

ACTA Nº 46 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL DE EPES
DE FECHA 26 DE MAYO DE 2.015

En Campanillas, Málaga, a 26 de mayo 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

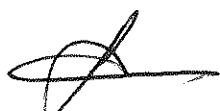
Por la representación de los trabajadores:

José Enrique Fernández	CCOO	Representante.
Mª Del Carmen Merino Quesada	CCOO	Asesora.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Antonio Ramírez Castillo	CSIF	Representante.
Juan M Ruiz Delgado	CSIF	Asesor.
Alfonso Garrido Ramón	SATSE	Representante.
Javier Longobardo	SATSE	Asesor.
Candido Baena Gallardo	SMA	Representante
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor
José Javier García Ortega.	CGT	Asesor.
José A Traveset Luque.	UPES	Representante
José A Oliva Payan,	UPES	Asesor.
Manuel Acosta Algaba	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves	UPES	Asesor.
Carlos A García Fuentes	UPES	Asesor

Siendo las 11:15 horas del día señalado, se inicia la sesión de la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente

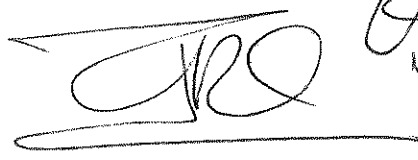
ORDEN DEL DÍA:

- 1) Aprobación de acta pendiente nº 44.
- 2) Proceso de Actualización de Méritos de profesionales de Bolsa: exposición de incidencias y alegaciones.
- 3) Salud Responde.
- 4) Carrera Profesional: valoración de acuerdo para su reanudación.
- 5) Ruegos y preguntas


SATSE


SMA


CSIF


CGT


UPES

1. Aprobación de acta pendiente nº 44.

La empresa comenta que envió el acta nº 44 con las alegaciones que se habían recibido, solo de CCOO, pero en el día de ayer se presentaron alegaciones por UPES que no ha dado tiempo a integrarlas. También está el acta nº 45 pendiente de firma, por haber realizado alegaciones de CCOO.

Esta comisión paritaria se celebra por una petición del Comité Intercentros por la necesidad de analizar cuestiones del proceso de actualización de méritos.

2. Proceso de Actualización de Méritos de profesionales de Bolsa: exposición de incidencias y alegaciones.

La empresa explica en qué fase se encuentra este proceso. Se presentó el listado provisional, y se remitió un informe detallado a todas las personas que presentaron la solicitud. En el periodo de alegaciones, se han recibido unas 150 alegaciones. Básicamente, las alegaciones mayoritariamente han sido por no poder presentar nuevos méritos en este periodo: como indica la convocatoria, tan solo se puede presentar documentación que subsane los méritos invocados anteriormente. Han habido solicitudes presentadas fuera de plazo, 2 en total, que entiende la empresa que no son admisibles. Y solicitudes que en su día ya entraron fuera de plazo y no se han admitido.

Una solicitud fuera de plazo, para no afectar a terceros, no debe admitirse con su baremo. El futuro orden de la bolsa, será la puntuación del proceso selectivo del año 2007 más la puntuación de este proceso 2015. Estas personas que han presentado sus solicitudes fuera de plazo van a tener 0 puntos en el proceso del 2015, pero mantendrán la puntuación que obtuvieron en el 2007. Cree que ese debe ser el criterio. No se quedarían fuera de la bolsa, pero mantendrán solo la puntuación del 2007.

Respecto a la bolsa de suplencia, dado que no hay puntuación en el 2007, las solicitudes presentadas fueran de plazo, irán al final de esa lista, y competirán entre quienes han presentado las solicitudes fuera de plazo, con la puntuación que les corresponda según el baremo.

UPES pregunta cada cuanto tiempo se volverá a baremar.

La empresa indica que tendrá que analizarlo en qué momento del año hacerlo, para que no coincida con otros procesos. Es cierto que el compromiso anual está firmado, pero habrá que ver en qué fecha es más adecuado hacerlo dada la complejidad del proceso.

