

ACTA Nº 43 DE LA SESION DE LA COMISION PARITARIA DE LA EPES
10 DE DICIEMBRE DE 2.014

En Campanillas, Málaga, a 10 de diciembre de 2.014.

Asistentes:

Por la representación de la empresa:

Maite Becerra Moreno.	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
José Javier García Del Águila	Dtor. Asistencial
José María Álvarez Rueda	Dtor. Territorial Línea 061
Paqui Nieto Gómez	Subd. Salud Laboral
Jaime Rodríguez Cabrero	Técnico Área Desarrollo de Personas
José Javier Cabello	Asesor Externo

Por la representación de los trabajadores:

José Miguel Garrido Molina	CCOO	Representante.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Mª Del Carmen Merino Quesada	CCOO	Asesor.
Antonio Ramírez Castillo.	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Juan Jiménez Corona.	SATSE	Representante.
Ángel Lucena Romero	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
José Javier García Ortega	CGT	Asesor.
Esther Caravias Chaves.	UPES	Representante
Rafael Peláez Ruiz	UPES	Asesor.
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor.

La empresa entrega a la parte social (dos ejemplares por sindicato) el informe anual del año 2013.

Asimismo, indica que se presentan las actas que quedan pendientes de firma, de las cuales se han recibido alegaciones de casi todos los sindicatos, y se han admitido todas e incorporado a las actas, por lo que se presentan para su firma.

Por otra parte, la empresa pide que se le faciliten los nombres de los representantes asistentes a la reunión de Sevilla, puesto que se van a computar las horas.

CCOO

SATSE

SMA

UGT

CSIF

1

Esther Caravias
UPES

1º PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL AÑO 2015.-

Por la empresa se plantea el programa de formación del año 2015, con objeto de que se hagan sugerencias de acciones formativas, comentarios, etc.

La empresa comenta de forma resumida la encuesta realizada a los profesionales, facilitando los resultados de la misma. **Se entrega en este acto en formato papel los documentos de tal encuesta, y queda unido al acta como anexo número I, una copia de dicho documento.**

Asimismo, facilita también un resumen de la propuesta de formación obligatoria para el año 2015, de la que se une documentación como anexo II a esta acta.

UGT pregunta sobre el transporte pediátrico, indicando que en Huelva no se realizó para médicos, se hizo solo para enfermería.

La empresa comenta que era voluntaria para médicos.

UGT indica que se puede sustituir o se añade, pero debe darse.

También indica UGT que pide respecto a la formación de los EPIS y el ébola, que durante todo el año haya cursos de reciclaje para ponerse los EPIS.

La empresa comenta que se podría valorar que durante la primera hora de los cursos, se podría hacer ese reciclaje.

UPES pregunta si solo es una vez al año cuando se ha programado el reciclaje.

La empresa, indica que están programadas dos veces en el año.

CGT indica que sigue con la misma línea que hasta ahora, y que la formación debe ser un objetivo fundamental, y no se puede ser cicatero con el tema de la formación. La demanda que plantean los trabajadores con la formación, se tiene que ver correspondida con un mayor esfuerzo de la empresa, y no se puede limitar la formación, e incluso habría que dedicar horas asistenciales a la formación. Y con el planteamiento del tema del ébola se constata que hay mayores necesidades de formación en la empresa, por lo que solicita un mayor esfuerzo de formación en la empresa. Ahora que parece que los presupuestos de la empresa no están tan reducidos como inicialmente se pensaba, se podía dedicar horas asistenciales a formación.

La empresa comenta que entienden que hay necesidades de formación, pero creen que su propuesta de formación da respuesta a las necesidades actuales, aunque podrían valorar otras alternativas. Y respecto del presupuesto del 2015, no llega a cubrir todas las necesidades que tiene la empresa, por lo que en ningún caso se podrá reducir la jornada asistencial. En cualquier caso, con el devenir del año se podrá valorar como se desarrollarán las necesidades de formación.

Sindicato médico indica que el trauma y el soporte vital avanzado, deben ser también para los TES, porque trabajan en equipo y deben ser formados en esa materia.

CCOO

SATSE

SMA

UGT

CSGA

2
Esper Caravita
UPES

La empresa indica que el curso de trauma EPES no lo tiene diseñado para los TES. Se hizo algo con LAVANTE, pero se podría estudiar.

CGT pregunta que en el curso ECA también interviene el médico desde la Sala. Echa en falta en el curso ECA al médico.

UPES pregunta si ese curso va enfocado a los protocolos de autonomía de los enfermeros en el ECA. Y que han encontrado problemas de formación de los médicos contratados que no conocen el recurso, ni los protocolos de la utilización de los ECA.

CGT indica que dependiendo quien está coordinando, el ECA va a unas actuaciones o va a otras. Sería interesante coordinar estos aspectos del ECA.

La empresa indica que va a haber dos grupos de trabajo para el ECA. La idea es unificar los criterios de ese recurso. Y en ese grupo está previsto que participen médicos.

CGT indica que si no hay un médico que esté en ese proceso, se está entrando en temas resbaladizos y posible intrusismo. Entienden que hay que retomar el papel del médico en el ECA.

La empresa indica que respecto de la formación voluntaria, el personal que quiera rotar en los centros de salud, se podría rotar en esos servicios de urgencias de adultos, urgencias pediátricas y las dos UCIS.

CGT indica que falta en la formación, cursos para Salud Responde.

La empresa contesta que ese aspecto iba a explicarlo en el apartado de Bolsa. La idea es sacar un curso para Salud Responde. En principio, habría un curso para 16 personas, con un plazo de solicitudes, con una prioridad para los fijos, luego los de bolsa y por último, si hay plazas, los externos. La formación se daría en el primer trimestre del año.

UPES pregunta si está abierto el proceso para los TES.

La empresa contesta que está previsto para TES que tengan titulación de enfermeros. Es un proceso de selección para enfermeros.

UPES solicita que estén incluidos los TES para plazas de Salud Responde y puestos en las salas de coordinación.

La empresa indica que ahora mismo no está previsto este asunto.

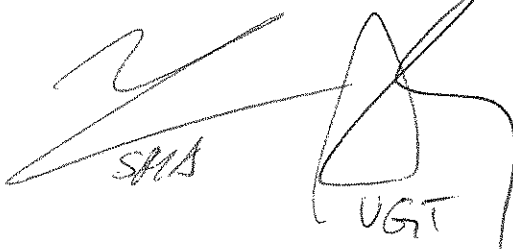
CGT mantiene que el curso se dé cuando se dé la necesidad, al igual que el curso de coordinación. Se planteó en la anterior sesión que primero se opta al puesto, de existir vacante, y después de optar se dé el curso.



CCOO



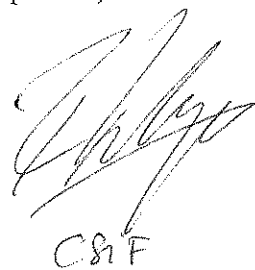
SATSE



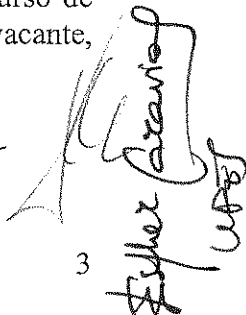
SHS



UGT



CSIF



UPES

La empresa indica que, en lo que se quedó, después de un intenso debate, es que se sacara el curso con carácter inmediato, y que al igual para coordinar, hay que tener las competencias para coordinar, en este aspecto es igual.

CGT indica que ellos entendieron lo contrario, que el curso se daría posteriormente a la opción del trabajador al puesto. Un derecho no se puede conculcar porque no tenga la formación adecuada. El planteamiento que hicieron en la anterior sesión, es que no exista un filtro al derecho de un trabajador para que acceda al puesto que le interese.

La empresa indica que en el tema del ECA cualquier enfermero no puede trabajar en el ECA, sino que las competencias se adquieren en el curso. Y en Salud Responde, es igual, tendrán que tener las competencias para ese puesto. Es exactamente igual que para coordinar o para trabajar en ECAS.

CGT indica que no discuten la formación, que está claro que debe tenerla, sino el momento de dar esa formación.

La empresa indica que de lo que se está hablando es de necesidades temporales, y para cubrir plazas de escasa duración no puede formarse al profesional cuando surja la necesidad.

CGT indica que ellos entienden las necesidades formativas, pero no se puede limitar el derecho al acceso a un puesto, por no tener el curso realizado con anterioridad. Ellos entienden que la empresa puede conocer quien puede estar interesado en determinados puestos de la empresa, y deberá organizarse para no limitar ese derecho.

