

**ACTA nº 45 DE LA SESION DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL**  
**DE LA EPES DE FECHA 14 DE ABRIL DE 2.015**

En Campanillas, Málaga, a 14 de abril de 2.015.

Asistentes:

**Por la representación de la empresa:**

|                            |                                     |
|----------------------------|-------------------------------------|
| Maite Becerra Moreno.      | Directora de Desarrollo de Personas |
| Jaime J. Rodríguez Cabrero | Técnico ADP Asesoría Jurídica       |
| José Javier Cabello        | Asesor                              |
| José María Álvarez Rueda   | Director Territorial Línea 061      |

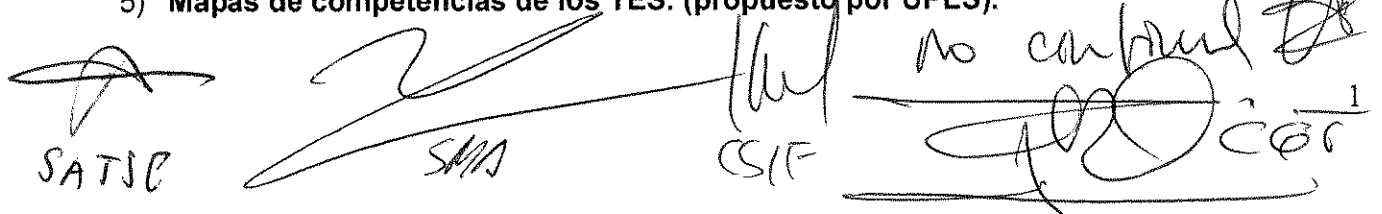
**Por la representación de los trabajadores:**

|                                          |       |                |
|------------------------------------------|-------|----------------|
| José Sánchez Suero                       | CCOO  | Representante. |
| M <sup>a</sup> Del Carmen Merino Quesada | CCOO  | Asesor.        |
| Jesús Cabrera González                   | CCOO  | Asesor.        |
| Rodrigo Pérez Fornieles.                 | CSIF  | Representante  |
| Rodolfo Rodríguez Pérez                  | CSIF  | Asesor.        |
| Antonio Ramírez Castillo                 | CSIF  | Asesor.        |
| Javier Longobardo                        | SATSE | Representante. |
| Juan Jiménez Corona                      | SATSE | Asesor.        |
| Santiago Álvarez Gutiérrez               | SMA   | Asesor.        |
| Candido Baena Gallardo                   | SMA   | Representante  |
| Eduardo Reina Caballero                  | CGT   | Representante  |
| Pedro Castillo Arjona.                   | CGT   | Asesor.        |
| José Antonio Traveset Luque.             | UPES  | Representante  |
| María José Quesada Belmonte              | UPES  | Asesor.        |
| Alfredo J López Urbano                   | UPES  | Asesor.        |
| Esther Caravias Chaves                   | UPES  | Asesor.        |
| José Antonio Oliva Payan                 | UPES  | Asesor.        |
| José Antonio Jiménez Zapata              | UPES  | Asesor.        |

Siendo las 12:50 horas del día señalado, se inicia la sesión de la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente

**ORDEN DEL DÍA:**

- 1) Presentación del listado provisional del traslado interno definitivo y provisional y presentación de alegaciones.
- 2) Permisos individuales de formación.
- 3) Proceso de actualización de méritos del personal de la Bolsa.
- 4) Carrera profesional.
- 5) Mapas de competencias de los TES. (propuesto por UPES).

  
SATSE SMA CSIF UPES

1. **Aprobación de acta pendiente nº 44.**
2. **Procedimiento de Traslados Internos definitivos y temporales 2015: presentación de alegaciones.**
3. **Procedimiento de Permisos Individuales de Formación: presentación de alegaciones.**
4. **Proceso de Actualización de Méritos de profesionales de Bolsa: exposición de incidencias.**
5. **Carrera Profesional: valoración de acuerdo para su reanudación.**
6. **Ruegos y preguntas**

La empresa comenta que hay dos delegados nuevos, José Sánchez Suero y Rodrigo Pérez, de CSIF, ambos de Huelva. Hay un representante más de Huelva, por UGT, pero no ha venido a la reunión.

Se procede a pasar la lista para que se indique por cada sindicato quien es representante y quien es asesor.

#### **1) Aprobación de acta pendiente nº 44.**

Respecto del acta de la sesión anterior, se remitió para alegaciones, y no se han recibido alegaciones al mismo. CCOO indica que sí que tienen alegaciones al acta, por lo que no se procede a la firma.

#### **2) Procedimiento de Traslados Internos definitivos y temporales 2015: presentación de alegaciones.**

Hay dos personas de Sevilla, un médico y un TES que solicitan la inclusión en el listado, fuera de plazo. En estos casos, en años anteriores, se acordaba la aceptación con la condición de que aparecieran al final de la lista.