CCOO pregunta sobre la bolsa de provisión interna, porque como esa bolsa se actualizaba por tiempo trabajado, hay quien no ha presentado nada.

La empresa comenta que esa bolsa tiene una ordenación que el convenio estipula, como puntuación del proceso selectivo 2007 más tiempo trabajado en EPES para la oferta de un contrato por tiempo indefinido. Las normas de bolsa firmadas, tienen unas penalizaciones que están condicionadas a que se establecieran las preferencias de provincias. En este proceso se está solventando esta cuestión porque ahora se está indicando preferencias provinciales para contratos largos y de corta duración.

CCOO indica que había una persona, un TES, que desde el 2007 ha rechazado todo, y no se le ha penalizado y ahora se le ha ofrecido un contrato de dos años.

La empresa indica que las normas de bolsas firmadas condicionaban su entrada en vigor a tener la modificación de las preferencias.

CCOO expone que la normativa de la Bolsa de Contratación se firmó en diciembre, en la que se recogía las penalizaciones por rechazos de contratos y la fecha de entrada en vigor.

SATSE comenta que él hizo esa pregunta, y que la empresa le contestó que hasta que no estuvieran hechas las nuevas preferencias y baremaciones, no podía actuar. Y ante esa respuesta de la empresa, nadie en la comisión paritaria dijo nada, y así se actuó.

CCOO especifica que el párrafo aludido del Pacto de Bolsa tan sólo se refiere únicamente a la elección de las nuevas preferencias.

La empresa insiste en que lo que está firmado es que está condicionado a la modificación de las preferencias, que es lo que se está haciendo ahora y recuerda el punto 12 de las normas de bolsa.

CCOO indica que se debería haber firmado ese pacto cuando ya estuviera todo este proceso terminado.

SMA indica que no se estaría hablando de esto si el contrato hubiera surgido dentro de un mes.

La empresa indica que éste contrato ha surgido cuando ha surgido la necesidad de contratación.

SMA dice que ese contrato es de 12 de mayo.

UPES dice que se podría haber mantenido ese periodo con jornada de rebase, y luego haber salido el contrato después de este proceso.

CGT pregunta cuantos trabajadores se quedan fuera de plazo por categoría.

La empresa comenta que solicitudes de fuera de plazo son 16, 8 de médicos de suplencia, enfermeros 4, y 4 TES.

La empresa expone a la Parte Social que puede que el convenio contradiga las normas de la bolsa firmadas, ya que podría dar lugar a baremaciones distintas para BPI y BPC. En concreto, la distorsión se produce en el apartado 7.6.2 y 7.6.3 del convenio con las normas de la bolsa firmadas.

UPES indica que respecto de los médicos hay un caso excepcional, porque fue solo por unas horas, y en el proceso de alegaciones, su padre estaba intervenido con un proceso hepático. Es un trabajador que lleva ya mucho tiempo, y lo plantean, como causa de fuerza mayor. Se presentó a las 8'00 de la mañana del día siguiente.

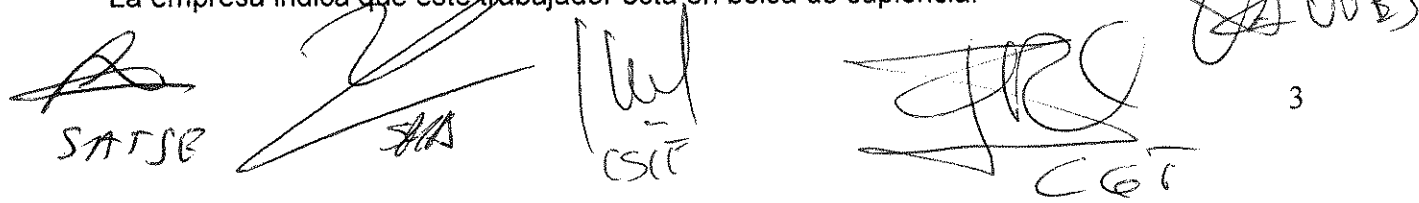
La empresa comenta que conoce el caso, porque tiene una situación familiar complicada, y se podría considerar como excepción, si se valora por la comisión paritaria. Este señor salió como no baremado en el periodo de alegaciones.