La empresa pregunta como lo harían, cuando surge una necesidad puntual.

CGT pregunta cuantas plazas se ofertan para Salud Responde.

UPES indica que se propuso dos modalidades distintas en Salud Responde. Uno, para las necesidades temporales; y otro, para reubicación por necesidades de salud u otros motivos.

La empresa indica que con esta convocatoria lo que se pretende es crear una bolsa para contratación temporal. Y otra cuestión es ver esas reubicaciones por causas de salud u otros motivos, que se valorarán en los momentos en que existan. Indica que el objetivo de la convocatoria es generar la bolsa para salud responde.

CGT indica que la empresa no puede ir buscando un perfil. Ellos entienden que en la anterior sesión se apuntó a un acuerdo, y que en el avance la empresa tiene que ceder en su planteamiento del perfil.

La empresa indica que el avance era que se hiciera que la oferta de Salud Responde se pudiera hacer a personal fijo y de bolsa actual que ahora no tienen esas competencias, para que si le interesan puedan hacer su trabajo allí.

Con respecto al programa de formación 2015, la empresa pregunta si existe alguna

CCOO

SATSE

SHIA

UGT

CSIF

UPES
Luis Garza
UPES

propuesta de la parte social al respecto. No obstante, enviará por correo electrónico a la parte social estas propuestas, concediendo un plazo para formular alegaciones.

SATSE pregunta si la formación planificada obligatoria es toda presencial.

La respuesta indica que sí.

CCOO indica que hay cursos, como los del Ronquillo, que deben ser obligatorios para todo personal EPES, sean de la categoría que sean, pues se trata de una formación que aporta instrumentos muy valiosos para actuar con autonomía en determinadas circunstancias.

La empresa indica que hay cursos que son muy buenos, pero son de muchas horas, y además implica un desplazamiento a otra provincia, para realizar esos cursos, por lo que como formación obligatoria no lo comparte.

UPES indica que debería ser prioritario para EPES que la formación sea total para todo lo que esté relacionado en contrato programa.

La empresa indica que este año se ha avanzado mucho en la clínica y explica las novedades de este año en la formación, con las actualizaciones que se han realizado.

CCOO sugiere que se está demandando que se programa una formación que no sea anual, sino que sean menos sesiones de más horas, con un carácter bianual o trianual. Así el reciclaje puede aguar un poco más.

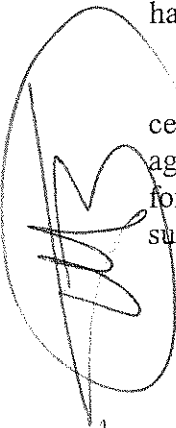
La empresa indica que está hablando de un programa formativo.

UPES indica que según los resultados de la encuesta, los TES están demandando cursos de mayor duración.

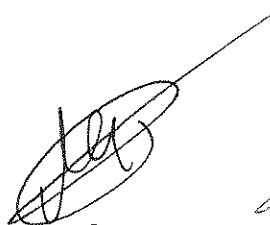
La empresa indica que estaban pensando que un TES de EPES pudiera tener un título por las 28 horas de formación recibidas. Pero a nivel logístico tiene un problema, porque habría que hacer un gran seguimiento de que no hubiera ausencia a la formación, para poderle certificar.

Sindicato médico expone que ha habido un cambio radical en la empresa, porque de la propuesta del año anterior de la empresa, que era pasar horas de formación a asistencial, ahora ha pasado a justificar la importancia de la formación.

La empresa indica que es cierto pero que se ha implantado la historia clínica digital, centros en red, y otros aspectos, y todos ellos han necesitado de mucha formación. Y que agradece que la representación sindical acoja positivamente las necesidades y propuestas de formación de la empresa. Comenta que antes de final de año estarán a disposición para recibir sugerencias, propuestas o comentarios sobre el programa de formación de la empresa.



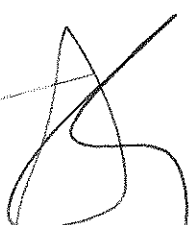
CCOO



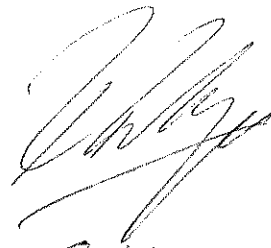
SATSE



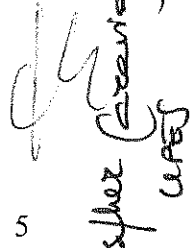
UGT



CSIF



5



Esther Carrión
UPES

2º/ NORMAS DE BOLSA DE TRABAJO:

La empresa envió de nuevo a la representación sindical el borrador con las modificaciones que se hicieron en la última sesión, y no se han recibido comentarios o modificaciones por la parte social.

Se incorporó todo lo tratado en la anterior reunión. Sí quería comentar el asunto de las penalizaciones, porque al comentar la propuesta con la persona de administración que lleva estos asuntos, le aclaró unas circunstancias que se producen: la posibilidad de ponerse no disponible un candidato cuando conoce una oferta que no le interesa y ponerse como disponible inmediatamente después de darse esa contratación, por lo que sortearía las penalizaciones que se le pudieran imponer.

CCOO indica que puede solventarse poniendo un tiempo mínimo de no disponibilidad.

UPES pregunta si en el SAS se contempla esta posibilidad de alguna manera.

CSIF indica que son 30 días.

La empresa indica que lo más lógico sería poner un tiempo mínimo de no disponibilidad.

SME indica que deben tratar de parecerse lo más posible al SAS.

Se plantea poner un tiempo mínimo de no disponibilidad de 30 días y se elimina el preaviso de 15 días. Existe acuerdo unánime respecto de esta cuestión.

CGT indica que en el comité intercentros se convino que era lista única, y en las normas de la bolsa sigue apareciendo una bolsa de Salud Responde.

La empresa indica que cuando se refiere a Salud Responde, quiere decir a aquellos profesionales que opten por querer trabajar en Salud Responde.

CGT indica que en el punto 2 párrafo 2, debería indicarse que es una bolsa única en la que habría 8 servicios provinciales y Salud Responde.

CCOO expone que en atención a lo que se dijo en la reunión anterior, se contemple la posibilidad de crear una bolsa de administrativos. Sería una bolsa de contratación, con un baremo, con la formación y experiencia como baremos.

La empresa indica que le parece correcto, pero los requisitos son muy diferenciados a los del resto de personal.

UPES pregunta como se está contratando ahora.

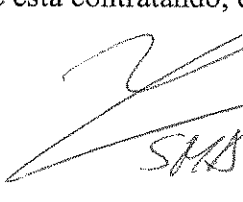
EPES indica que no se está contratando, que ha habido muy pocas necesidades.



CCOO



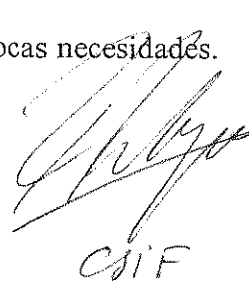
SATSE



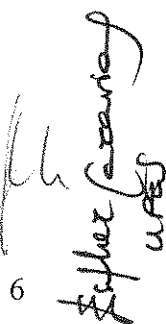
SME



UGT



CSIF



UPES

CCOO indica que lo único que habría que hacer es un anexo, con un baremo para administrativos, y una bolsa de contratación similar el resto de categorías.

La empresa indica que se puede regular en esta bolsa a los administrativos, con una categoría más.

Se acuerda que se analizará el posible baremo para la contratación de administrativos, que se incluirá en la bolsa.

CGT indica que sobre la bolsa de Salud Responde, no estima que deba pedirse para el personal fijo el requisito de la formación específica.

UGT pregunta cual es la formación para Salud Responde.

La empresa contesta que unas 15 horas teóricas y unas horas prácticas adicionales, en total, unas 40 horas. Contesta que en la última reunión, la empresa insistió en las necesidades de formación previas, y era el avance sustancial de las normas de la bolsa.

La empresa lee el acta de la sesión anterior, con la propuesta que realizó el presidente del comité intercentros, de realizar un curso antes de final de noviembre, con compromiso de contratación.

CGT indica que cuando sale una vacante, cualquier trabajador fijo tiene derecho a optar a esa vacante, tenga o no tenga el curso.

La empresa comenta que no se podía consolidar ese servicio, y que los puestos actuales que se están cubriendo allí, son de interinidad por puestos vacantes, hasta que se realice la cobertura de forma definitiva. Las personas que están allí, podrían estar viendo de alguna forma su puesto "en riesgo", con la posición de la parte social.

