

ACTA Nº 44 DE LA SESION DE LA COMISION PARITARIA DE LA EPES
DE FECHA 19 DE FEBRERO 2015

En Campanillas, Málaga, a las 11:00 horas del día 19 de febrero de 2015, 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:

Luis Olavarria Govantes.	Director Gerente
José Javier García Del Águila	Director Asistencial.
Maite Becerra Moreno.	Directora de Desarrollo de Personas
Jaime Rodríguez Cabrero	Técnico ADP Asesoría Jurídica
José María Álvarez Rueda	Director. Territorial Línea 061
José Javier Cabello	Asesor

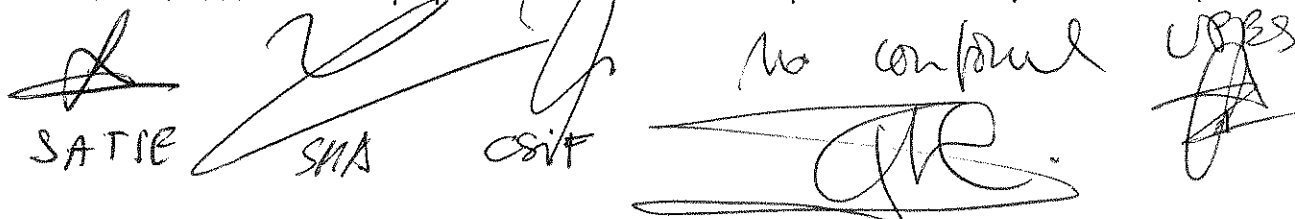
Por la representación de los trabajadores:

Mª Del Carmen Merino Quesada	CCOO	Representante.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Javier Longobardo	SATSE	Representante.
Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor.
Santiago Álvarez Gutiérrez.	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo	SMA	Asesor.
José Colomina Arcos.	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona	CGT	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Asesor.
José Javier García Ortega.	CGT	Asesor.
María José Quesada Belmonte.	UPES	Representante
Carlos A. García Fuente	UPES	Asesor.
Alfredo J López Urbano.	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves.	UPES	Asesor.

Orden del día:

1. Aprobación de acta pendiente.
2. Adaptación de los Permisos No Retribuidos a la normativa vigente.
3. Proceso de Actualización de Méritos de profesionales de Bolsa: presentación de calendario
4. Cómputos de DRP y jornada de rebase: acuerdo de Jornada complementaria.
5. Información sobre Situación jurídica Suspensión Carrera Profesional.
6. Ruegos y preguntas

Por el Sr. Gerente se hace la introducción a la primera reunión del año 2015, y se explica que no tiene todavía los resultados económicos del año 2014 cerrados, porque las cuentas anuales se prevén finalizar a finales del mes de febrero, y se presentan en marzo. Cuando estén preparadas se informará a la parte social. Sí que adelanta que


SATSE SMA CSIF No con firma UPES

los resultados son mejores de los que a inicios del año 2014 se pensaban, por las medidas que en su momento se adoptaron.

Por la Parte Social, y por el Comité Intercentros se expone que desean plantear la inclusión de los trabajadores de la empresa en el régimen especial, para poder acceder a una jubilación anticipada, y pretenden conocer la posición de la empresa, solicitando asimismo la colaboración del servicio de prevención de la empresa.

Por el gerente se indica que la posición de la empresa va a ser facilitadora de esta gestión, y que entiende que puede ser una solución parcial a los problemas de los últimos años de la edad laboral. Si bien corresponden esos trámites a las organizaciones sindicales y empresariales, no a la EPES. La dirección muestra su disposición a la colaboración cuando sea precisa.

Por la empresa se indica que respecto de las actas, se han incluido las alegaciones que se enviaron por la parte social, y que entrega en este acto la siguiente documentación:

- 1) Actas para su firma.
- 2) Memoria. Se pone de manifiesto que, pese al incremento de la jornada a 37'5 horas, se ha mantenido el nivel de plantilla media.
- 3) Documentos de las nuevas pólizas que entran en vigor este año, que son las de Responsabilidad Civil y Accidente de Trabajo.

UPES pregunta por la póliza de accidentes de tráfico y la cobertura que tienen los TES por parte de la misma.

La empresa indica que esa póliza no ha sido la que se ha renovado y que desconoce cuando se saca a concurso esa póliza, ya que la licitación la realiza la Junta directamente. Los seguros de RC y de Accidentes de trabajo que se han sacado tienen las mismas coberturas que en los años anteriores.

UPES indica que se sigue produciendo una discriminación del TES respecto al resto de los trabajadores, porque las pólizas de accidente de vehículos tienen una mejor cobertura para los terceros ocupantes que para los TES.

La empresa indica que esos seguros siempre han tenido la misma cobertura para los TES y que así se explicó en su día.

UPES indica que la empresa debería pensar cuánto gasta en reparaciones de vehículos y cuánto ahorraría con pólizas a todo riesgo que cubrieran esas reparaciones.

La empresa contesta que es consciente del envejecimiento del parque móvil y en todos los consejos de administración la empresa solicita inversión para renovar la flota, pero que de momento no se concede presupuesto para renovarla.