SATSE indica que si se acepta este caso, habría que preguntar a los demás por las causas por las que no lo presentaron en plazo.

UPES indica que si han tenido un problema similar, lo deberían haber alegado.

SATSE indica que en traslados internos, en cosas similares, se ha determinado que si no se ha presentado en plazo, no está en plazo, independientemente del motivo que lo justificara.

La empresa indica que este trabajador está en bolsa de suplencia.


SATSE SMA CSIF CGT UPES

La empresa indica que es verdad que en casos similares de traslados, no se ha atendido a excepciones.

SATSE indica que habría que modificar los criterios de baremación de la bolsa 3 para el año que viene.

CCOO indica que tiene dos casos de dos trabajadores, a los que no se les ha permitido aportar los méritos anteriores, y han quedado los últimos de la bolsa. Por ello, plantea que queden las bolsas como hasta ahora, y que se regule en su momento la bolsa con una baremación de todos los méritos.

La empresa indica que en la última reunión se fijó una ampliación de la experiencia, con lo que todo el que ha estado trabajando últimamente llega al tope de la experiencia.

CCOO indica que sigue habiendo una injusticia, porque son personas que han trabajado antes del año 2007 y considera que la empresa no valora en su justa medida el esfuerzo que hacen muchos profesionales que aceptan todo tipo de contratos.

SMA indica que hay mucha gente que está en el tope de experiencia en la bolsa de suplencia.

La empresa comenta si es factible la siguiente salida: se llegaría a un acuerdo que sería publicar este listado definitivo, y llegar a otro acuerdo, que sería sacar un nuevo proceso de reconocimiento de méritos, a las especialidades realizadas antes del 2007.

CGT indica que lo que se debería hacer es una nueva valoración de todos los méritos anteriores al 2007.

SMA indica que lo que se está planteando es razonable, pero tiene una menor incidencia que una especialidad. Por tanto, con la especialidad se solventa gran parte de los problemas de esa injusticia.

La empresa indica que se firmó lo que se firmó, y están vinculados a dicho acuerdo.

CGT manifiesta que es cierto que fue un error de todas las partes, y que se debería subsanar con una baremación de todos los méritos.

SMA indica que al tope de la formación deben llegar casi todos los médicos si se le computa la especialidad. Tiene mucho menor impacto el problema de la formación que el tema de la especialidad.

La empresa indica que esa bolsa se crea en el 2007 y se ha valorado siempre los servicios prestados en EPES a partir del 2007. Por eso plantea como una solución, que se pueda aportar los méritos de la especialidad, inmediatamente después del listado definitivo, en una nueva convocatoria donde exclusivamente se pondere la especialidad previa al 2007.

La empresa pregunta si lo que está proponiendo la Parte Social, es la anulación del actual proceso de mérito de la bolsa tres, para incluir todos los méritos y experiencia.

La Parte Social manifiesta que sí se podría iniciar un nuevo procedimiento de forma inmediata.

Lo que se plantea por la Parte Social es: la anulación de la convocatoria para la bolsa de suplencia, mantenimiento de baremo, y no habría límite para la aportación de mérito y de experiencia, teniendo en cuenta los máximos topes de experiencia y tiempo trabajado. Y mientras que se tramita ese mismo proceso, se continúan las normas actuales de baremación, que es tiempo trabajado en EPES.

La empresa expone que anular la convocatoria tal y como está plantea problemas de seguridad jurídica. Ve más factible resolver esta convocatoria, y abrir un nuevo proceso inmediatamente posterior, con todos sus plazos, y mientras tanto, se aplique esa resolución del listado definitivo. Este proceso nuevo se iniciaría de forma inmediata, y quizás en un periodo de un par de meses tendríamos un nuevo listado definitivo.

SMA indica que dificultad no debe ser imposibilidad, y pregunta la causa por la que no se puede suspender temporalmente la contratación.

UPES indica que lo que no deberían hacerse contratos de larga duración durante este periodo temporal.

La empresa indica que los contratos de este verano, se deberán realizar.