La tercera alegación presentada se refiere a un médico de Cádiz, que considera que debería computarse como excedencia forzosa el tiempo trabajado en otra empresa pública. Lo que se concedió fue una excedencia por incompatibilidad. La empresa considera que no reúne los requisitos para ser una excedencia forzosa.

UPES pregunta si siempre se ha considerado excedencia por incompatibilidad el trabajo en otra empresa pública.

La empresa contesta que cuando se desarrolla un puesto de trabajo como gerente en otra empresa pública, en un puesto de libre designación publicado en BOJA, etc., se considera excedencia forzosa. En el caso concreto no fue así, y se concedió excedencia por incompatibilidad, por trabajar en una Dirección General del Centro de Tecnología.

SATSE indica que es una fundación participada por empresas privadas y empresas públicas.

La empresa indica que es el mismo criterio que en el proceso anterior, donde también lo solicitó.

Se acuerda aceptar las dos solicitudes fuera de plazo, que irán al final de la lista. Y al otro médico se le contestará denegando ese cómputo de tiempo de excedencia.

UPES pregunta si se conoce el motivo por el que no se presentaron en fecha tales solicitudes.

La empresa comenta que el supuesto del médico es que se le pasó el plazo, y el TES,

explica que estaba en situación de permuta. Considera que podía haber presentado su solicitud desde el principio, independientemente de la permuta.

Se aceptan estos criterios.

### **3) Procedimiento de Permisos Individuales de Formación (PIF): presentación de alegaciones.**

La empresa indica que se han solicitado 10 PIFs, y se han aceptado todas las solicitudes, y se han concedido un total de 900 horas en esta convocatoria. Tiene el listado para ser examinado por la parte social, y explica que hay una serie de trámites con la representación de la parte social, que en anteriores ocasiones se ha realizado con la firma del presidente del comité intercentros.

UPES pregunta sobre si se han agotado todas las horas.

La empresa comenta que hay algunos casos que sí que llegan al tope; algunos han presentado cargas lectivas de 600 horas. El criterio de la Fundación Tripartita es un máximo de 20% de las cargas lectivas, con un máximo de 200 horas por persona.

CCOO pregunta sobre como se certifica si son créditos universitarios.

La empresa indica que lo que certifique la Universidad. Y que hay que tener en cuenta las horas concedidas en la anterior convocatoria, que fueron entre 400 y 500 horas. Son 200 horas por persona entre las dos convocatorias.

UPES pregunta si se ha rechazado alguna.

La empresa indica que todas las solicitudes se han admitido.

UPES pregunta si son todas por universidad.

La empresa comenta que sí, que la mayoría son ciclos de enfermería, y hay algunos de medicina.

### **4) Proceso de Actualización de Méritos de profesionales de Bolsa: exposición de incidencias.**

El procedimiento se está llevando a cabo, y se espera que la semana que viene se pueda publicar el listado provisional. Se han presentado las siguientes solicitudes:

Médicos: 128 solicitudes. 6 presentadas fuera de plazo.

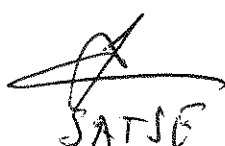
Enfermeros: 92

TES: 86

Hay algunas cuestiones que se han planteado por algunos sindicatos.

Una cuestión planteada es ver como se estaban computando los contratos a tiempo parcial, y se contestó que se computaría el total de días de alta, por lo que entiende que está zanjada esta cuestión.

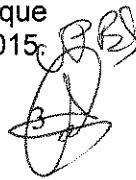
El tope de experiencia está en 150 puntos, equivalente a 5 años. Alguien que llevara más de 5 años estaría en el tope de los 150 puntos. Cualquier cambio en esta convocatoria tendría gran dificultad, porque ya es pública. Aunque algunas cuestiones se podrían estudiar. Teniendo en cuenta que el último proceso selectivo fue en el 2007, han pasado 8 años desde esa convocatoria. Se podría estimar ese nuevo tope, como ha sido solicitado por algunos sindicatos. El tope sería 240 puntos. Podría haber terceros afectados por el cambio de criterio. Habría que ampararse que se trata de un error material al traspasar los criterios de la convocatoria del año 2007 al 2015.

  
SATSE

  
SHA

  
CSIF

  
CCOO

  
UPES

Habría que decir que el criterio del año 2007 no eran 150 puntos, sino los 5 años entre convocatoria y convocatoria, por lo que en este caso, serían 240 puntos, derivado del número de años entre convocatoria y convocatoria.

SATSE pregunta si eso significaría que en una convocatoria de méritos de años posteriores, puede verse modificada.

La empresa indica que en años siguientes, se fijarán los puntos, en los términos que se determinen en cada momento anterior a la convocatoria.