Respecto a otros asuntos, la empresa comenta que se publicó el proceso de Permisos Individuales de Formación y el de Proceso de Traslados.

CCOO pregunta sobre la documentación que se pidió sobre la gestión de demandas.

La empresa indica que la petición se recibió ayer y que se intentará ver los puntos de que se trata. La documentación no ha dado tiempo a prepararla por el escaso tiempo tenido desde que se ha hecho tal petición.

UPES indica que disiente en lo que respecta al mantenimiento de la plantilla.

La empresa manifiesta que en los años 2012, 2013 y 2014, apenas ha habido variación de plantilla ni de nivel de empleo.

UPES manifiesta que los datos relevantes con que compararlos serían del año 2011 y los anteriores.

2. Adaptación de los Permisos No Retribuidos a la normativa vigente.

La empresa indica que se envió la propuesta a la Parte Social, y no se ha recibido por parte ésta ninguna otra propuesta.

CGT dice que en la reunión del Comité Intercentros se quedó en que se podía mejorar un poco más la reserva de puesto y entonces, probablemente, se aceptaría.

La empresa mantiene que se ha realizado una gran mejora y no cree que no se esté en condiciones de ampliar esa reserva de puesto de 1 año. Además, en la propuesta se incluye el reconocimiento de la antigüedad durante los 3 meses de PNR.

CGT mantiene que es algo que no tiene coste para la empresa.

La empresa indica que entiende su propuesta pero no hay más posibilidades de ampliar, porque serían 15 meses de reserva de puesto, más la excedencia por incompatibilidad, que también tiene reserva de puesto.

UPES pregunta si el permiso sin sueldo sería acumulable hasta el máximo de los 3 meses en el periodo de dos años.

La empresa indica que sí. Si hay acuerdo unánime, habría que firmar un acuerdo en paritaria y luego refrendarlo en Comisión de Seguimiento del Convenio.

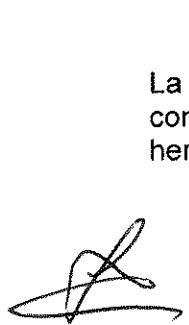
SATSE indica que están de acuerdo y en el Comité Intercentros, estaban todos de acuerdo. UPES también está de acuerdo, así como el resto de sindicatos.

Por unanimidad se acepta la propuesta enviada por la empresa, por parte de todos los miembros de la Comisión Paritaria Regional. Asimismo, todos los miembros de la Comisión de Seguimiento que están presentes en este acto manifiestan su voluntad de firmar el acuerdo.

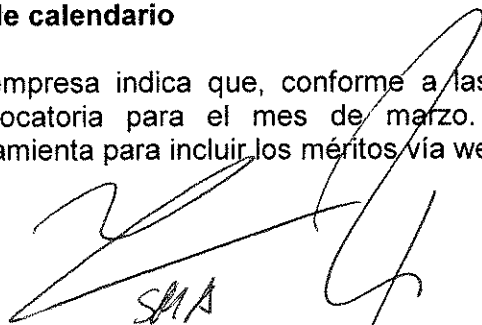
Se procede en este acto a dicha firma, quedando un original para el Comité Intercentros y otro para la empresa. Por tanto, dicho acuerdo tendrá validez desde el día 19 de febrero de 2.015.

3. Proceso de Actualización de Méritos de profesionales de Bolsa: presentación de calendario

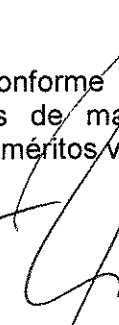
La empresa indica que, conforme a las normas de bolsa, el objetivo es sacar la convocatoria para el mes de marzo. Se está trabajando para conseguir una herramienta para incluir los méritos vía web.



SATSE



SMA



CBIT



El calendario sería:

Convocatoria: primeros días de marzo.

20 días de presentación de méritos. Los méritos válidos serían desde el día 7-9-2007 hasta el día previo a la convocatoria de este nuevo proceso.

Periodo de baremación de los méritos presentados.

Comisión de Paritaria Regional, sobre el 14-15 de abril.

Listado provisional: en torno al 20-21 de abril.

15 días de periodo de alegaciones.

Listados definitivos en torno al 20 de mayo.

Las contrataciones de junio se podrían hacer con los nuevos méritos.

Es el calendario que propone la empresa.

Durante este periodo se empezaría a trabajar con las nuevas penalizaciones de la bolsa. Se abre la posibilidad de cambiar las prioridades de larga y corta duración, lo que es una novedad para esta convocatoria.

UPES pregunta cada cuánto tiempo se pueden cambiar las prioridades.

La empresa indica que no lo conoce, que se intentaría hacerlo anualmente.

La empresa indica que actualmente hay un listado con una puntuación, resultado del proceso de selección 2007. El nuevo orden resultará de la suma de la puntuación anterior, más la puntuación obtenida en este proceso, y eso dará la puntuación total para el orden de la bolsa. El baremo será igual que el anterior.