Se produce un debate entre las partes respecto de los riesgos de la anulación del procedimiento actual, o bien la finalización del mismo, y la inmediata posterior convocatoria de un nuevo procedimiento.

CSIF plantea que se haga una modificación de la convocatoria con modificación del baremo.

La empresa indica que seguirán necesitando un periodo transitorio en el que habrá que tener un criterio para realizar las contrataciones.

Se propone como solución por las partes que se finalice este proceso, se aplique el resultado del mismo, se saque un nuevo proceso selectivo de forma inmediata, y mientras tanto, se puedan hacer contrataciones temporales con un máximo periodo de la duración de tal proceso selectivo.

CGT indica que en el punto 7.6.1 del convenio se indica que el proceso de cobertura por provisión interna, tiene que cumplir con una serie de criterios, que no se han cumplido, como el principio de legalidad e igualdad. Entienden que todo lo que no sea cerrar este proceso e iniciar otro desde cero. La cuestión está en el reconocimiento del demérito por parte de todos y con la publicidad que corresponda.

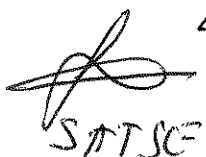
La empresa indica que además hay que justificarlo legalmente. Y habría que acudir a un procedimiento de lesividad, al afectar a derechos de terceros.

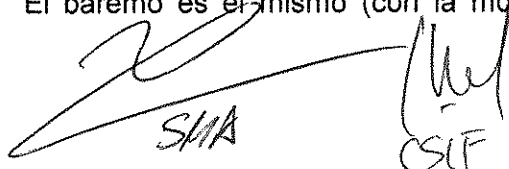
CGT indica que en el apartado 7.6 del convenio se establece que en el apartado de experiencia se indica que se debe puntuar de forma igual los servicios prestados en el sistema sanitario público, lo que se ha vulnerado en este proceso.

La empresa indica que lo que dice ese artículo es que se puntúa de forma similar el tiempo trabajado en EPES y el tiempo trabajado en el sistema sanitario público, y eso es lo que establece el baremo de la EPES.

Se propone lo siguiente:

- 1) Resolver esta convocatoria.
- 2) Convocar de forma inmediata la siguiente convocatoria exclusivamente para la bolsa de suplencia de médicos, concretamente el próximo lunes día 1 de junio. Se enviará previamente un borrador a la representación social, durante esta semana. Los plazos de la convocatoria se intentará recortar en lo que sea posible.
- 3) Los méritos ya aportados en la convocatoria anterior se mantienen y no se tendrán que modificar.
- 4) El baremo es el mismo (con la modificación de los puntos). El tope es de 230


SATSE


SMA


CSIF


CGT

- puntos.
- 5) Los méritos y experiencia a aportar no tiene límite, es decir, se pueden presentar de antes del año 2007.
 - 6) El periodo de presentación de méritos se limita como fecha al 3 de marzo de 2015.
 - 7) Durante ese periodo las contrataciones temporales, se realizarán por la lista de este último proceso, si bien, se limitarán los contratos a un máximo de la duración del proceso selectivo, salvo que haya imposibilidad de contratación.

UPES, CCOO, SATSE, SMA, CSIF y CGT están de acuerdo en este planteamiento.

La empresa pregunta sobre la posible controversia entre convenio y normas de la bolsa, concretamente entre BPI y BPC. La empresa piensa que BPI saldrá en el listado definitivo, pero en el orden de bolsa, debe prevalecer el orden de bolsa que establece el convenio.

CGT y SATSE plantean que si sale la puntuación, va a crear falsas expectativas y problemas.

Se queda por las partes en que se indicará que no procede baremación, y se explicará en la resolución del listado definitivo.

3. SALUD RESPONDE.

La empresa comenta que con el tiempo dedicado al proceso de actualización de méritos, no ha podido avanzar en esta materia, porque estaba previsto tratarlo en la comisión paritaria de junio. Se ha trabajado desde el Servicio Provincial de Jaén, y se ha avanzado algo en la materia, pero no tiene una propuesta para el día de hoy.

