente un tema de CCOO, el proceso específico de acreditación de competencias de los TES, y por parte de SATSE, cobertura de puestos vacantes en EPES.

4) información a Representación Sindical:

SATSE pregunta sobre el punto del orden del día de información a la representación sindical.

Con motivo del documento presentado por el Comité Intercentros en el que se solicita una serie de información, la empresa hace entrega al Presidente de una serie de documentos, informando previamente de determinadas cautelas sobre el deber de sigilo sobre dicha información e indica que la información que se entrega está protegida por la ley de protección de datos, por lo que no está autorizado un uso distinto para el que se presenta.

A continuación se comenta la documentación que se entrega:

1) Listado detallado de incentivos, por centro de trabajo, categoría y desglosado conforme a objetivos de empresa, categoría, desempeño individual e incentivos C. No se entrega con nombre y apellidos. Se entrega toda la distribución de todo el incentivo. La razón por la que no se incluyen los nombres y apellidos, es porque la empresa entiende que es una información sensible especialmente protegida por la Ley. Además considera que el detalle de la información entregada es el adecuado para la función de control y supervisión de los representantes sindicales, y que un desglose mayor infringiría la ley de protección de datos.

CGT indica que el convenio colectivo habla de nombre y apellidos respecto de los datos de la plantilla. Por la encomienda del comité de empresa, se supone que tienen ese deber de cautela. Exigen que se presente conforme a las medidas legales que existen. Tienen la obligación de proporcionar todos los datos conforme al convenio y al Estatuto de los Trabajadores. El problema de como colisiona ese derecho con la protección de datos no es problema de la representación sindical.

La empresa indica que el convenio establece lo que tiene derecho la representación sindical, y no viene referido en el convenio que deba darse los incentivos con nombres y apellidos.

SATSE indica que según la ley de transparencia deben darse esa información nominal.

La empresa indica que la información es lo suficientemente exhausta como para que la parte social lleve a cabo su labor de vigilancia y control

SATSE insiste en que tienen el derecho de examinar si los trabajadores vienen cumpliendo su cometido y sus incentivos se corresponden con su desempeño.

La empresa contesta que es un tema muy controvertido y que incluso hay una consulta a la agencia de protección de datos y establece que no se pueden dar los datos retributivos de las nóminas.

SATSE indica que el SAS sí que entrega esos datos a la representación social y se publican en el BOJA.

La empresa indica que no se sabe a qué se está refiriendo.

SATSE indica que el Ministerio de Defensa publica el listado de retribuciones de los trabajadores, con la estatutarización de los trabajadores de un centro.

2) Retribución anual del equipo directivo y personal excluido de convenio, así como indemnizaciones por razón del servicio.

Se aporta información desglosada, con los 23 puestos directivos, con sus retribuciones básicas, incentivos, carrera profesional, antigüedad y total de retribuciones. También se establecen los topes anuales, de las que está excluida la antigüedad. Se indica la denominación de cada puesto.

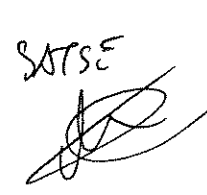
CGT pregunta qué tanto por ciento tienen los directivos de los incentivos sobre la facturación de la empresa. La empresa indica que lo desconoce con exactitud y que lo consultará y en la próxima reunión informará.

CGT indica que en la ley de transparencia andaluza hay un consejo que finalmente deberá determinar si la información solicitada se puede dar o no. CGT insta a la empresa a que realice dicha consulta.

La empresa manifiesta que no tiene ningún inconveniente en solicitar dicha información, pero que también la parte social puede consultar a la Agencia de Protección de Datos, hay ya respuestas a las consultas que se le plantean.

3) Para el personal que está fuera de convenio, se ha realizado el mismo esquema de datos, que para el personal directivo.

4) Para el total de indemnizaciones por razón del servicio, se entregará el total, por centro de trabajo, el total de las indemnizaciones percibidas por el equipo directivo, con el total de kilometraje realizado, importe y manutenciones. También del personal fuera de convenio.

 CCOO.  SATSE  SAA

5) Respecto a las horas de apoyo y horas de proyecto, se remite el listado.

6) El último documento es el informe de respuesta de la Consejería de Hacienda sobre la no aplicación de los “días malos” a EPES

Esta información se entrega al Comité de Empresa, y se debe firmar con todas las cautelas que se establecen en el documento.

CCOO expone respecto de los traslados de pacientes sospechosos de ébola, si han estudiado la posibilidad de contemplar voluntarios, porque en Córdoba habría.

UPES indica que en Málaga, también los habría.

La empresa contesta que no contempla esa posibilidad.

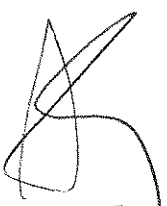
CCOO pregunta si se ha contemplado la posibilidad de pagar un plus por ser pacientes de extrema peligrosidad por el riesgo de contagio.

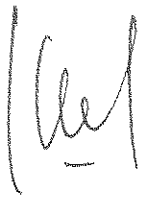
La empresa contesta que no se contempla.

UPES pregunta si se contempla si será el retén el que lo haga.

La empresa indica que en el procedimiento se contempla la activación del reten en el caso de que sea necesario.

Sin más se levanta sesión a las 16:30 horas.


UGT


CSIF