UPES pregunta sobre cómo se va a baremar la titulación de los TES.

La empresa entiende que los nuevos requisitos entran como "requisitos de acceso al puesto de trabajo". Los TES deberán tener o bien el título o bien la habilitación. A quién no tenga ni una ni otra, no se le podrá penalizar en el orden de la bolsa, pero no podrá trabajar hasta que presente su titulación.

UPES pregunta si se sumaban puntos a los médicos por ser pre o post 95, para que se aplique un criterio similar a los TES.

CCOO indica que esa diferencia de valoración es en el SAS. En EPES no se barema la especialidad.

UPES indica que la habilitación permite mantener el contrato, no hacer un contrato nuevo. Pregunta si la habilitación obtenida en una empresa permite trabajar en otra empresa distinta.

La empresa indica que habrá de cumplir con los requisitos del Real Decreto 836/2012.

UPES indica que solo podrían trabajar los TES habilitados que hayan obtenido la habilitación en EPES, no en otra empresa.

La empresa mantiene que cualquier persona que tenga habilitación, obtenida en cualquier empresa, puede ser contratada por EPES.

CGT indica que tiene entendido que la habilitación es para no afectar a los que mantienen un vínculo laboral con la empresa.

La empresa indica que la habilitación es un procedimiento especial regulado por la *Disposición transitoria segunda del RD 836/2012, Proceso de adaptación del personal a los nuevos requisitos de formación apartado 2*, que va a permitir a los trabajadores que cumplan los requisitos para estar habilitados en sustitución al título.

CGT indica que se han negado contratos de trabajo a personal de bolsa por la empresa antes de finalizar el plazo del 25 de febrero.

La empresa indica que, lamentablemente, los requisitos que establece el decreto conllevarán que ciertos trabajadores que no tienen titulación o habilitación, no podrán trabajar en la EPES pese a estar en bolsa. Hay profesionales que no tienen esos requisitos, que debieron de tener en el año 2012. Se ha solicitado que, por lo menos presenten la solicitud de la habilitación y no han aportado nada.

CGT indica que hasta el 25 de febrero no puede excluirse a nadie, aunque no tenga la habilitación, y se está privando de un derecho a un trabajador.

La empresa mantiene que eso no es así, que en ningún momento se está privando el derecho de ningún trabajador. Se está aplicando la ley.

CCOO indica que, debido a que la Junta de Andalucía tardó mucho en realizar este proceso, se ha tenido que posponer la obligación de titulación o habilitación a los TES.

La empresa indica que desde el año pasado se podría haber sido estricto en su aplicación, debido a ese retraso, y desde este año se solicita, al menos, que hubiera presentado la solicitud.

CGT mantiene que el margen es hasta el día 25 de febrero y la empresa ha modificado su criterio.

La empresa indica que CGT puede realizar una consulta al Ministerio sobre cuándo ha debido de exigirse ese requisito.

SATSE indica que hay que avanzar en otros aspectos del debate y entienden que, hay derechos vulnerados de ese trabajador, la vía apropiada es acudir al juzgado.

La empresa indica que ha realizado una consulta y, cuando se obtenga respuesta, se trasladará a la Parte Social. La consulta se refiere a si, para la contratación de un trabajador, bien sea indefinido o temporal, tiene que tener solo la titulación de TES o bien sirve la habilitación. Por la empresa se ha realizado la interpretación más amplia posible.

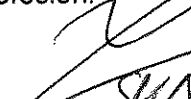
UPES indica que va a realizar la consulta a la Mesa del Ministerio a la que pertenecen. Solicita que se le reenvíe la consulta realizada por EPES, para poder gestionar y agilizar la respuesta. Añade que en esa Mesa les dijeron que la habilitación solo valía para mantener el contrato, pero para cualquier tipo de nueva contratación, es necesaria la titulación.

UPES pregunta si es revisable la baremación del periodo anterior.

La empresa indica que ese período no se puede volver a baremar.

UPES pregunta qué pasa con la bolsa de suplencia de médicos. Añade, además, que se está contratando a enfermeros sin experiencia porque se ha agotado la bolsa 2 de esta profesión.


SATSE


SH


CGT


EPES

SATSE indica que no hay bolsa 3 de enfermeros. Si hace falta abrir esa bolsa, se puede acordar en Comisión Paritaria Regional una bolsa 3 de enfermería.

UPES indica que se ha contratado a un enfermero en Málaga y otro en Granada y, en el caso de Málaga se ha contratado a alguien sin experiencia laboral previa alguna.

SATSE indica que si hay que crearla que se cree.

UPES sostiene que sería bueno crear esa bolsa 3 para enfermeros y TES. La bolsa 3 para médicos es un poco inaccesible y no se conocen ni los requisitos exigidos para la inclusión de nuevos miembros, ni la gestión que de ella hace la empresa, en cuanto a quiénes ofrece contratos y con qué criterios.

La empresa indica que en este proceso actualizarían sus méritos estos mismos médicos de la bolsa 3.

SATSE plantea hacer la bolsa 3 para enfermeros y médicos.