CCOO pregunta por la bolsa de administrativos, reivindicando su constitución.

La empresa indica que se tiene que regular, y espera hacerlo durante este año.

SATSE pregunta sobre el tema de Salud Responde, y sobre los periodos de prácticas que se realizaron.

La empresa indica que se abrió otro periodo de prácticas y que algún candidato no ha querido continuar. El resto está haciendo su periodo de ampliación de prácticas y se hará una prueba de evaluación final del curso, resolviendo la aptitud del curso, y que no cree que haya problemas en la superación. No le consta que haya habido problemas.

CGT pregunta si Paula ha hecho el segundo periodo de prácticas.

La empresa indica que se le comentó que se podía cambiar los turnos, ser flexibles, pero que no se pueden hacer los turnos tres días seguidos, entre otras cosas, porque el docente no tiene tres días de turno seguidos. Se le indicó que se pusiera en contacto con Salud Responde para que se pudiera adaptar el curso, pero coincidiendo con el docente del curso.

CGT pregunta si en un primer momento hubo solo un curso teórico y práctico, y posteriormente, tras finalizar el mismo, se acordó la ampliación.

La empresa indica que ya se comentó en la anterior comisión paritaria, que se vio que las horas de prácticas eran insuficientes, y por eso se ha ampliado el periodo de prácticas. El diseño del curso se vio que no era el adecuado, y se amplió el periodo de prácticas. No se dieron notas en ese primer periodo, y todo queda supeditado a esta evaluación final.

SATSE indica que cuando se amplió el periodo de prácticas, ya se sabía que había quien

no superaría el curso.

CGT pregunta si se dio certificado de aptitud en la primera fase.

La empresa comenta que no se dio, que está todo condicionado a la superación de la evaluación en esta fase. Hubo una comunicación por la que se justificaba la ampliación de las prácticas, debido a que no alcanzaban la destreza suficiente y que faltaban horas de práctica.

UPES pregunta si cualquier valoración inicial es vinculante.

La empresa indica que no se ha calificado ni se ha dado valoración previa.

CCOO expone que en las bases no se recogía evaluaciones excluyentes, por lo que propone que al resto de los/as aspirantes que no pudieron incorporarse al procedimiento el día 3 de marzo se puedan incorporar a un nuevo procedimiento, siendo baremados por detrás de los que actualmente están realizando el curso.

La empresa comenta que lo que ha habido es una ampliación del curso, que previamente hicieron la primera fase del curso. Incorporar a gente que no ha hecho ni siquiera la teoría, no tiene sentido. Y respecto de la bolsa, habrá que trabajar en ese orden de la bolsa, y si se quiere, que estos enfermeros tengan preferencia para próximos cursos.

CCOO indica que siguen esperando que el responsable de Salud Responde esté presente en la próxima paritaria de Jaén. Se tienen dos contratos de media jornada por cubrir, y no sabe por qué no se sacan esos contratos.

La empresa indica que Salud Responde tiene sus necesidades que no son estables a lo largo de todo el año, y dependiendo de las fechas, las cubre o no las cubre.

CGT pregunta si dos medias jornadas es una vacante.

La empresa contesta que son dos reducciones de jornada, luego no es una vacante.

CCOO solicita el compromiso de la empresa de traer un borrador del sistema de bolsa de Salud responde.

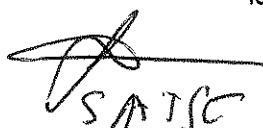
La empresa indica que lo analizará y que le gustaría hablar con los enfermeros de Salud Responde, y ver como organizar esa bolsa. Habrá que hacer unas normas equilibradas.

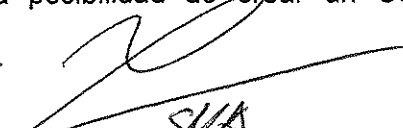
4. Carrera Profesional: valoración de acuerdo para su reanudación.

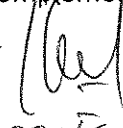
La empresa indica que quedaba pendiente de analizar un borrador en línea de lo que ha firmado el Hospital Costa del Sol, y se trae ese modelo. Y también conoce que en estos días se ha tratado en Mesa Sectorial del SAS el nuevo modelo de carrera profesional.