CGT pregunta qué necesidades prevé la empresa con la bolsa.

La empresa indica que con la bolsa lo que se está planteando es para necesidades muy puntuales y temporales.

UPES pregunta si un enfermero de Huelva que pide un traslado a Málaga en un traslado interno temporal, si se le da el curso de ECA o no se le da.

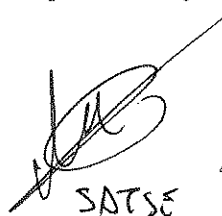
La empresa indica que se le da el curso.

UPES indica que lo mismo es lo que piden para Salud Responde. Puede haber circunstancias excepcionales que modifiquen los intereses de los trabajadores. Quieren obtener el compromiso de que si surgen esas circunstancias excepcionales la empresa pueda formar a ese profesional.

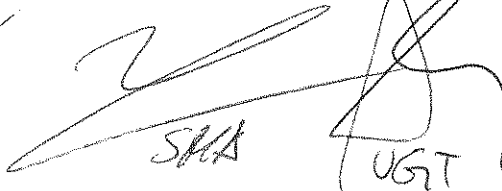
Sindicato médico expone que comprende que en este planteamiento la empresa se plantee de qué le sirve el curso. Otra cuestión es que el curso se pondere de alguna forma adicional para quien lo haya hecho.



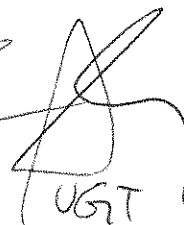
CCOO



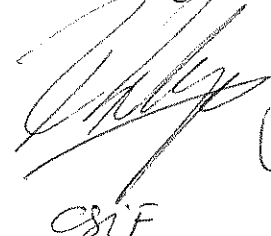
SATSE



SMLA



UGT



CBI F



UPES

UGT indica que también la parte social ha accedido a que los que están actualmente en Salud Responde estén en EPES.

CCOO comenta que estos trabajadores quieren saber qué va a pasar con ellos, porque esos trabajadores entienden que han pasado ya un proceso selectivo. Ahora mismo conoce que hay 6 trabajadores, y quieren conocer qué va a ocurrir con ellos, y quieren que se contemple su situación.

La empresa indica que la convocatoria fue pública, en la web, y el mismo curso es requisito de formación y requisito de acceso. Se ofertó ese curso a la bolsa. Entiende que los que actualmente están contratados, contratados están. Y las normas de la bolsa, establece un orden de prioridad.

CCOO dice que no están de acuerdo con que a estos trabajadores que han trabajado temporalmente pasen ahora a la última situación de la bolsa.

La empresa indica que lo que ve difícil es cubrir una baja de escasa duración, cuando se necesitan 40 horas de formación.

CGT comenta que para bajas de escasa duración, no cabe el traslado interno temporal de un fijo.

CGT indica que esa plantilla de Salud Responde entiende que está en una situación de precariedad, y que tras tantos años, entiende que deberían haber consolidado su relación laboral.

La empresa insiste en que de lo que se está hablando es de una bolsa de contratación temporal.

CGT insiste en que hay que darle viabilidad al derecho de un trabajador a acceder a un puesto de trabajo vacante en esa empresa, y que la formación hay que darla a posteriori.

La empresa comenta que están tratando de contratación temporal. Si hay que consolidar esas plazas, se trataría de una forma diferenciada. Y que los fijos de EPES, tengan o no tengan el curso, tendrían sus opciones. Pero de lo que se trata es de contratación temporal. Se oferta una formación específica para quien esté interesado en esas contrataciones temporales de Salud Responde.

Sindicato médico y SATSE indican que para contrataciones temporales, se podría hacer que irían los fijos mediante traslado internos temporales para bajas superiores a 16 semanas.

CGT indica que están de acuerdo que los trabajadores de Bolsa de contratación para acceder a Salud Responde, tendrían que tener la formación.

La empresa indica que habría que analizar como se articula el próximo proceso de traslado interno temporal, para los fijos interesados en Salud responde.

Handwritten signatures and labels at the bottom of the page:

- CCOO
- SATSE
- SPIA
- UGT
- CSIF
- Epelux (Aravies)
- UPES

CCOO propone que la posibilidad de ofertar traslados internos temporales al programa salud responde no aparezca en el apartado de las bolsas de contratación sino en el específico de TIT que recoge el convenio colectivo.

Propuesta: de la norma de suplencia, se elimina al personal fijo. Y en el próximo proceso de traslado interno temporal se oferta la posibilidad de Salud Responde, y cuando se sepa quienes están interesados en Salud Responde, se prevé si se convoca un curso, o no, dependiendo de los interesados que existan.

SATSE pregunta como quedan con las normas de bolsas los trabajadores que aprobaron los procesos selectivos.

La empresa indica que cuando hay una vacante, se les oferta esa vacante. Siguen teniendo la prioridad para ingresar en la empresa, y el orden de prelación que tienen para la provisión interna, no es modificable.

Se plantea un debate sobre la necesidad de incluir en la bolsa la titulación o habilitación de los TES.

La empresa indica que en la anterior sesión ya se debatió esta cuestión y se llegó a la conclusión de que para contratos fijos, es necesaria la titulación, pero para contratos temporales es necesaria titulación o la habilitación.

UPES indica que el real decreto indica que para las nuevas contrataciones, es necesario ya disponer del título.

UPES pregunta cuando pueden presentar los TES que han obtenido el título, su titulación.

La empresa contesta que en el proceso de la bolsa hay un periodo de actualización de méritos, y en ese periodo podrán aportarlo.

CCOO pregunta por la fecha de apertura del procedimiento de actualización de méritos en las Bolsas permanentes de contratación.

Las partes acuerdan aprobar por unanimidad las normas de la bolsa, y se procede a su firma. Asimismo, quedan conformes en que deberá incluirse posteriormente en esa bolsa, lo referente a los administrativos, estableciendo un anexo que regule los méritos.

3º/ ADAPTACION DE LOS PERMISOS NO RETRIBUIDOS.-

Se recuerda que la propuesta de la empresa era de 3 meses de permiso no retribuido, a lo que se añadirían 12 meses de excedencia voluntaria con reserva de puesto.

UPES indica que la duda estaba en la cotización de los permisos no retribuidos.

CCOO

SATSE

UGT

CSIF

UPES

UPES indica que ha consultado jurídicamente y le han comentado que no hay que cotizar 12 meses.

CCOO indica que la inspección de trabajo entiende que debe cotizarse.

La empresa comenta que esos permisos no son tan dilatados como en EPES, sino solo de tres meses.

CCOO comenta que efectivamente, sí que eran de tres meses de duración.

Sindicato Médico: lo que su asesoría le ha dicho es que solo hay que cotizar 3 meses y computa antigüedad 3 meses.

UPES está conforme con la propuesta de la empresa.

Sindicato Médico, UGT, CCOO, CSIF y SATSE dicen que aceptan la propuesta.

CCOO indica que tal y como está regulado el permiso no retribuido en realidad es una excedencia voluntaria.

CCOO plantea muchas dudas jurídicas con el hecho de que la modificación propuesta pueda ser acordada tanto en Comisión Paritaria como en la Comisión de Seguimiento, pues ambas comisiones no tienen entre sus competencias las de modificación del convenio. Por consiguiente y teniendo en cuenta algunas experiencias al respecto como la sentencia del Tribunal Superior sobre la demanda interpuesta por CGT en el ámbito de FAISEM, en la que no se reconoce a la Comisión Paritaria la potestad de modificación del convenio y se insta a que la misma debe ser debatida y resuelta en pertinente comisión negociadora con el Comité Intercentros, CCOO solicita a la empresa que realice las consultas oportunas pues considera que a priori el ámbito para acordar esta modificación debería ser la Comisión Negociadora.

La empresa manifiesta que en caso de ser comisión de negociación, debería pedir autorización a Hacienda.

CGT sostiene que ellos no tienen claro aceptar la propuesta, y plantean que el comité intercentros debata sobre esta cuestión.

Sindicato médico y UGT manifiestan que han consultado a sus asesorías jurídicas y les han dicho que es beneficioso para los trabajadores y que ellos aceptan.

CCOO también indica que la propuesta también les parece bien, pero que las dudas les surgen por la forma de alcanzar el acuerdo.

CGT indica que ellos no pueden estar en la comisión de seguimiento, pero que las dudas que tienen también son formales: el acuerdo no es un gran avance, pero tampoco es un perjuicio para los trabajadores.