CCOO comenta que los trabajadores de Salud Responde, que llevan 10 años con contrato de interinidad, quieren hacer los cursos de ECA, por si en circunstancias excepcionales pueden optar a un traslado a un puesto en línea 061, acceder a contratos en determinadas situaciones, o integrarse en las bolsas de suplencia que se habiliten.

La dirección de EPES indica que los profesionales temporales no pueden optar a traslados. Pero que estos profesionales de Salud Responde estarán en la bolsa 3 de enfermería.

SATSE comenta que podría ser, siempre que cumplan los requisitos.

UPES pregunta por qué en ese caso, en lugar de acudir a profesionales con escasa o nula experiencia, no se pueden ofertar esos turnos como jornadas de rebase.

La empresa comenta que en esas contrataciones se han realizado "megacodes", y solo se ha contratado a quienes hayan superado las pruebas prácticas.

UPES mantiene que no se ha tenido en cuenta en las bolsas el requisito medio de experiencia que se venía exigiendo anteriormente de, al menos, 6 meses en urgencias/cuidados críticos/servicios de emergencias.

SATSE indica que los requisitos que se pongan en todas las bolsas deben ser los mismos, por lo que deberían tener 6 meses mínimos en trabajo de servicios de emergencia.

La empresa comenta que se pediría experiencia en EPES.

SATSE comenta que no se puede entender Salud Responde como experiencia en servicio de emergencia.

La empresa entiende que el resultado de la posición de la parte social va a perjudicar a esos trabajadores, y no tiene sentido para una bolsa de suplencia.

SATSE mantiene que está de acuerdo con esa posición de la empresa, pero entonces a los profesionales de la EPES no se les puede pedir que hagan el curso para ir a Salud Responde.

La empresa solicita un tiempo para valorar la posibilidad de bolsa nueva de suplencia, dado el incremento de carga administrativa que implicaría una nueva valoración de méritos de bolsas de suplencia para enfermería y TES.

UPES solicita que esa bolsa de suplencia sea pública. Solicita que la Parte Social y los profesionales tengan acceso a ella.

SATSE indica que está puesta en los tabloneros de anuncios de los servicios provinciales.

SMA también dice que esa bolsa está en el tablón de anuncio de su servicio provincial.

UPES contesta que no ocurre así en todos los servicios provinciales, además de que debe estar colgada en la web de EPES.

La empresa indica que las instrucciones están dadas para todos los servicios provinciales, para que sean públicas en todos los servicios provinciales. La actualización de méritos va a dar una nueva reordenación de las bolsas, y no hay inconveniente en que se acceda a las mismas por la parte social.

UPES pregunta cada cuánto tiempo se reordena la bolsa 3.

La empresa indica que se reordena por tiempo trabajado en EPES.

UGT pregunta si los fijos pueden baremar los méritos.

La empresa contesta que, ahora mismo, es actualización de méritos para la bolsa, pero para el año siguiente, el mismo sistema se podría aplicar para otros procesos, como por ejemplo proceso de traslados.

UPES pregunta si para Promoción Interna se puede ampliar de 3 a 8 servicios provinciales. Indica que hay un problema porque hay TES que están trabajando como enfermeros y no se han podido habilitar, por no tener el tiempo trabajado necesario para su habilitación.

La empresa indica que lo estudiará.

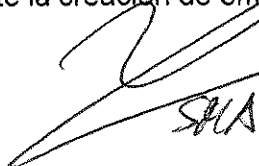
Se aprueba por unanimidad que puedan elegir los 8 servicios provinciales los que están en Promoción Interna.

4. Cómputos de DRP y jornada de rebase: acuerdo de Jornada Complementaria.

La empresa pregunta si en el Comité Intercentros se alcanzó algún acuerdo sobre este asunto.

La Parte Social indica que el Comité Intercentros rechazó crear un nuevo concepto de Jornada Complementaria. Propone que se oferten jornadas de rebase a Servicios Provinciales limítrofes, en las mismas condiciones que los dispositivos de riesgo previsible, es decir, que se paguen a los trabajadores dietas, kilometraje, etc., que se fomente la creación de empleo y que se cumpla la normativa laboral.


SATSE


SMA


CSIF


UPES

La empresa indica que eso incrementa el gasto de la empresa.

La parte social manifiesta que, por eso, se priorice la contratación.

SATSE indica que se acordó igualmente que, en caso de que no se cubrieran los turnos de rebase con esas alternativas, se permitiera que se ampliara la jornada de rebase de 120 horas en esos servicios provinciales, viéndose en las comisiones paritarias provinciales.

La empresa comenta con qué naturaleza jurídica se plantearía ese incremento de la jornada de rebase.

CGT plantea que como horas extraordinarias.

La empresa explica que las horas extras, como tales, tendrían un difícil encaje, ya que no se permiten, y además implicaría un incremento de la cotización y un perjuicio para el trabajador, puesto que esa cotización adicional no le reportaría cotización adicional para jubilación o prestaciones, salvo las derivadas de accidente de trabajo.