CCOO informa sobre lo acordado en Mesa Sectorial del SAS respecto a la carrera profesional:

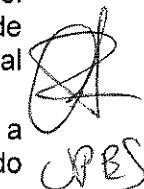
- El pasado 15 de mayo la Dirección del SAS presentó un documento en el que se hacía una adaptación del modelo de carrera profesional del SAS a la sentencia del Tribunal Supremo que anulaba alguno de los preceptos contenidos en el modelo aprobado en el Acuerdo de 18 de julio de 2006 (entre los que destaca la ilegalidad del descenso de nivel), documento que con matices fue aceptado por los sindicatos de la Mesa Sectorial al objeto de facilitar el desbloqueo actual.
- En el citado documento, además de eliminar la pérdida del nivel de carrera se alude a la posibilidad de crear un Complemento de Vigencia de la Acreditación cuando

 SATSC

 SIA

 CSIF

 CCOO

 UPES

presupuestariamente sea posible la recuperación de la disminución de retribuciones que se impuso en la Ley 3/2012 de la Junta de Andalucía, complemento que sería adicional a las cuantías establecidas para cada uno de los niveles de carrera.

- Hay comprometido un grupo de trabajo para desbloquear importantes cuestiones de la carrera profesional como la homologación, la repesca o la apertura del proceso ordinario para el personal de Gestión y Servicios y el personal sanitario no incluido en los Grupos A y B (Licenciados y Diplomados).

La empresa pregunta si tienen previsto la entrada en vigor.

CCOO indica que se está pendiente de la convocatoria de una mesa técnica sobre carrera profesional.

La empresa indica que cuando se firme, tendríamos el modelo definitivo, que parece que cambiaría muy poco el actual. Pregunta si se ha acordado algo respecto del periodo de la suspensión.

CCOO reitera que queda pendiente de la citada Mesa Técnica

UPES pregunta si cuando se apruebe el modelo del SAS se aplicará en la EPES directamente.

La empresa indica que el convenio lo que establece es que se adaptará el modelo a la EPES. Hay dos cuestiones a debatir: 1) qué pasa con la suspensión del 2014. Lo que se propuso en la última reunión es acordar un levantamiento de dicha suspensión, recuperándola con efectos retroactivos, hasta que haya un nuevo modelo del SAS y se adapte a la EPES. 2) O no se llega al primer acuerdo, y cuando haya el modelo definitivo en el SAS se adapta a la EPES.

Como propuesta de la empresa, se entrega un borrador que debería ser unánime por todas las secciones sindicales, que conllevaría un proceso extraordinario de carrera profesional, hasta que el SAS aprueba su modelo de carrera y se negocie la adaptación a la EPES.

CCOO reivindica que el proceso también se debe abrir para el resto de categorías además de los licenciados y diplomados sanitarios, que en el caso de EPES son las categorías de TES, Técnico Administrativo y Administrativo.

CGT comenta que lo que hay que redactar muy bien es lo de que se “negociará la adaptación a la normativa propia de esta agencia”.

La empresa dice que es precisamente una introducción solicitada por el SMA.

SMA indica que lo que se quiere decir es que no se pueda imponer por EPES las condiciones del SAS directamente.

Las partes firman el acuerdo, que se une al presente acta, como anexo número I. El plazo es que en el plazo de un mes, se publicará el proceso extraordinario para las convocatorias de 2014 y primera convocatoria de 2015.

Este documento va condicionado a la retirada de las demandas de SATSE y de SMA.

CCOO insiste en que el proceso ordinario se abra para TES y administrativos.

La empresa indica que el proceso ordinario no se ha desarrollado ni en el SAS ni en las agencias. Cuando se desarrolle en el SAS, se desarrollará por todas las agencias.

5. Ruegos y preguntas:

CCOO plantea el problema de la justificación de la titulación de los TES.

La empresa indica que para justificar la titulación de los TES hay que acreditar el certificado de superación de materia, y el pago de tasas, y así se considera que tiene la titulación.