UPES pregunta en qué casos se ve afectación a terceros de la empresa.

La empresa indica que los cambios que afecten a los parámetros de la propia convocatoria.

CCOO indica que hay afectación de terceros, porque ahora hay muchos topados, y al ampliarlo habría quien no llegue al tope.

UPES plantea que se suspenda el procedimiento, y se de un periodo de aportación de méritos nuevamente.

La empresa indica que estamos en el proceso antes del listado provisional, por lo que, si se aprueba, se podrían aportar nuevos méritos en ese trámite antes del listado definitivo. De momento, se está incluyendo toda la experiencia en los datos que se están trabajando.

La empresa comenta que puede haber impugnaciones individuales que podrían generar procedimientos judiciales sobre la modificación de las bases. Lo que se haría es que la empresa aportaría un nuevo plazo para que se pudieran aportar nuevos méritos de experiencia.

UPES pregunta si hay muchos con los 150 puntos.

La empresa indica que ahora mismo no tiene esa información.

UPES pregunta sobre la no inclusión de la residencia de los médicos en el tiempo trabajado.

La empresa indica que hay una reclamación en ese sentido, de un médico que reclama para la bolsa de suplencia, y el haber obtenido la especialidad con anterioridad al 2007 y no se le considera. Lo que ocurre es que la bolsa de suplencia, creada tras el proceso de selección 2007, el orden venía ordenado por los servicios prestados en EPES desde 2007 hasta hoy. Por tanto, el criterio que se ha seguido son los méritos desde el 2007 hasta la actualidad.

UPES indica que nunca se valoró para esta bolsa los servicios prestados antes del 2007, ni méritos de formación ni méritos de experiencia.

SATSE indica que hay un agravio comparativo entre quien saca la residencia antes del 2007 o después del 2007.

La empresa comenta que sólo hay tres especialidades que computan.

UPES indica que ese problema surgirá para las futuras bolsas de suplencia de DUEs y TES.

La empresa indica que la bolsa de suplencia se abrió solo para la categoría de médico por falta de disponibilidad de médicos en un momento determinado. Era una solución transitoria hasta un nuevo proceso selectivo, que posteriormente no se realizó. De momento, se intentaría no hacer bolsa de suplencia de TES y DUES.

CCOO comenta la bolsa suplencia de Salud Responde y alerta sobre los problemas que se pueden generar con los/as TES de la segunda bolsa que no han podido habilitarse ni tienen el título académico.

SATSE indica que si hay 86 solicitudes de actualización de méritos de los TES, esos son los que se han habilitados.

UPES pregunta por qué hay tope en la bolsa 3.

La empresa indica que tope siempre hay siempre, y se acordó seguir con los mismos criterios de la vez anterior. Hay una convocatoria pública abierta, y no se pueden hacer modificaciones.

UPES indica que el Convenio establece que cada 30 meses hay que hacer un proceso selectivo. Se podría hacer un proceso selectivo, sin plaza.

La empresa comenta que no tiene sentido sacar un proceso selectivo, sin expectativas de contratación.

UPES indica que con esa herramienta no se habría llegado a este problema. Éticamente se está perjudicando a mucha gente por no haber valorado méritos anteriores a determinadas fechas.

La empresa indica que es el mismo criterio que se venía aplicando en los servicios provinciales. Tenemos que ser más prácticos, y determinar que modificaciones podemos llevar a cabo en esta convocatoria actual con el menor riesgo jurídico.

UPES pregunta si sería posible suspender la aportación de méritos de la bolsa 3.

La empresa indica que no es posible, solo se podría anular y se podría impugnar.

UPES pregunta si es posible el año que viene hacer un proceso selectivo sin plaza para reordenar las bolsas.

La empresa indica que lo tendría que estudiar.

SATSE comenta que esa alternativa es un peligro. Lo que plantea es que se pida una nueva negociación de convenio, y que se solicite una nueva autorización a hacienda.

SATSE indica que si se hace una subsanación de errores y se modifica el tope, también se podrá subsanar la cuestión de la residencia para que se compute la residencia anterior al 2007.

La empresa indica que se puede justificar que hay un error aritmético en el cambio del tope, pero no en la inclusión de la residencia anterior al 2007.

SATSE plantea hacerlo de la forma más segura en la actualidad, y en un año, modificar las normas de la bolsa.

SATSE pregunta qué puede pasar si se impugna el proceso, si se paraliza o no.

La empresa indica que el juez puede o no puede suspender el proceso. Que los criterios eran claros y todos estaban de acuerdo, que era el mismo baremo del proceso anterior. Pero que no se pensó el impacto que podría tener ese tope de 150 puntos, y estas otras cuestiones que se están planteando.