SATSE y SMA plantean si se puede considerar que el incremento de la jornada a 37'5 horas, no afecte al límite de la jornada de rebase. Es decir, mantener el mismo número de horas de jornada de rebase que se tenía con anterioridad al incremento de jornada.

La empresa comenta que están dispuestos a hacer esfuerzos por ver jurídicamente estas situaciones, pero quiere un acuerdo unánime para evitar conflictos, y sobre todo, teniendo en cuenta que hay un sindicato que está reclamando por la realización de horas extraordinarias.

CGT comenta que el compromiso adquirido en el Comité Intercentros fue que ellos no iban a denunciar si se hacen más horas de rebase, o como se quiera denominar a esas horas, en otros servicios provinciales; que ellos tienen esa línea y postura, y no la van a modificar, y que la empresa actúe jurídicamente como considere oportuno.

UPES indica que lo que no entienden es que, dentro de la misma empresa, existan tantas desigualdades entre los distintos servicios provinciales para este asunto, y haya servicios que pidan incrementar ese tope y otros no lleguen a 1 ó 2 jornadas de rebase por profesional al año.

La empresa valorará si opta por esa excepcionalidad y cual es su naturaleza jurídica. Entienden que pudiera ser la de "jornada complementaria".

UPES indica que no ve necesario buscar un nuevo término como el de "jornada complementaria".

UGT mantiene que se debería coger el tope de horas de la jornada de rebase de antes de la ampliación de la jornada.

SMA pregunta qué problemas hay en llamarla jornada complementaria.

CGT indica que ellos solo contemplan jornada ordinaria y jornada extraordinaria. Admite que la jornada de rebase no es hora extra.

5. Información sobre Situación jurídica Suspensión de la Carrera Profesional.

Se informa que SATSE y SMA interpusieron un conflicto colectivo contra la suspensión de carrera profesional.

El juicio se suspendió, por no estar el resto de sindicatos demandados.

En lo referente al resto de las agencias, hay demandas similares y hay sentencias de dos de ellas, que estiman la demanda de la Parte Social. El Hospital Costa del Sol firmó la semana pasada un acuerdo en el SERCLA, por el cual se retomaba la carrera profesional, con una adaptación a la sentencia que suspendió la carrera.

CCOO expone que el acuerdo del Hospital Costa del Sol surge tras la sentencia del TSJ en la que se declara no ajustada a ley la suspensión de la carrera que unilateralmente adoptó la Dirección del Hospital Alto Guadalquivir, puesto que la referencia que se hace en el convenio a la carrera del SAS no vincula el desarrollo de ambas carreras, por lo que la actuación se hizo contraviniendo el convenio colectivo.

La empresa plantea como una propuesta hacer algo muy similar a lo que ha hecho el Hospital Costa del Sol en el SERCLA.

SATSE indica que están por la labor de llegar a un acuerdo, similar al de Costa del Sol.

La empresa pregunta si estaría de acuerdo en llegar al mismo acuerdo el SMA.

SMA manifiesta que estaría de acuerdo, aunque indica que acaba de conocer que la Agencia Hospital Alto Guadalquivir no ha firmado el acuerdo ningún sindicato, por lo que posponen la firma del acuerdo, hasta que su asesoría jurídica se pronuncie.

Se deja pendiente para la próxima reunión de CPR.

6. Ruegos y preguntas:

- **Restitución del 5% de Salario base e incentivos.** Punto del orden del día, planteado por SATSE.

La empresa indica que la Ley de Presupuestos de este año, deja sin efecto el ajuste del 5% de los conceptos y, por otra parte, deja en vigor el recorte del 10% de los conceptos variables.

Luego la consecuencia es que se vuelve a las retribuciones del 2012 sobre salario base y complemento funcional, pero mantiene los ajustes de los conceptos variables.

SATSE pregunta las retribuciones de salario base y complemento funcional de un enfermero del 2012. Entienden que los incentivos del 2015 deberían ser sobre los sueldos base y complemento funcional del 2012, y no sobre los del 2014. Entiende que si el porcentaje de incentivos va en función del sueldo base y complemento funcional, el porcentaje de incentivos debe ser sobre el total del 2012.

La empresa indica que en el último convenio, los incentivos son cantidades fijas, no porcentajes. En el año 2012, en el segundo semestre se aplicó el 10% en el segundo semestre.


SATSE


SMA


CSIF



En el año 2013, se aplicó la reducción del 10% sobre el total de incentivos. Lo que se ajustó es del total de los conceptos variables, que se reduce un 10%. Los incentivos son los mismos del año pasado. Aporta las tablas retributivas, así como su evolución desde el 2012.

– **CGT plantea la posibilidad de incrementar la capacidad del correo.**

La empresa dice que es imposible, pero una posibilidad es crear una carpeta con los documentos, a la que tenga acceso la representación sindical.

– **Propuesto por CGT: Posicionamiento de la empresa respecto al Real Decreto 1698/2011 y Reforma de las pensiones.**

La empresa indica que la postura de la empresa va a ser facilitadora de este proceso. Ahora bien, no es un proceso fácil, porque hay una serie de requisitos a nivel estatal, y quienes pueden promover este tipo de expedientes son las representaciones empresariales o sindicales a nivel estatal.