UPES solicita que se le envíe la respuesta a la consulta que realice la empresa sobre qué



CCOO

SATSE

UGT

CSIF

UPES
10

trámites deberían seguirse.

La empresa comenta que enviará la propuesta tal y como quedaría y la fórmula para acordarlo.

4º JORNADA COMPLEMENTARIA.-

La empresa comenta que se envió para la convocatoria de la última reunión la propuesta de la jornada complementaria.

UPES tiene mucho interés en que se aplique exactamente igual en todos los servicios provinciales.

Sindicato médico indica que cada comité de empresa es el que tiene que velar porque en cada provincia se lleve a cabo lo que se acuerde en Comisiones Paritarias regionales.

UPES indica que la dirección de recursos humanos tiene la obligación de velar que el criterio sea el mismo en todas las provincias en relación a las horas de rebase de cada servicio provincial que se ofertan.

La empresa indica que los motivos de la jornada de rebase son los que vienen en convenio, y se velará para que se cumpla de forma homogénea en todos los servicios provinciales. La empresa indica que el debate es si se incorporan o no más horas para los profesionales.

Sindicato médico comenta que hay un marco a nivel europeo, de 48 horas semanales, de jornada complementaria, en cómputo anual.

La empresa lee la propuesta de redactado que se envió en su día.

CSIF manifiesta que hay un error en la propuesta de la empresa porque se hace referencia en cómputo anual, y la norma lo que establece es a cómputo semestral.

Sindicato médico indica que han tenido una pérdida económica. Antes tenían 240 horas de jornada de rebase, y con la subida de la jornada, se ha limitado a 120 horas. Como ha habido una pérdida económica, pretenden recuperarla y esta es una vía.

CGT indica que ellos no están de acuerdo en que les sean de aplicación el acuerdo marco. Ellos tienen muy claro su postura en esta cuestión.

El sindicato médico indica que están de acuerdo con la propuesta de la empresa.

UPES indica que lo que no puede ser es que se hagan contratos ya con jornada de rebase incluida.

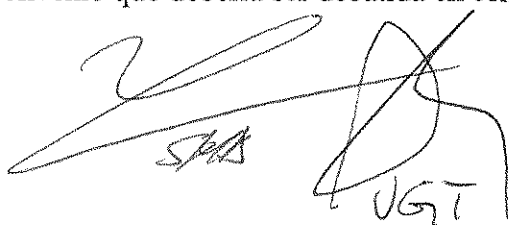
CCOO indica que al igual que en el caso anterior, con la redacción propuesta se llevaría a cabo una modificación del convenio que debería ser debatida en comisión de negociación.



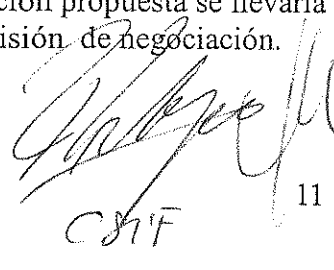
CCOO



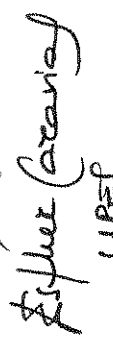
SATSE



UGT



CSIF



UPES

La empresa indica que le gustaría saber las posibilidades de éxito de esta propuesta.

CGT se opone radicalmente.

Sindicato médico lo apoya radicalmente.

SATSE indica que le da miedo el mal uso que se puedan hacer de esas horas. Y en Córdoba se hacen muchas más horas que en Cádiz, por ejemplo, por lo que temen que se haga un uso diferenciado en cada servicio provincial.

UPES indica que el temor es que haya una mayor diferencia de horas entre cada servicio provincial. UPES no se piensa pronunciar sobre este tema hasta que lo tenga más madurado.

CCOO expone:

- El uso de las horas complementarias no debe ser estimado como un instrumento para la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años, recuperación que debe realizarse a través de otros medios mucho más oportunos.
- Es fundamental que desde la Sede Central se den instrucciones claras al respecto para que no haya agravios comparativos entre SSPP, circunstancias que en las Comisiones Paritarias Provinciales no son resueltas ante la disfuncionalidad de las mismas.
- Aunque aparece en la propuesta de redactado, debemos concienciarnos sobre la importancia de la contratación, sobre todo en la situación actual de excesiva precariedad laboral con una disminución importante de la contratación o la reducción en el porcentaje de contratación que sufre el personal eventual desde septiembre de 2012.

CGT insiste en que se pongan mecanismos de control para evitar las diferencias entre los servicios provinciales.

La empresa explica las diferencias de cotización en cuanto a la jornada complementaria y la jornada ordinaria, indicando que las horas adicionales que se hagan como jornada complementaria ayudan a la base reguladora de los trabajadores para jubilación, incapacidad, etc., pero las cotizaciones de las horas extraordinarias solo incrementan la base de cotización en caso de accidente de trabajo.

Sindicato médico pregunta si habría posibilidad de aumentar la jornada de rebase.

La empresa indica que no, que la única fórmula es la de que esas horas fueran jornada complementaria.

5º COBERTURA DE VACANTES EN EPES.-

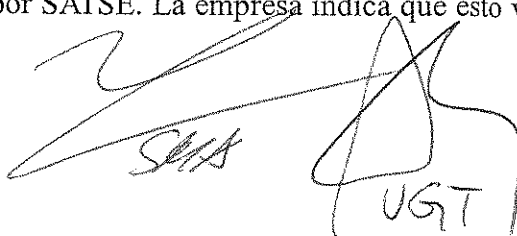
Propuesto este punto por SATSE. La empresa indica que esto viene regulado por la tasa



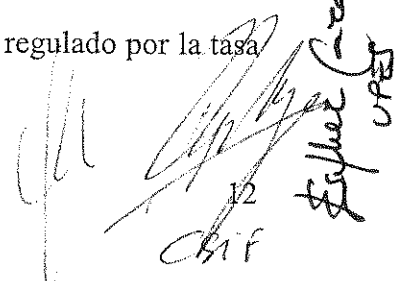
CCOO



SATSE



UGT



CSIF



UPES

de reposición que está establecida en las leyes de presupuesto. El año 2013 hubieron 11 puestos vacantes en EPES, por lo que aplicando la tasa de reposición del 10%, da un puesto de trabajo de nueva contratación. Se ha realizado la propuesta a la Consejería de Salud, y se está a la espera de respuesta favorable. Se han hecho recientemente dos solicitudes más, y están a la espera de la decisión.

UPES pregunta si la plaza de los TES de Málaga, se ha amortizado.

CGT pregunta sobre una plaza de Sevilla o Huelva, de TES, y si se ha amortizado.

La empresa indica que en Huelva ahora mismo hay los TES que deben de estar, 12.

SATSE indica que hay un puesto en Sevilla, hay una vacante y se está cubriendo con contratación temporal.

La empresa indica que Sevilla tenía un excedente de plantilla en enfermería, y que ahora mismo con la plantilla actual cubre sus servicios, ahora tiene su plantilla ajustada. Comenta que lo que se está cubriendo mediante personal contratado son los enfermeros que están en coordinación en Sala. Y la Sala de coordinación no se está cubriendo de forma definitiva.

CSIF pregunta si en Jaén se ha hecho ya una contratación indefinida.

La empresa comenta que fue el año pasado.

UPES pregunta si es verdad que la previsión es que la tasa de reposición se incremente al 50%.

La empresa contesta que algo ha escuchado, pero lo desconoce, deberá de venir en la ley de presupuestos para el año 2015.

6º/ CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE LOS TES.-

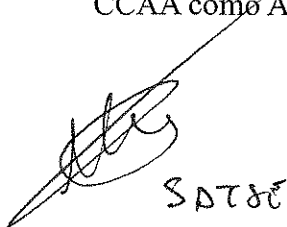
Punto del orden del día propuesto por CCOO.

CCOO expone:

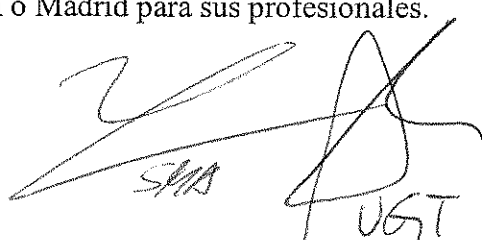
- Se trata de una reivindicación que CCOO ha ido manifestando en sucesivas ocasiones desde hace varios meses.
- Se alerta sobre el hecho de que aún hay un número muy significativo de TES que no han podido entrar en el procedimiento de acreditación del certificado de atención a múltiples víctimas porque en los procesos públicos celebrados hasta el momento se han convocado escasas plazas y se han visto desplazados por otros profesionales que han acreditado más formación.
- Es inconcebible que la propia administración andaluza no se haya preocupado por sacar un procedimiento específico para sus profesionales como sí lo han hecho otras CCAA como Aragón o Madrid para sus profesionales.