SATSE indica que ese error lo cometieron todos

The bottom of the document features four handwritten signatures. From left to right: the first signature is labeled 'SATSE' underneath; the second is labeled 'SIA' underneath; the third is labeled 'CSIF' underneath; and the fourth is a signature with 'C6r' written below it. To the right of the 'C6r' signature, there is a small handwritten note 'No conforme' and a circular stamp with the word 'UPES' inside.

Sindicato médico expone que el problema de la bolsa está en la bolsa 3 y lo que se trataba era de beneficiar a los que trabajaban más tiempo en la EPES. Entienden que es un error lo que se ha producido, pero es un error menor, y habrá que solventar lo que se pueda y lo que no, que se subsane en la próxima.

CCOO expone que es un error importante porque se trata del no reconocimiento de titulaciones que se requieren para trabajar, por lo que habría que buscar alternativas para paliar este importante error.

UPES plantea que debe haber un compromiso de fecha de la siguiente convocatoria.

Sindicato médico piensa que nadie que ahora esté trabajando ahora mismo, o sea de la bolsa 3 se va a perjudicar por las normas de esta bolsa. Y que en la primera paritaria del año 2016 se trate de este asunto.

UPES comenta que espera que para esa fecha haya sentencia sobre la primera denuncia que hay de un TES con titulación, y se bareme esa bolsa de TES conforme a los criterios que se establezcan por el Juzgado.

CGT comenta que no están de acuerdo con el cambio de las normas de los 150 puntos a los 240 puntos, porque cambiar un error con otro error, no se debería hacer.

Tras la lectura de un correo remitido por la CGT con anterioridad a esta sesión, también aceptan el cambio del tope de los 150 puntos a los 240 puntos. Se sacaría una subsanación, una corrección de errores, que se notificaría a todos los que han presentado solicitud, dándoles el plazo de diez días para que aporten documentos que justifiquen mayor experiencia. Se intentarán ajustar al máximo los plazos para que se puedan realizar las contrataciones a inicios del mes de junio.

UPES pregunta si se ha recibido contestación del Ministerio respecto a la titulación-habilitación de los TES.

La empresa indica que ha recibido respuesta del Ministerio indicando que sus competencias son dictar las normas, pero no interpretarlas, por lo que no hay respuesta oficial. El criterio de EPES es que son válidos los dos requisitos para contratación. Es verdad que el Decreto está redactado de forma muy ambigua y deja lugar a interpretaciones, y es una cuestión compleja.

UPES indica que para ellos está muy claro, y se exige solo la titulación. Y la habilitación solo es para mantener el contrato de quienes no se vaya titular.

La empresa entiende que en la disposición transitoria se establece esa posibilidad de la homologación. Ahora mismo hay una oferta para una contratación temporal, y como tal la empresa exige que tenga el título o bien habilitación. Se ha contratado al primero de la lista, y tiene título.

UPES indica que Julio Pedro tiene título, y tendría derecho a un contrato de mejora.

La empresa indica que en el momento en que salió la oferta tenía contrato de mejora.

SATSE indica que habrá que dar un periodo de carencia razonable para que todo el mundo pueda sacarse la titulación cuanto antes mejor; a partir de ese momento, sí que debería exigirse la titulación.

UPES indica que no es ese el problema, sino que los que tienen títulos puedan exigir su mejor puesto en la bolsa.

## 5) Bolsa Ordinaria de Salud Responde.

SATSE indica que debería sacarse una tercera bolsa para enfermería, porque cada vez con más frecuencia en verano y navidades se llaman a personas que no son de la bolsa 1 y 2. Y que hay que explicar por qué se ha producido el que haya 8 personas que no hayan continuado en el curso de Salud Responde.

La empresa indica que en relación a ese curso, se publicó el listado definitivo de las plazas el 27 de febrero, y que el inicio del curso era el 3 de marzo. Y el mismo día 27 se envió un correo a todos los del listado definitivo, indicándose que podían descargarse el contenido del curso. La planificación estaba ajustada, pero prevista en la convocatoria. Del listado de las personas convocadas, de 16 personas, hay 4 que no asisten en la totalidad del curso, y 2 casos (uno de un TES promocionado a enfermero, que realiza dos días del curso, pero por circunstancias personales, no acude otros dos días del curso; y otro, que se presenta el último día del curso, se le permite hacer el examen pero obtiene una nota muy baja). Durante el proceso se pone de manifiesto que realmente la duración de las prácticas parece claramente insuficiente; se prolongaron las prácticas y se ha decidido y publicado una comunicación dirigida a los participantes del curso, donde se dice que se amplíen las prácticas. La evaluación se condicionará a la última evaluación de las prácticas. Esa comunicación se envió el jueves de la semana pasada.

UPES pregunta si se publicó solo en web.

La empresa comenta que se envió por correo a los que hicieron el curso, y se publicó en web.