Por la empresa se facilitará todo lo que se pida, respecto a dichos informes una vez se inicie esta iniciativa.

CGT pregunta si, en el ámbito del servicio de prevención, se puede ir trabajando para consensuar documentos, y pide que se trabaje en esa línea. Ellos van a seguir su línea en otros ámbitos, pero quieren que la empresa se posicione y se alcancen acuerdos sobre los documentos que haya que preparar. Por ejemplo, creen que se puede hacer un primer trabajo entre el servicio de prevención y el comité de seguridad y salud, para ver a qué conclusiones y documentos se puede llegar.

La empresa indica que la evaluación de riesgos está homologada, habrá que ver los datos de accidentalidad, de incidencia en incapacidades, y en esa línea se podrá trabajar. Si los sindicatos dan este paso, la empresa estará para facilitar todos los datos que se puedan necesitar conforme a los criterios que se establezca en el procedimiento conforme al RD 1698/2011.

CGT indica que se debe realizar un análisis de valoración de los puestos de trabajo.

La empresa mantiene que la evaluación de riesgos ya está realizada, pero la empresa colaborará en lo que esté en manos de la empresa.

UPES indica que la actualización de los mapas de riesgos sí que lo puede hacer EPES.

La empresa indica que la evaluación de riesgos está actualizada.

UPES insiste en que hay que analizar, por profesionales, la evaluación de riesgos, para presentarla a los efectos del Real Decreto. Por ejemplo, el peso que se lleva en los ECAs no es el mismo que en las UVIs.

CGT pide la creación de una comisión que inicie el proceso, en la que estén la representación de los trabajadores y la empresa.

La empresa indica que este trabajo se puede iniciar por parte de los Delegados de Prevención y a nivel de Comité Interprovincial de Seguridad y Salud.

CGT indica que esto interesa tanto a los trabajadores como a la empresa y quieren trabajar conjuntamente.

El compromiso de la empresa es facilitar los informes y estudios técnicos que sean necesarios y se solicite por la Parte Social, en el marco del procedimiento señalado. Indica que la empresa ha hecho un informe jurídico y está a disposición de la parte social.

CCOO pregunta si se pueden tener reuniones extras del Comité Interprovincial de Seguridad y Salud laboral.

SATSE pregunta si es posible una convocatoria extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud, con ese único punto del orden del día. Dice que no puede ser una ordinaria, porque hay muchos puntos y en una ordinaria no daría tiempo.

La empresa indica que sería conveniente que la Parte Social se estudie el informe jurídico y documentos que sean necesarios, se concrete cual es la línea de trabajo y entonces se convocaría una reunión de ese comité.

CGT indica que tiene que estar implicado el servicio de prevención en esta materia, y que los procedimientos están claros en otras empresas. Y que se pretende un posicionamiento más activo de la empresa. Hay que ser concreto y práctico, comprometiéndose en una comisión específica, aunque admitiría que fuera en el marco del comité interprovincial de salud laboral.

UGT indica que la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo, no es real. Hay que hacer una evaluación de los puestos de trabajo real relacionada con cada puesto de trabajo.

La empresa considera que esa comisión debe ser el comité de salud laboral, y se puede estudiar qué aspectos se pueden mejorar.

– **Propuesto por el sindicato médico: cómputo de trienios.**

Se pregunta por SMA cómo se hace el cómputo de trienios en la empresa. La empresa comenta que se aplica lo que dispone el artículo 22.2 del Convenio Colectivo.

CGT pregunta si eso es discriminatorio o no.

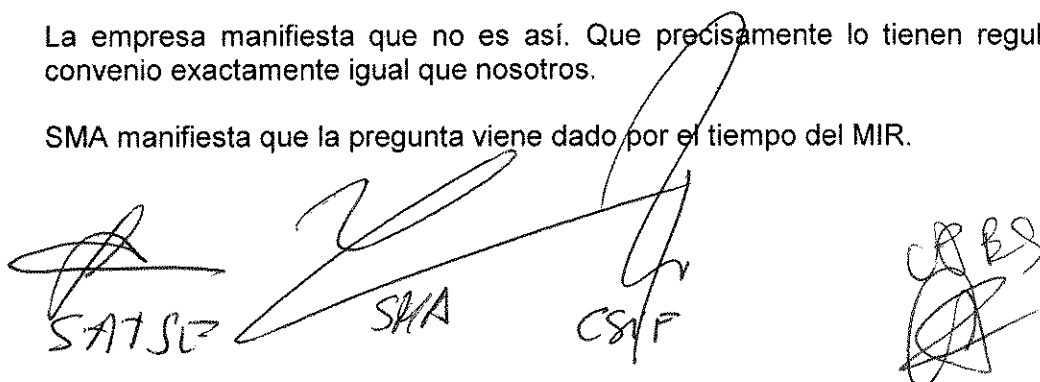
La Empresa indica que no es discriminatorio, sino la aplicación del convenio colectivo.

CGT indica que como depende del contrato que tengas en otro lugar, cuenta o no según dicho contrato.