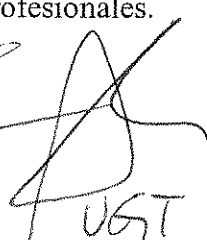
CCOO



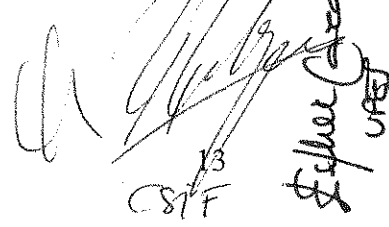
SATSE



SMA



UGT



CSIF



UPES

- En conversaciones con la Directora del IACP (INCUAL Andalucía), la Administración reconoce que aún no están concretadas más convocatorias públicas para la cualificación de atención a múltiples víctimas y catástrofes.
- Se insta a la empresa a que se haga las gestiones oportunas puesto que experiencias similares como el procedimiento de acreditación de los monitores escolares o el que CLECE quiere plantear para sus trabajadoras/es del Servicio de Ayuda a Domicilio se sustentan en convenios específicos cuya gestión y consolidación requiere de un tiempo relevante.

La empresa comenta que se han realizado muchas gestiones para conocer la situación de cada trabajador y que ahora mismo se ha abierto un proceso hasta final de año para conocer la situación de cada TES.

CCOO lo que propone es un proceso específico para los TES de EPES para obtener el certificado de profesionalidad.

La empresa indica que en su momento habló con INCOAL, para poner en marcha un proceso, y lo único que pedían era un documento de la representación sindical. Por eso, están abiertos a hacerlo cuando sepan cual es la situación actual de la plantilla de TES.

CCOO comenta que habló con INCOAL y le dijeron que ya no iban a salir más programas de múltiples víctimas, por lo que hay trabajadores que no se van a poder cualificar.

La empresa comenta que volverá a recordar que se manden los datos para conocer en qué situación están, y con los datos, ver la posibilidad de hacer ese proceso específico.

UPES pregunta si implica dinero.

CCOO comenta que sí.

La empresa comenta que habría que ver el acuerdo al que se pueda llevar con la Consejería de Educación, y qué parte sufraga cada uno. Una de las propuestas para fondos europeos que realizó la empresa, era para esta cuestión.

CCOO pregunta si en el primer proceso EPES colaboró con el INCOAL, y qué se obtuvo a cambio.

La empresa contesta que solo se cedieron instalaciones.

UPES pregunta hasta cuando van a esperar a que los TES envíen su documentación.

La empresa comenta que antes de febrero deberían enviarlo, y enviarán un nuevo recordatorio respecto de esta cuestión.

UPES indica que dentro del INCOAL hay monitores y evaluadores de EPES.

CGT pregunta si esa habilitación está ligada al puesto de trabajo, y qué pasaría con los TES si hubiera una integración en el SAS.

*Esperar a la documentación
UPES*

[Signature]

CCOO

UPES

[Signature]
UGT

[Signature]
14 CSIF

UPES indica que hay en bolsa trabajadores que no están habilitados y no se van a poder habilitar.

La empresa comenta que revisará esta cuestión.

7º/ RUEGOS Y PREGUNTAS.-

CCOO comenta que se planteó un desarrollo de atención en Catástrofes y Múltiples Víctimas en el proyecto de la historia clínica digital, y desea conocer su situación actual. La empresa comenta que actualmente el módulo que se está desarrollando no incorpora ese tema. Que actualmente la prioridad es el despliegue a los equipos DCCU del SAS.

CCOO expone que este sistema tenía que estar en funcionamiento, contemplándose en el mismo un epígrafe sobre atención a múltiples víctimas.

Otra cuestión que plantea CCOO es de iluminación de la UVI móvil, y que la ITV de Jaén está poniendo problemas respecto de las luces de la UVI. La empresa comenta que está pendiente de una consulta a la ITV.

CCOO comenta que no se refiere a la ITV sino que hay una normativa europea que la empresa no cumple, y que no se ven bien los vehículos que no cumplen la normativa europea.

La empresa comenta que es un tema preventivo y se puede ver en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud. Se ha hecho la consulta y no se ha recibido respuesta.

CCOO plantea un punto sobre un permiso solicitado en Jaén, y quiere conocer qué se entiende por intervención quirúrgica. Le hicieron una litrotricia, y la empresa mantiene que no es intervención quirúrgica.

Pregunta si hay algún organismo a quien se pueda preguntar si es una intervención quirúrgica o no. Pregunta por qué no es intervención quirúrgica.

La empresa indica que está regulado en el convenio, y según el mismo, si no hay hospitalización, lo que establece es que se trata de una intervención quirúrgica con reposo hospitalario. Esta técnica no es una intervención quirúrgica, sino un proceso que "rompe" las piedras donde las tenga el paciente.

CGT indica que todo lo que se hace en un quirófano es una intervención quirúrgica.

La empresa comenta que el convenio lo que establece es que en casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo disciplinario, la certificación deberá indicarlo expresamente. Es decir, que si el facultativo certifica que es una intervención quirúrgica se le concede el permiso.



CCOO



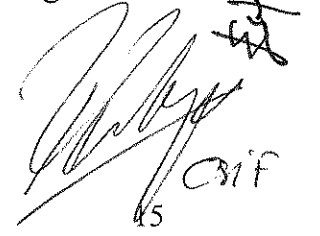
SATSE



SJA



UGT



UPES

UPES

CCOO comenta que lo pone el informe es sedación profunda, procedimiento que se realiza en un quirófano y que requiere de sedación profunda, por lo que consideran que es una intervención quirúrgica.

CGT pregunta si de los servicios provinciales mandan a la dirección de RRHH estas cuestiones.

CCOO expone que la intervención se ha realizado en la provincia de Sevilla, que se encuentra a una distancia considerable de Jaén, por lo que se obligaría a la trabajadora a hacer un esfuerzo considerable que podría ser evitado simplemente con la aplicación del sentido común.

La empresa comenta que si hay dudas sí.

CCOO comenta que si un profesional está en observación si genera o no derecho a un permiso.

La empresa comenta que habrá que ver en cada caso, si pasa a planta, si hay hospitalización por más de 24 horas, etc.; lo que el convenio establece es hospitalización.

CGT comenta que en una empresa de carácter sanitario no tiene sentido que se dude de si esta situación es una intervención quirúrgica o no.

La empresa entiende que al ser un supuesto dudoso, de si es una técnica o una intervención quirúrgica, lo mejor es que el médico certifique que ha sido una intervención quirúrgica.

CCOO también plantea una consulta sobre las comidas en Jaén, puesto que ha habido muchos problemas donde se come actualmente. Quieren cambiar porque la calidad es muy deficiente. Ha habido muchos problemas, con vómitos, etc. Se solicita la opción o bien de comer en otro sitio que ofrezca una comida de mejor calidad por un precio similar o bien utilizar el otro proveedor que trabaja en la cafetería y que se encarga de dar la comida a los/as trabajadores/as del SAS del propio Hospital.

La empresa pregunta si hay algún problema en comer en otro sitio dentro del hospital, en el mismo lugar donde come el resto del personal del hospital.

CCOO plantea que la ley de emergencias de Andalucía, establece la jubilación anticipada a partir de los 55 años, la penosidad, toxicidad, etc. Quieren que se les incluya de esa norma, como personal de emergencias.

La empresa comenta que entiende que sea una propuesta de CCOO, pero que tienen su marco regulador en actual convenio colectivo, y no en esa norma.

UPES comenta que lo que pretenden es que la empresa plantee estas cuestiones a nivel político.



CCOO

SATSE

UGT

CSIF

Isabel Cerezo

CCOO dice que si requieren a EPES al igual que a cualquier otro al que le sea aplicable dicha ley, para actuaciones en emergencias, que se apliquen también los beneficios de esa norma.

CGT indica que la comisión paritaria lo que traslada a la EPES es que se tomen las medidas pertinentes para que se hagan iniciativas encaminadas a su petición, en base al Rd 1698/2011, de 18 de noviembre.