SATSE pregunta quien ha diseñado el curso.

La empresa contesta que responsables de Salud Responde y la Dirección.

UPES pregunta si este curso es el mismo que se hizo en su día a Salud Responde.

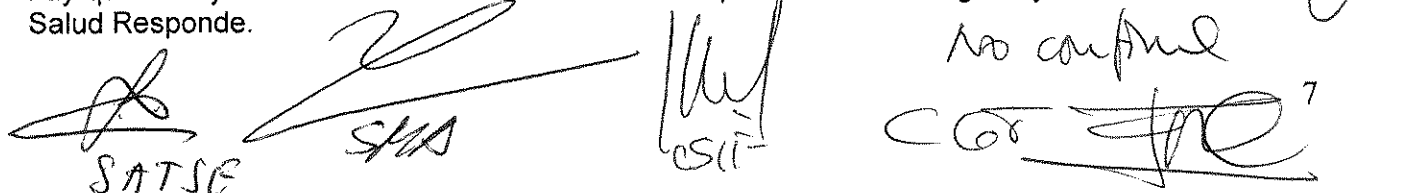
La empresa contesta que no es el mismo. El diseño del curso se ha hecho con las mismas horas de práctica que el anterior, pero el contenido no es el mismo: se han incorporado un gran número de servicios nuevos en la cartera de servicios de Salud Responde desde entonces.

SATSE indica que se ha preocupado de como se hacía el curso anteriormente. Se hacía un examen previo y luego se hacía el curso y se contrataba. Pero ya es hora que esas plazas que están de forma interina, se puedan sacar a la bolsa de EPES de selección.

La empresa indica que es un tema ya tratado. Salud Responde es una prestación de servicios contratada por el SAS, y la financiación viene dada por contrato programa y no está consolidado en el presupuesto de EPES. Es un servicio que se presta para el SAS y se firma y acuerda cada año en el contrato programa. No se puede consolidar algo que no está consolidado en el presupuesto, sino que está condicionado al acuerdo anual con el SAS. Mientras que no esté consolidado en EPES no se puede plantear esta alternativa.

SATSE indica que entonces habrá que dar claridad a esta cuestión, porque no es normal que la primera vez que se oferta a personal de la Bolsa de la EPES ocurran estas cuestiones.

La empresa reconoce que se ha dimensionado mal el curso, y se va a solventar. Cree que hay que trabajar en la bolsa ordinaria de Salud Responde. Plantea regular y tratar esa norma de Salud Responde.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'SATSE'. To its right is a large, stylized signature. Further right is a signature that looks like 'CSII'. On the far right, there is a signature with the word 'no confidencial' written above it. There is also a circular stamp with the word 'UPES' inside it, and a date stamp '7'.

CCOO expone:

- El procedimiento utilizado no ha dado suficientes garantías para que los/as profesionales pudiesen acceder a esta Bolsa Específica.
- En teoría debe haber 9 enfermeros de salud responde, estando en la actualidad 6 enfermeros y hay 3 reducciones de jornada que no están siendo cubiertas.
- Se pregunta por qué no se ha permitido a estos trabajadores que actualicen sus méritos en la bolsa.

SATSE pregunta como puede haber una bolsa de enfermeros que no esté tratada en la comisión paritaria.

La empresa indica que se va a crear la bolsa ordinaria de Salud Responde, que es lo acordado. Previo a dicho acuerdo, ha habido convocatorias de cursos, que se han comunicado siempre a la Bolsa, y la gente de la Bolsa de EPES no han querido hacer el curso. Lo que hay es una lista de personas que han superado los cursos anteriores.

SATSE indica que esa bolsa debe estar regulada y la parte social tiene que tener conocimiento de esa bolsa de Salud Responde.

La empresa indica que por eso se ha acordado el crear una bolsa ordinaria de Salud Responde. Pide trabajar sobre esa bolsa.

CCOO expone que lo que se está haciendo tiene muchas irregularidades y que de 16 candidatos, se han quedado con 8 fuera ya.

La empresa indica que no son 8, sino 4 que no se han presentado.

CCOO dice que en la web de EPES no está publicada correctamente la convocatoria.

La empresa indica que sí, que está publicado en la web externa de EPES; en el apartado bolsa externa de la web.

CCOO indica además, que el plazo que se dio era del 27 de febrero al 3 de marzo.

La empresa indica que desde día 22 de enero estaba publicado el calendario con las fechas y se indicaba que el curso empezaba el 3 de marzo.

CCOO indica que en ese mismo calendario habría solo un examen en el proceso. Y el día 6 de marzo se realiza un examen excluyente no programado.

La empresa indica que en relación a esa trabajadora en concreto, había faltado el 80% del curso.

CCOO indica que al final solo queda gente de Jaén, lo que es muy llamativo.