CGT indica que en el Hospital Costa del Sol se cobra independientemente del vínculo anterior.

La empresa manifiesta que no es así. Que precisamente lo tienen regulado en su convenio exactamente igual que nosotros.

SMA manifiesta que la pregunta viene dado por el tiempo del MIR.


SATSE SMA CSIF CERS

La empresa indica que en el SAS lo tienen como tiempo trabajado por una sentencia que hubo, y lo tiene alguna Agencia porque así se recoge en convenio colectivo. Entiende que para modificar este aspecto habría que negociarlo en convenio colectivo.

CGT indica que, según el EBEP correspondería tal consideración de los trienios.

La empresa indica que no es así, que se aplica estrictamente el convenio colectivo.

UPES indica que ha consultado a su asesoría jurídica respecto de los trienios y entienden aplicable la Ley 70/1978, que lee.

La empresa considera que no es de aplicación dicha norma.

– **Propuesto por UPES: Posibilidad de excepción de noches a partir de los 55 años.**

La empresa entiende que es una medida que se puede tomar, pero tiene que pasar porque el resto de los que no tienen 55 años, asumen el resto de los turnos nocturnos.

UPES indica que en una Comisión de Seguridad y Salud se empezó a valorar.

La empresa indica que en una Comisión Paritaria Provincial de Sevilla, llegó a un acuerdo y todos estos planteamientos son asumibles con esos acuerdos.

CGT indica que hay capacidad para tomar medidas, creando una comisión para tratar todas estas cuestiones. Pregunta la media de edad de la plantilla.

La empresa comenta que en la Memoria están los datos. En total, sobre 44 - 45 años. En el Comité de Seguridad y Salud de Sevilla, no se llegó a un acuerdo.

SMA indica que el Comité de Empresa de Sevilla, no ha llegado a un acuerdo, lo que ha habido es un acuerdo unánime de todos los médicos de Sevilla, que por edad han pactado que 4 médicos de Sevilla no hagan noches.

– **Punto propuesto por la UPES: cobertura de vacantes que dé origen a un traslado interno temporal.**

La empresa indica que su cobertura es conforme a que establece el convenio y además hubo una sentencia relacionada con el Servicio Provincial de Cádiz que aclaró esa cuestión.

UPES pregunta cómo se cubre el hueco del servicio provincial. Plantea quién cubre ese hueco que se genera en la base. En algunos servicios provinciales, ese hueco genera un traslado interno temporal dentro de la propia provincia.

SATSE comenta que eso ha ocurrido en Cádiz, y da origen a un debate mucho más profundo. El problema que da lugar es que trabajadores que están en un lugar distinto puedan optar a una base mejor que trabajadores que lleven menos tiempo en ese servicio provincial. Lo que dijo la sentencia es que prevalecía el tiempo trabajado en EPES, frente al tiempo trabajado en el servicio provincial. Consideran que estas situaciones hay que solventarlas.

UPES comenta que no solo el que llega de TIT al SP, lo hace con la antigüedad en EPES, sino que participa como uno más en una adscripción temporal. Genera una inseguridad jurídica para el que va a ese traslado, porque no sabe dónde va a ir. Solo sabe dónde va a prestar el servicio cuando llega a la provincia.

La empresa indica que en el proceso de traslado se indica que cuando sepa donde se adscribe, y no le interese, puede renunciar a dicho traslado.

CCOO comenta que se solventaría haciendo una adscripción antes de hacer el traslado.

UPES pide un criterio homogéneo en toda la empresa.

Se concreta que se estudiará la situación por ambas partes, y en otra Comisión Paritaria se analizará por si se puede alcanzar un acuerdo.

– **Punto propuesto por UPES: Mapa de competencias de los TES:**

Indica la empresa que el grupo de TES ha hecho una propuesta, y habrá que analizar si hay que modificar o no el mapa de competencia de los TES, al hilo de la nueva titulación.

UPES indica que actualmente el mapa de competencias de los TES está obsoleto.

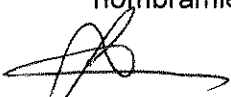
La empresa comenta que es del año 2011, y que el hecho de la titulación o habilitación no ha supuesto una modificación de lo que venían haciendo los TES en EPES.

UPES solicita la actualización de las competencias de los TES, dado que, aunque se hiciera ese año, no refleja las competencias profesionales reales y oficiales de los TES.

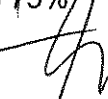
– **Punto propuesto por CCOO: Personal eventual de EPES: jornada al 100%.**

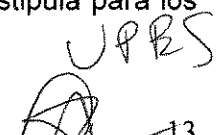
La empresa comenta que lo que ha trascendido en los medios es que hay un compromiso de la Presidenta de la Junta de Andalucía de que el personal de la sanidad andaluza que está al 75%, pase al 100%. Respecto al personal de las agencias, se ha elevado una consulta a la Consejería, y lo que se ha indicado es que están trabajando en ello, pero que requiere de un cambio legal, en concreto de la Ley de Presupuestos, porque sigue vigente la norma que estableció el ajuste de la reducción del 10%.