La empresa comenta que toma nota de su propuesta y se estudiará, aunque las organizaciones sindicales pueden plantearlo directamente si lo estiman conveniente.

UGT pregunta sobre las dos horas de formación obligatoria de EVE impartidas por el SAS. Que en Huelva las dos horas de formación obligatoria que se dieron en el Hospital, se consideró, luego no se consideró, y ahora mismo a los TES se les considera como formación obligatoria, a los enfermeros se le considera como 1 hora de formación obligatoria y a los médicos no se le considera como formación obligatoria.

La empresa comenta que los médicos ya tenían la formación obligatoria realizada y se llegó al acuerdo de que estas horas se computen como jornada asistencial.

UGT comenta que eso es lo que respecta a las 11 horas del curso, pero esas dos horas anteriores, no se le han computado, y que todo el mundo tuvo que desplazarse al hospital para hacer esa formación. Plantea que se puede pasar al año 2015, pero como jornada directa.

La empresa comenta que por eso se realizó el curso específico de 11 horas.

SATSE comenta que en el resto de los servicios ya se ha realizado.

UGT pide que se compute las horas como asistenciales, y si no puede ser para este año, que se compute para jornada asistencia para el 2015.

La empresa comenta que lo analizará.

UPES plantea el cambio de la base de San Pedro.

La empresa indica que el departamento de logística está en ello.

UPES pregunta en qué plazo de tiempo estará la base operativa.

La empresa comenta que la base está preparada y operativa puede estar cuanto antes.

UPES pregunta por cuanto tiempo va a estar operativa.

La empresa comenta que lo desconoce ahora.

UPES solicita el contrato de estas instalaciones con la empresa que la realiza, y quiere

17 CSIF

Explosión
UPES

conocer por cuanto tiempo de alquiler se ha contratado y el precio por el que se contrata. Ellos entienden que hay una serie de deficiencias que como base en alquiler no se pueden permitir.

La empresa comenta que es un tema provincial, y en ese ámbito es donde se debe resolver.

UPES indica que las características que reúne la base no son admisibles.

La empresa conoce que los delegados de prevención han hecho llegar su descontento, y quedaron a la espera de la visita que se iba a realizar hoy. Y desde el punto de la seguridad la base cumple. Es una estructura alquilada y cumple con la normativa de seguridad. Como el viernes está convocado el comité, ese día se da la información que se pida.

UPES comenta que por qué se alquilan estas instalaciones tan deficientes y no otras. Y pregunta por qué el acondicionamiento lo está haciendo la EPES y no la empresa que lo alquila.

La empresa comenta que hay una reunión el viernes.

UPES comenta que la plantilla no entra en esa base hasta que los delegados de prevención estén conformes con esas instalaciones y se le facilite la información que han pedido. Y que a ellos les interesa velar también por el presupuesto de la empresa.

UPES pregunta también por aplicación de gestión del tiempo.

La empresa comenta que se está haciendo un pilotaje en Málaga, sobre la aplicación de los cambios de turnos de forma directa.

UPES comenta que el sistema no permitió un cambio de guardia porque ya tenía un máximo número de guardias al mes.

La empresa comenta que la aplicación tiene que tener unos criterios para que se aplique de forma automática. Hasta ahora, el criterio general es de un máximo de 14 guardias al mes, y que en determinados periodos vacacionales se permiten hasta 16 turnos al mes. Y esos mismos criterios son los que van a seguir manteniéndose.

UPES comenta que si el sistema va a ser rígido, van a tener problemas para cuadrar vacaciones, etc.

La empresa comenta que si tiene 14 guardias al mes, debería dejar hacer un cambio de guardia. Como es una cuestión que está en pilotaje, habrá que ir haciendo los cambios precisos hasta que se tenga ya la herramienta de forma definitiva. Posteriormente, se podrá hacer esos cambios incluso desde la propia casa, a la que se tendrá acceso a determinadas herramientas.

CGT tiene un último tema pendiente. Su pregunta es que tienen conocimiento que la

Junta de Andalucía, y la Consejería de Empleo ha venido gestionando herramientas para la gestión de los riesgos de peligrosidad, toxicidad, etc. Estas herramientas van relacionadas en relación a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y con objeto de alcanzar coeficientes reductores en la jubilación.

La empresa comenta que supone que la Consejería de Empleo habrá determinado a quien corresponde y cual es el ámbito de actuación de tales herramientas.

CGT comenta que eso que ya lleva tiempo en vigor, se debe plantear en la EPES. La normativa de aplicación conlleva un procedimiento que va a sectores y colectivos que hasta ahora no lo tenían reconocido. Delimitan que hay algunas profesiones donde ya lo tienen reconocido. La primera fase de este proceso, sería que el servicio de prevención de EPES realizara un estudio de esta normativa.

La empresa comenta que en el comité de seguridad y salud interprovincial se podría estudiar este tema, y que la parte social envíe la normativa y documentación que tengan a su disposición.

Siendo las 17'00 horas se pone fin a la sesión.

CCOO
SOTSE
EPES
UGT
F. J. García
UPES
19

CSIF

GT.

Epifanio Carrión
UPES

S.M.A.

CCOO

BATSE

10 de Diciembre de 2014

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL LISTADO DE ASPIRANTES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS.

1. Ámbito.

Se regulan por estas normas el funcionamiento de la lista de seleccionados, Bolsa Permanente de Contratación, y de Promoción Interna Temporal, de conformidad con lo establecido en los artículos 7.6.2 y 7.6.3 y 7.5 del V Convenio Colectivo EPES.

2. Características.

El listado de seleccionados será único para cada categoría, en los términos publicados en la resolución del Director Gerente de 14 de abril de 2008, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 86 de 30 de abril de 2008.

La Bolsa Permanente de Contratación será única, y se organizará por Servicios Provinciales. Cada aspirante podrá inscribirse hasta en ocho Servicios Provinciales y al Servicio de Salud Responde, en dos listas separadas: para contratos cortos y contratos largos de los previstos en el apartado 9 de las presentes normas.

La inscripción en los diferentes listados de EPES será compatible con la inscripción en cualquier otra Bolsa o listado para contratación temporal del Sistema Sanitario Público.

La representación sindical tendrá acceso, en cada Servicio Provincial, a las incidencias que se vayan produciendo y registrando en la aplicación informática de gestión de bolsas de contratación.

Periódicamente se publicarán, en los tabloneros de anuncios de los Servicios Provinciales el estado de cada listado de aspirantes.

Todas las actuaciones serán publicadas en la página Web de la entidad, Portal del Profesional y tabloneros de anuncios de las sedes de la Agencia Pública. Se notificará por correo electrónico a los aspirantes si consignaron una dirección para ello en su solicitud de participación en el proceso.

UGT

3. Bolsas de Suplencia

3.1. La empresa podrá realizar procedimientos, con publicidad, para la inclusión de candidatos en un listado provisional de suplentes, en previsión de agotamiento de los listados. Los aspirantes deberán acreditar los mismos requisitos de experiencia y titulación que se exigieron en el proceso selectivo inmediatamente anterior, y la superación de una prueba teórico-práctica.

3.2. Los solicitantes deberán reunir, en el momento de presentar la solicitud, los requisitos recogidos en la normativa vigente para el desempeño de los puestos a los que optan. A la solicitud se acompañará fotocopia compulsada de los méritos y requisitos que se alegan. El solicitante estará obligado a presentar los originales a requerimiento de la empresa. El falseamiento de documentos dará lugar a la exclusión permanente del interesado del listado, sin perjuicio del resto de responsabilidades legales que se puedan deducir.

Las solicitudes, dirigidas a la Dirección de Desarrollo de Personas, deberán ser cumplimentadas y firmadas por el interesado y presentadas en los Registros de los Servicios Provinciales o Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Los modelos de solicitud de nueva inscripción, modificación de la ya existente y aportación de nuevos méritos, se facilitarán en los Servicios Provinciales o en la página Web de la empresa www.epes.es

La solicitud podrá realizarse en cualquier momento. Los aspirantes quedarán ordenados por fecha de presentación de solicitudes hasta que se proceda a la valoración de méritos.

3.3. Bolsa Ordinaria de Salud Responde.

Se establece una bolsa ordinaria de Salud Responde que estará conformada por profesionales de bolsa, así como los actuales enfermeros que han tenido contrataciones anteriores en dicho servicio. El requisito para acceder a dicha bolsa es haber superado la formación adecuada de "Intervención Enfermera desde el Servicio Salud Responde".