La empresa contesta que no es así, que hay de Cádiz, Sevilla, Málaga, etc.

CCOO indica que en la Comisión Paritaria Provincial se ha convocado dos veces al director de Salud Responde y no ha ido.

La empresa comenta que ha habido una confusión y los enfermeros de Salud Responde pensaban que ellos iban a entrar en la bolsa de EPES, y se les ha debido explicar que nunca pasarán a la bolsa de EPES al no haber estado en el proceso selectivo. Lo que hay que trabajar es en la bolsa ordinaria de Salud Responde. Y ahora mismo hay gente de la bolsa ordinaria de EPES, que han hecho el curso, y que deberán pertenecer en esa Bolsa de Salud Responde.

SATSE lo que propone es que en la próxima paritaria debe haber ya un borrador de la bolsa de Salud Responde, para alcanzar un acuerdo en Paritaria Regional.

CCOO indica que gente que está ya en bolsa de Salud Responde, lo que quieren es que se le compute el tiempo trabajado y se les reordene. Y tratar la situación de los interinos, y de las guardias localizadas, vacaciones, etc., de ellos.

La empresa comenta que las cuestiones meramente organizativas deben tratarse en Comisión Paritaria Provincial, con el Director de Salud Responde. Y que la actividad de Salud Responde depende de algunas actividades extras porque hay periodos cíclicos. Preparará una propuesta de bolsa y se traerá a la próxima paritaria del mes de Junio.

CCOO comenta qué posibilidad hay de rescatar a esas 4 personas que no terminaron el curso.

La empresa indica que no tiene inconveniente en hacer otra convocatoria en otro periodo, pero no en este, ya que no han ido ningún día al curso.

CCOO entiende que si se van a ampliar las prácticas, se podría ofrecer incluirlas a ellas.

La empresa entiende que no es viable, porque ya se han dado 20 horas teóricas y 23 de prácticas, a las que no han ido.

UPES indica que habrá que facilitarle por la Dirección el cambio de guardias para los compañeros que deben hacer esas prácticas. Y el tema del trabajador que tuvo esa incidencia judicial se debería solventar.

La empresa indica que ese caso debe ser tratado, y se intentará que pueda ser incluido en las prácticas.

## 6) Carrera Profesional: valoración de acuerdo para su reanudación.

A raíz del SERCLA celebrado en Sevilla, sindicato médico comentó con el representante en aquel acto de la empresa la posibilidad de enviar un borrador de acuerdo sobre la carrera profesional.

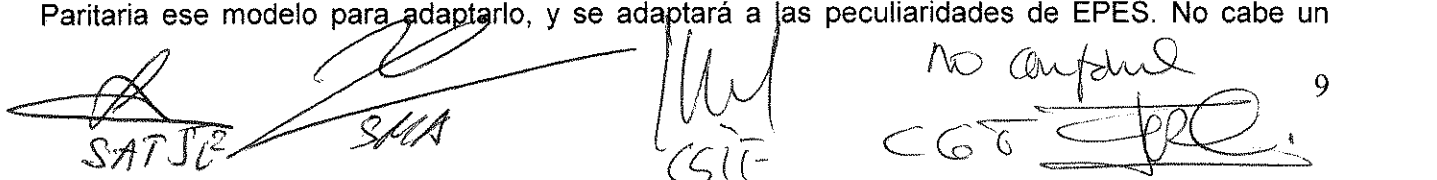
En el día de ayer, SMA envió un texto con el posible acuerdo, que se lee en este acto.

SATSE indica que le falta una pequeña cláusula que se debería incluir en ese texto: indicar siempre y cuando esto no suponga un menoscabo económico para los trabajadores de la EPES.

CCOO incide en los fundamentos jurídicos de la sentencia que obliga a la reanudación de la carrera profesional, en el sentido de que no se puede imponer de forma unilateral por parte de la empresa modificaciones que no sean pactadas en pertinente comisión de negociación, a excepción de aquellas medidas que sean impuestas por disposiciones legales que o bien hayan sido aprobadas en Consejo de Gobierno (Decretos), o bien en Leyes aprobadas en el Parlamento (como la Ley 3/2012 de Andalucía).

SMA expone que lo que ellos han pretendido incluir es que no se aplica automáticamente ese acuerdo, sino que deberá firmarse que la carrera profesional si se modifica en el SAS, deberá ser tratada en Comisión Paritaria de la EPES.

La empresa comenta que el SAS es quien marcó el modelo de carrera en toda Andalucía. Una vez que el SAS reorganice nuevamente el modelo del SAS, se podrá traer a la Comisión Paritaria ese modelo para adaptarlo, y se adaptará a las peculiaridades de EPES. No cabe un

 SATSE SMA CSIF CGO

modelo de carrera diferente al del SAS.