CCOO indica que lo que exigen es que se haga lo mismo que en el SAS, reivindicando que el compromiso político se haga extensivo con el resto de las agencias públicas. El cumplimiento de este reivindicación requiere de un compromiso político como el que manifestó la Presidenta de la Junta en relación con el paso al 100% de la jornada para el personal eventual del SAS (para el próximo mes de marzo), sin que por lo tanto, sea necesaria una modificación legislativa como la planteada por la empresa, sino tan sólo la aplicación de la disponibilidad presupuestaria que lo sustente. La reducción al 75% de la jornada del personal eventual en el SAS se realizó como desarrollo a lo contenido en la Ley 3/2012 sobre reducción de un 10% de la jornada y salario correspondientes para todo el personal eventual, tanto funcionario como laboral, adaptándose en el SAS al máximo porcentaje que el Estatuto Marco estipula para los nombramientos a tiempo parcial, el citado 75%.


SATSE


SIA


CSIT


UPES
13

La empresa entiende que no es posible sin que se cambien la norma y, en concreto, sin modificar la ley de presupuestos.

CSIF indica que el SAS lo realizó por decisión unilateral del SAS y no al 10%, sino al 25%, por la aplicación del Estatuto Marco.

CGT pregunta cómo han hecho para anularlo.

SATSE comenta que porque no hay una ley que modificar.

CCOO reivindica el pago del 25% de la paga extra de diciembre de 2012, como se ha materializado actualmente para los/as empleados públicos a excepción de los/as de Andalucía y el de Aragón

– **Punto del orden del día propuesto por CCOO: información sobre las demandas asistenciales.**

CCOO indica que la petición se basa en que los médicos de Jaén están muy estresados por el gran número de demandas que reciben, y quieren ver la situación del resto de los servicios provinciales, por si consideran pertinente pedir un coordinador más en el turno de día.

La empresa comenta que analizará esta cuestión y preparará la información.

– **CGT consulta si hay una obligación por parte de la empresa de pagar la colegiación.**

La empresa contesta que es una obligación del profesional el estar colegiado.

Pregunta CGT si no hay alguna obligación por parte de la empresa de pagar parte de la colegiación.

La empresa contesta que no.

CGT comenta que cuando se piden horas sindicales no se están pagando noches ni festivos.

La empresa comenta que se abona a la persona que hace efectivamente esas noches o festivos. Entiende que se paga el variable a quien realmente lo realiza. Siempre ha sido así.

CGT indica que se debe de estudiar por parte de la empresa porque entiende que se debe de pagar.

Siendo las 15:30 horas se pone fin a la sesión.

19/02/2015 Acuerdo Comisión Paritaria Regional y Comisión de Seguimiento de V Convenio Colectivo EPES

Adaptación cambio normativo del Permiso No retribuido y Excedencia voluntaria con reserva de puesto el primer año:

21. 3. Permiso No Retribuido.

Los trabajadores podrán solicitar **permiso no retribuido** por un periodo continuado no superior a **tres meses**, que tendrá la consideración de una suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador en permiso no retribuido podrá reingresar antes del término con un preaviso de 21 días.

Dicho permiso tendrá una duración mínima de quince días en cada caso, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Durante dicho período los trabajadores **generarán antigüedad y no causarán baja en la Seguridad Social, conforme a las normas reguladoras de éstas.**

En el supuesto de solicitud de varios profesionales de un mismo Servicio Provincial, se establecerá un límite provincial de hasta un 20 % del total de trabajadores y, en cualquier caso, hasta un 10 % de una misma categoría profesional por Servicio Provincial. Todos los cálculos se redondean por exceso al número natural inmediato superior.

La Comisión Paritaria Provincial analizará las solicitudes, en orden a su concesión o denegación.

Durante el Permiso No Retribuido se reservará el puesto de trabajo.

21.1. a) Excedencia voluntaria:

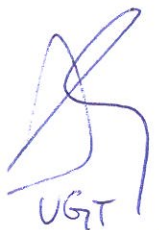
El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, siempre que acredite una prestación de servicio en la empresa de, al menos, un año continuado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de no reunir los anteriores requisitos, el trabajador podrá solicitar a la empresa la concesión de la excedencia. En este caso, discrecionalmente la empresa la podrá conceder, informando a la representación de los trabajadores del período y condiciones de la excedencia concedida.

El trabajador en excedencia voluntaria **tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante su primer año**. Si la excedencia tuviera una duración superior, el trabajador excedente conservará tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produzcan en la empresa.

 SMT

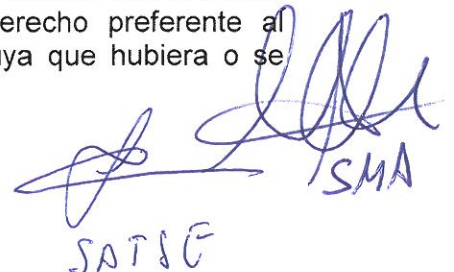
 UGT

 CGT

 CSIF

 UPEV

 ECOO

 SATSE SMT