En supuestos de ofertas para Salud Responde en las que no existan candidatos suficientes en la bolsa específica habilitada al efecto, se creará una bolsa de suplencia para personal externo a la empresa, siempre y cuando haya superado la formación antes señalada.

El orden de prelación para la cobertura de los contratos de Salud Responde sería personal de bolsa ordinaria de Salud Responde y posteriormente la bolsa de suplencia.

4. Actualización de Méritos.

Las Bolsa Permanente de Contratación, y la de Suplencia estarán abiertas de forma permanente. En cualquier momento se podrá solicitar la aportación de nuevos méritos o cambio de centros donde se desee ser contratado.

Implantada una herramienta informática, los nuevos méritos deberán ser incluidos, vía web, con remisión posterior de la documentación. Los nuevos méritos aportados deberán de tener fecha posterior, en su caso al cierre del último proceso selectivo, o bien, del último proceso de aportación de méritos.

Ambos listados serán ordenados, mediante la suma del resultado obtenido, en su caso, en el último proceso selectivo y la valoración de los méritos acreditados por los aspirantes, con una periodicidad máxima de 12 meses.

La convocatoria para la valoración se publicará en la página Web de la entidad, Servicios Provinciales y Portal del Profesional, señalando un plazo no inferior a veinte días previos al cierre del período de presentación de méritos.

Los listados determinarán la puntuación, el orden obtenido o, en su caso, la no admisión al listado de aspirantes con indicación de su causa, abriendo un período de alegaciones no inferior a quince días.

En dicho plazo podrá solicitarse la subsanación de errores. No se admitirán méritos nuevos distintos a los presentados durante el período de presentación de solicitudes. Resueltas todas las reclamaciones se aprobarán los listados definitivos.

Los méritos serán valorados conforme a lo previsto en el Anexo a las presentes normas.

La representación sindical participará en la definición de los criterios interpretativos adoptados por la Comisión de Selección en la baremación.

5. Promoción Interna Temporal.

Conforme al artículo 7.5 del Convenio Colectivo se ofertarán para Promoción Interna Temporal la cobertura de los mismos supuestos que dan lugar a Traslados Internos Temporales, así como otros supuestos de contratación de fecha cierta de finalización.

Las ofertas para Promoción Interna Temporal tendrán preferencia a la Bolsa Permanente de Contratación.

La Bolsa de Promoción Interna Temporal se ordenará conforme al Anexo III del V convenio, referidos al día de inicio de la contratación.

6. Acciones formativas y de habilitación.

Antes de la contratación, la empresa podrá exigir a los aspirantes que no aprobaron alguna de las pruebas prácticas la superación de una prueba similar. No será exigible esto a los profesionales que, en el momento de la nueva contratación, acreditaran seis meses de trabajo en la misma categoría en EPES. Se invitará a la representación sindical, en tiempo y forma, para que pueda concurrir a la celebración de las pruebas.

Para la categoría de Técnico de Emergencias Sanitarias podrá exigirse a los aspirantes, antes de la contratación, la realización de una prueba de callejero del Servicio Provincial correspondiente. No será exigible esto a los profesionales que hubieran trabajado seis meses en el mismo Servicio Provincial. La disponibilidad en la bolsa estará condicionada a la posesión por el aspirante de **las titulaciones o habilitaciones legalmente exigidas.**

Las ofertas de contratos para la cobertura de puestos que requieran una cualificación específica se realizarán conforme a las normas del régimen de contratación, asignándose a los aspirantes que la acrediten.

Los aspirantes de los listados de contratación podrán concurrir, por su orden, a las actividades formativas o de habilitación, aunque no estuvieran trabajando, siempre que hubieran trabajado en los doce meses inmediatamente anteriores a la oferta. Para las actividades de formación que se oferten antes de la primera baremación de las bolsas se seguirá el orden de mayor número de días trabajados en EPES.

Aquellas actividades formativas orientadas a los aspirantes de las bolsas de contratación se ofertarán por su orden de prelación, siempre que hayan trabajado en EPES en los doce meses inmediatamente anteriores. No obstante, por convocatoria pública abierta a todos los profesionales, la Agencia Pública podrá establecer procedimientos específicos de admisión al proceso de acuerdo al perfil competencial que sea preciso, previo información y debate en la Comisión Paritaria Regional.

7. Régimen de contratación.

7.1. Estas normas de contratación se entenderán supeditadas a la viabilidad legal de los contratos concretos a realizar.

7.2. Las necesidades de contratación se atenderán conforme al orden de prelación establecido en el artículo 7 del convenio colectivo vigente.

Los contratos de trabajo se ofertarán, para cada servicio provincial, al primero de la correspondiente lista en situación de disponible que lo tuviera seleccionado.

Conforme al principio de continuidad no se realizará nueva oferta si no cambian la persona sustituida ni la causa de contratación, manteniéndose al mismo aspirante en la contratación.

7.3. Ofertas de contratación Fija.

La no aceptación, la renuncia o la negativa a la incorporación de una oferta de **contrato laboral fijo** entre sus servicios provinciales de elección, realizada a un aspirante de la bolsa de seleccionados, prevista en el artículo 7.6.2 del convenio colectivo supondrá su exclusión de dicha lista, y su inclusión al final de la Bolsa Permanente de Contratación.

No obstante, ofertado un contrato laboral fijo entre todos los aspirantes conforme a sus servicios provinciales de elección sin que se obtenga una adjudicación del puesto, la Agencia Pública deberá ofertarlo nuevamente, en una segunda vuelta, a cada uno de los aspirantes, aunque no se encuentre entre sus servicios provinciales de elección, sin penalización en caso de negativa a su aceptación.

En todo caso, la oferta será realizada de manera fehaciente con la determinación de un plazo al aspirante para su aceptación.

7.4. Ofertas de contratación temporal:

1. La no aceptación, la renuncia o la negativa a la incorporación de una oferta de contrato temporal en cualquiera de las listas, entre los servicios provinciales de elección, supondrá pasar al final de la misma por el siguiente periodo:

- Contrato de mejora –larga duración-, 90 días.
- Contrato de corta duración, 30 días.
- Contrato a tiempo parcial, 3 días.

2. El aspirante podrá solicitar pasar a una situación de **No Disponibilidad**, hasta que solicite estar de nuevo disponible en la Bolsa de Trabajo.

Las contrataciones se ofertarán mediante la remisión de 5 mensajes sms a los 5 primeros candidatos de la lista, con un tiempo máximo de respuesta de 3 horas. En los supuestos de no poder contactar con el interesado, o de no aceptación de las ofertas, se pasará a los siguientes de la lista.

No se realizará penalización alguna si la negativa a la contratación trae causa de situaciones relacionadas con el embarazo, o lactancia natural, o si la contratación es imposible debido a la situación de incapacidad temporal o invalidez permanente.

8. Situaciones en Bolsa de Contratación.

La situación del trabajador se evaluará según su estado contractual en la fecha prevista de inicio del contrato que se oferta, y podrán ser las siguientes:

- **Disponible.** El profesional se encuentra en situación de ser llamado para un contrato de trabajo.

- **En trámite.** El profesional ha aceptado un contrato que no está vigente aún.
- **Ocupado.** El profesional se encuentre contratado, y desempeñando su puesto de trabajo.
- **No disponible temporalmente.** El profesional podrá solicitar la baja temporal en la Bolsa Permanente de Contratación, debiendo permanecer en esta situación un mínimo de 30 días.
- **Penalizado.** El profesional pasa al último puesto de la lista durante los períodos y por los motivos señalados en estas normas.
- **De baja.** El profesional queda excluido, con carácter definitivo, del listado de aspirantes.

9. Contrataciones para necesidades de larga duración.

En los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para los traslados internos temporales, para los no cubiertos por éstos, se realizará una “oferta de mejora de empleo”, desde el principio de la lista, a todos los profesionales, aunque se encuentren trabajando, salvo que tengan una contratación denominada de larga duración. El trabajador podrá optar, si se encuentra trabajando, y sin penalización, entre continuar con su contrato actual o renunciar a éste para formalizar el nuevo.

La sustitución de las trabajadoras por suspensión del riesgo durante el embarazo, baja maternal, permiso por maternidad, y acumulación por lactancia y otras contingencias vinculadas al embarazo o gestación serán ofertada de manera conjunta como una única necesidad de contratación, y asignadas a un único aspirante, sin perjuicio, en todo caso, de las cláusulas contractuales que hubieran de formalizarse.