SATSE indica que hay otras empresas públicas donde el modelo varía.

La empresa indica que esto no es así, ya que se fijaron los criterios para que no se cambiara el modelo y que las adaptaciones en las agencias fueran las mismas.

SATSE indica que el modelo de carrera profesional es el que existía cuando se firmó el convenio, no el que sea posterior.

La empresa indica que no es lo que dice el convenio colectivo, sino que se indica que es el vigente en cada momento.

SATSE indica que se le reenvíe el borrador para estudiarlo.

SMA indica que ese texto lo firma inmediatamente.

La empresa comenta que el texto que ha enviado SMA hace solo referencia a la aplicación de la sentencia, y no a las adaptaciones que pueda realizar el SAS en su carrera profesional.

Se acuerda que la empresa remita a todos los sindicatos un borrador del texto, para que lo analicen y se decidan.

## **7) Mapas de competencias de los TES. (propuesto por UPES).**

UPES entiende que el actual mapa de competencias no recoge todas las competencias que tienen los TES con su titulación, por lo que quieren que se modifique el mapa de competencias para incluir las nuevas competencias derivadas de la nueva titulación.

La empresa contesta que el mapa de competencias se refiere al puesto de cada trabajo en la empresa. El mapa de competencias parte de las funciones que se desarrollan en el puesto de trabajo en concreto, no de todas las funciones que los TES puedan desempeñar en genérico. Están de acuerdo en que el mapa se tiene que revisar, pero siempre teniendo en cuenta las funciones que hoy en día desempeñan las funciones en EPES.

Por otro lado, la empresa entiende que el Ministerio de Salud se tiene que pronunciar sobre profesiones sanitarias y no se ha incluido a los TES hasta ahora.

CCOO expone que la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias se publicó con anterioridad a la conformación definitiva de la cualificación profesional de los TES, lo que no impide que a estos/as profesionales se les estime como personal sanitario teniendo en cuenta que el título de formación profesional correspondiente así como los dos certificados de profesionalidad relacionados son del ámbito sanitario.

UPES indica que por no incluir esas funciones, hay compañeros que no pueden desempeñar funciones como TES, por razones físicas, y no han podido ser recolocados en la empresa, por ejemplo, funciones en Sala.

La empresa indica que es competencia de la empresa, y su capacidad de autoorganización, la que le permite definir puestos de trabajo en la empresa, y hoy en día la empresa no se plantea darle competencias a los TES en Sala.

UPES mantiene que la empresa no está dispuesta a ampliar el perfil de los TES.

La empresa contesta que la empresa está dispuesta a revisar los mapas de competencia,

pero la empresa no está dispuesta a tener un puesto de TES en la Sala, ni crear nuevos puestos para los TES hoy en día.

UPES indica que el grupo de TES les traslada a ellos que está pendiente de la revisión de los mapas.

La empresa comenta que en relación a este tema aún no se ha podido mantener una reunión con el grupo para tratar el tema del mapa de competencias. La empresa comenta que el grupo ha presentado una propuesta de revisión del mapa y está pendiente de que la empresa lo revise y analice.

UPES indica que eso afecta incluso al grupo de cotización de los TES.

La empresa comenta que no es cierto, sino que la inclusión en el grupo de cotización se ha realizado de acuerdo con un informe de la TGSS y la inspección de trabajo.

UPES indica que según un real decreto los TES son una profesión sanitaria.

La empresa contesta que la Ley de ordenación de profesiones sanitarias tiene un rango superior y no se ha visto afectada. Pero que de todos modos, no tiene nada que ver con las funciones que la empresa considera que tienen los TES en EPES.

La empresa indica que se ha incorporado otro punto por parte de CGT, sobre las teleoperadoras.

CGT indica que dadas las asambleas permanentes del Servicio de Provincial de Málaga de las teleoperadoras, dada la obstinación de la EPES que no pone fin a las prácticas de hostigamiento laboral de las empresas subcontratadas, pone en conocimiento que CGT va a seguir apoyando las manifestaciones de los trabajadores, porque entienden que con dinero público no se puede mantener este tipo de situaciones que consideran intolerables. Esta mañana han escuchado a los compañeros de esta empresa, a pesar de la maniobra de la EPES de desplazar a la sala de un hotel al comité intercentros, para evitar que se tratara en esta sede. Le consta que a fecha de hoy hay otros servicios provinciales en los cuales se van a extender estos conflictos. Hará entrega de un escrito consensuado en el Comité Intercentros.

La empresa aclara que se ha planteado una reunión externa para que se pudiera celebrar el comité intercentros, con los asistentes externos que el propio comité considere, dándole así mayor libertad.

CGT indica que había una serie de personas a las que no se había avisado del cambio de lugar del comité intercentros.

La empresa comenta que ha avisado a todas las personas, a un contacto por sindicato.

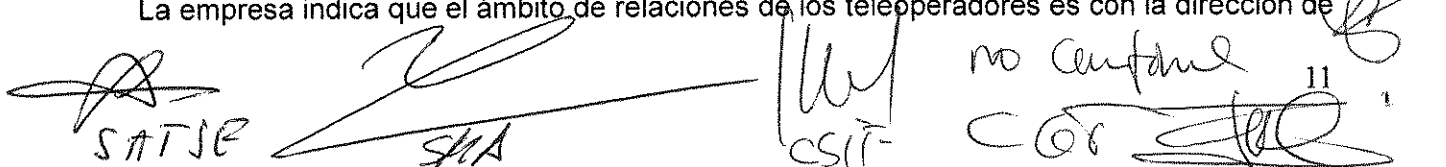
CGT pregunta si le puede decir si Javier ha recibido el mensaje.

SMA indica que no han recibido esa comunicación.

La empresa insiste en ha avisado a un representante de cada sindicato, desconociendo quién de entre los delegados de cada sindicato es el que va a acudir a cada Paritaria, y que no va a decir en ausencia de esas personas si han o no recibido los mensajes, que lo dirá en presencia de esas personas, para que puedan dar su opinión al respecto.

UPES comenta que Javier ha manifestado que sí que ha recibido el mensaje.

La empresa indica que el ámbito de relaciones de los teleoperadores es con la dirección de



su empresa, y que se ha propuesto por parte de la Dirección Nacional de MK Plan una planificación de reuniones que no han sido aceptadas por el comité de empresa. Ve que desde el punto de vista de la empresa, el conflicto es exclusivamente en Málaga, y con el Comité de Empresa de Málaga. No existe conflicto en otras provincias.

UPES indica que en Cádiz también hubo conflicto.

CGT indica que incluso hubo una agresión en Cádiz.

La empresa indica que hay mucha información difundida en redes sociales y que mucha de esa información no es cierta. Las partes están trabajando y espera que se lleguen a acuerdos lo antes posible.

CGT indica que hay desacuerdo con lo que mantiene la empresa, y sabe la empresa que hay conflicto porque hay una falta absoluta de respeto de las condiciones laborales, de descanso, festivos, etc. Y por ello, se ha planteado de una forma distinta a la habitual en un conflicto.

La empresa comenta que se solicitó a la EPES que se pidiera explicaciones a MKPLAN cuestiones sobre determinadas cuestiones, y se espera que esa empresa dé respuesta. Pero que el ámbito de negociación es entre la dirección de la empresa y el comité de esa empresa.

CGT indica que el problema de los trabajadores sigue estando ahí, y por eso sigue el encierro.

La empresa indica que CGT fue testigo de un compromiso de 3 reuniones por días alternos, y no se aceptó por los trabajadores.

CGT dice que se puso como condición que se levantara el encierro, y por eso no se aceptó. Que ellos van a negociar con la asamblea permanente.

UPES indica que moralmente la situación de estas personas les importa. Preguntan si no se puede intermediar en su situación y si la empresa no puede cumplir con sus compromisos, se plantee cambiar de empresa con la subrogación de esos trabajadores.

La empresa indica que lo que puede hacer es instar a las partes a que se entiendan y lleguen a un acuerdo, pero en modo alguno más que esta posición.

UPES indica que se podrá rescindir el contrato a esta empresa, ya que esta entidad lleva años llevando este servicio.

La empresa comenta que son procesos de contratación públicos, con todas sus garantías y que se presentan a los mismos determinadas empresas, y que en la última contratación no se presentó Qualytel, siendo Mkplan la adjudicataria del contrato.

UPES comenta que se podría resolver por incumplimiento del contrato.

La empresa comenta que le consta que algunas denuncias se han llevado a la Inspección de Trabajo, y que la gran mayoría no se han adoptado medidas por la propia Inspección de Trabajo.

CGT indica que hay responsabilidad subsidiaria de la EPES en estas cuestiones.

La empresa niega esta responsabilidad subsidiaria.

UPES indica que sí que hay una cuestión muy preocupante, y es que hay turnos en los que hay falta de teleoperadores.

La empresa contesta que no va a entrar en como cubre el servicio la empresa subcontratista, sino con qué niveles de calidad se presta el servicio, existen unos parámetros de cumplimiento del servicio y si no se cumplen se aplicarán penalizaciones previstas en el pliego.

La empresa comenta que hoy había una reunión de la dirección de la empresa en Cádiz.

CGT indica que acaban de tener conocimiento de que hoy se ha convocado una huelga indefinida en Cádiz del 061 y del 112.

Se pone fin a la reunión a las 18:35 horas.

  
SATSE  
UBRS 

  
SGA

  
CSIF

no compare  
CGO 