Se considerarán contratos de larga duración aquél que tenga una duración mínima de 16 semanas por motivo de baja maternal, excedencias con reserva de puesto, permisos no retribuidos, o también aquellas otras circunstancias que generen una contratación por dicho plazo.

Serán de corta duración aquel que sea inferior a las 16 semanas.

10. Exclusión del listado de aspirantes.

La ratificación de una sanción por falta grave o muy grave podrá suponer la exclusión del profesional del listado de aspirantes durante el período del cumplimiento de la sanción, de extinguirse antes el contrato.

11. Reclamaciones.

Los aspirantes inscritos en el listado para contratación temporal podrán realizar reclamaciones al Área de Desarrollo de Personas, mediante escrito. Las reclamaciones efectuadas serán atendidas en la Comisión Paritaria de cada Servicio Provincial a instancia de los solicitantes o, en caso de discrepancia en dichas Comisiones, se podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria Regional.

12. Entrada en vigor.

Estas Normas entrarán en vigor desde su aprobación en la Comisión Paritaria Regional.

Previo a la entrada en vigor de estas Normas se concederá un plazo no menor a quince días para que los integrantes de las bolsas permanentes de contratación, y de suplencia puedan solicitar la modificación de sus Servicios Provinciales de elección.

ANEXO. BAREMO DE MÉRITOS PARA LAS CATEGORÍAS DE MÉDICOS, ENFERMERÍA Y TÉCNICOS DE EMERGENCIA SANITARIAS.

Puntuación máxima a obtener en baremo: 300 puntos.

1. FORMACION: (Máximo a obtener: 120 puntos)

Formación, docente o discente, relacionada, directamente, con las competencias del puesto a cubrir.

Se considerará la formación como discente cuyo contenido esté directamente relacionado con las competencias del puesto a cubrir, es decir dirigido a la categoría a la que se opta y relacionado con urgencias, emergencias o cuidados críticos. Esta formación se acreditará mediante certificado de la entidad.

Se considerará la formación como docente por la que se impartan cursos dirigidos a cualquier categoría cuyo contenido esté relacionado con urgencias, emergencias o cuidados críticos.

No se considerará como formación docente las horas realizadas como tutor o tutorías. Esta formación se acreditará mediante fotocopia compulsada del certificado de realización.

- 1.1. Diplomas y certificaciones obtenidos en cursos impartidos por EPES 061, Fundación IAVANTE, Escuela Andaluza de Salud Pública, Empresas Públicas Sanitarias, Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas y Centros Universitarios, PAUE o Plan Nacional de RCP.

Los créditos universitarios serán considerados como equivalentes a 10 horas si el título presentado no indicara una equivalencia diferente.

- a) Como discente:

Se sumarán todas las horas acreditadas. Se puntuará 0,1 puntos por cada hora.

- b) Como docente:

- Por cada hora impartida 1 punto.

- 1.2. Diplomas y certificaciones obtenidos en cursos impartidos por Sociedades Científicas y Entidades debidamente registradas y entre cuyos fines se contemple impartir actividades formativas.

Como discente:

Se sumarán todas las horas acreditadas. Se puntuará 0,01 puntos por cada hora.

Docencia.

- Por cada hora impartida. 0,5 puntos.

2. EXPERIENCIA PROFESIONAL (Máximo 150 puntos).

Se computarán los meses como el cociente entre el número de días trabajados partido por 30, redondeado a dos decimales.

El tiempo trabajado se acreditará mediante certificado de la entidad en el que conste, necesariamente, que los Servicios se realizaron en Urgencias, Cuidados Críticos o Emergencias, en su caso. Deberá constar, también, en su caso, que los Servicios se realizaron en régimen de concierto con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Sólo se considerará el tiempo trabajado en urgencias, emergencias o cuidados críticos y que así se indique de forma expresa en el certificado que lo acredite.

Se acompañará necesariamente a dicho documento certificado de Vida Laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, que acredite la cotización de los períodos.

Los certificados acreditativos de Servicios Prestados en otros países de la Unión Europea deberán anexar una traducción jurada.

A los efectos del cómputo de los servicios prestados al personal de refuerzos en Atención Primaria y al facultativo de Atención Especializada con nombramiento específico para la realización de atención continuada -guardias médicas-, se le reconocerá un mes completo de servicios prestados calculándose conforme a lo siguiente:

a) Un mes, o la parte que corresponda proporcionalmente, por cada ciento noventa horas, o fracción, realizadas.

b) Si dentro de un mes natural se hubiesen realizado más de ciento noventa horas, solamente podrá valorarse un mes de servicios prestados, sin que el exceso de horas efectuado durante aquél pueda ser aplicado para el cómputo de servicios prestados establecidos en el apartado anterior.

Los certificados deberán desglosar las horas realizadas en cada mes natural.

2.1. Médicos:

- Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias, cuidados críticos o Emergencias en centros sanitarios públicos de la Unión Europea: 2,5 puntos.

- Por cada mes trabajado en Servicios de urgencias o emergencias de empresas concertadas con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud: 1,25 puntos.
Para que se pueda valorar el tiempo trabajado por este epígrafe, es necesario que se indique expresamente, que los Servicios se realizaron en régimen de concierto con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.
- Por cada mes trabajado en España en Centros o Servicios privados de Urgencias o Emergencias: 0,50 puntos.
- La residencia (formación programa M.I.R.) en medicina de familia, cuidados intensivos, anestesia o medicina interna computará como 120 puntos.

2.2. Enfermería:

- Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias, cuidados críticos o Emergencias en centros sanitarios públicos de la Unión Europea:

Servicios Prestados en ámbito extrahospitalario:	2,5 puntos.
Servicios Prestados en ámbito hospitalario:	2 puntos.
- Por cada mes trabajado en Servicios de urgencias o emergencias de empresas concertadas con centros o instituciones del Sistema Nacional de Salud:

Servicios prestados en ámbito extrahospitalario:	1,25 puntos.
Servicios prestados en ámbito hospitalario:	1 punto.

Para que se pueda valorar el tiempo trabajado por este epígrafe, es necesario que se indique expresamente, que los Servicios se realizaron en régimen de concierto con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.

- Por cada mes trabajado en España en Centros o Servicios privados de Urgencias o Emergencias: 0,50 puntos.

2.3. Técnicos de Emergencia Sanitaria:

- Por cada mes trabajado en Servicios Urgencias cuidados críticos o Emergencias en centros sanitarios públicos de la Unión Europea: 2,5 puntos.
- Por cada mes trabajado en Servicios de transportes de pacientes críticos en empresas concertadas con centros o instituciones del Sistema Nacional de Salud: 1,25 puntos.
Para que se pueda valorar el tiempo trabajado por este epígrafe, es necesario que se indique expresamente, que los Servicios se realizaron en régimen de concierto con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.
- Por cada mes trabajado en España en otros servicios de transporte sanitario: 0,50 puntos.

3. OTRAS ACTIVIDADES (Máximo 30 puntos).

- Por cada libro publicado. 5 puntos
- Por cada capítulo de libro. 1 punto.
- Por cada artículo en revistas especializadas. 1 punto.
- Por cada ponencia en congresos/jornadas. 1 punto.
- Por cada comunicación/póster en congreso/jornada. 0.5 puntos.

Proyectos de investigación, ya concluidos, reconocidos por Centros Públicos

- Investigador principal en proyectos de investigación. 5 puntos.
- Investigador secundario. 2 puntos.
- Suficiencia investigadora 2 puntos.
- Tesis doctoral 5 puntos.

El órgano de selección valorará la relación del documento con las materias propias de la disciplina o enumeradas en los Anexos.

La valoración en el apartado “por cada libro publicado” hará imposible la valoración simultánea o alternativa de sus capítulos.

3.1. Forma de acreditación

Sólo se valorarán aquellas actividades que estén correctamente acreditadas.

Para la acreditación de las mismas se debe presentar:

Para acreditar Libros, capítulos de libros, revistas, tesis:

- Certificado de la entidad responsable de la edición, proyecto o evento.
- Fotocopia compulsada de la portada de la publicación.
- Fotocopia compulsada de la página donde aparezca el título, ISBN (o ISSN en caso de publicación de artículos) y el Depósito Legal.

Para acreditar la Participación de proyectos de investigación.

Se acreditará con fotocopia compulsada de las páginas de la memoria del proyecto que especifique su papel como investigador principal o secundario.

Para acreditar la Presentación de comunicaciones o póster en congresos o jornadas.

Fotocopia compulsada de certificado acreditativo.

Se acreditará con fotocopia compulsada del certificado acreditativo.