CCOO indica que un trabajador tiene un certificado emitido por un funcionario público, el Vicedirector de un instituto público, en el que se indica que ha superado los módulos del curso, que ha sido eximido de cursar el módulo de formación en centro de trabajo, y que la obtención del título la podrá solicitar a partir del mes de julio en la secretaría del centro. Sin embargo, para este trabajador se le dio un dispositivo para el campo del Betis, porque la empresa no tenía a nadie para trabajar, siendo difícilmente justificable que a profesionales que no se les permite poder trabajar en servicios asistenciales puedan ser contratados para este tipo de eventos, porque la capacitación debe ser válida para todo tipo de servicios profesionales.

La empresa indica que no había TES para cubrir ese dispositivo del Betis, y se preguntó si tenía que conducir, a lo que se dijo que no, que el TES sólo debía estar en el campo del Betis, por lo que no se infringió norma alguna, se contrató ante la inexistencia de trabajadores disponibles. Y respecto del certificado, entiende que no se justifica debidamente la titulación y hay terceros afectados que son los que tienen la titulación o habilitación que podrían reclamar.

CCOO indica que en otro supuesto, un TES tenía un certificado de un instituto de fuera de esta comunidad, en el que se certificaba que había superado los módulos y había pagado las tasas y la empresa no le dio valor.

La empresa indica que, en este caso, entiende que si hay un certificado por el cual se indica que se ha superado los módulos y se ha abonado las tasas, debe entenderse que tiene el título. Lo que hay que analizar es qué requisitos debe tener un TES para que se entienda que dispone del título, y en este caso, es necesario tener los módulos aprobados y el pago de la tasa.

SMA indica que hay circunstancias excepcionales, y hay que verlas y ver si hay terceros afectados. Y que CCOO no tiene razón en el sentido de que se entienda que tiene el título, porque las convocatorias oficiales son en las fechas en que son, y hasta que no llegue la fecha de esa convocatoria y el pago de las tasas, no se puede considerar que tenga el título.

UPES pregunta qué ocurre cuando este trabajador tenga el título.

La empresa dice que ahora no puede ser contratado, y cuando lo tenga, se le barema y tendrá su lugar en la bolsa.

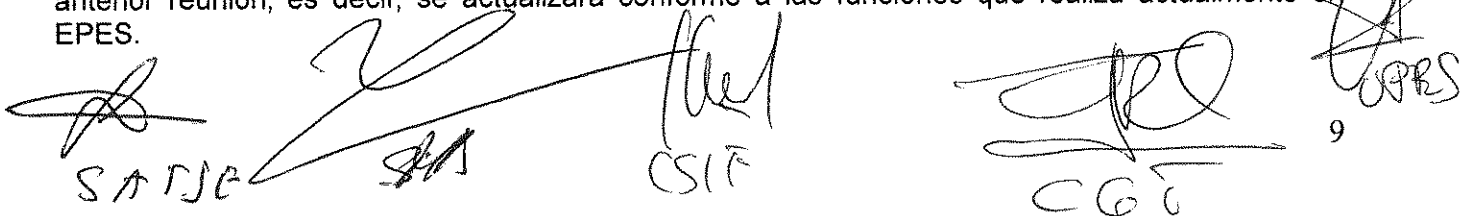
La empresa indica que hay unos 24 TES que no tienen titulación o habilitación de bolsa BPC y 3 de la BPI.

La empresa indica que la mayoría de los presentes entiende que lo tienen claro, que hasta que no se haya acabado el curso, no se le puede considerar como titulado.

Puntos propuestos por UPES:

- 1) Mapa de competencia de los TES.

La empresa comenta que está pendiente de reunirse con el responsable del grupo de TES, para elaborar la actualización del mapa de competencias, con la premisa que se comentó en la anterior reunión, es decir, se actualizará conforme a las funciones que realiza actualmente en EPES.


SARE CSIF CGT UPES

UPES indica que un enfermero tiene sus competencias y en EPES hace determinadas funciones. Las competencias que concede el ministerio de educación, son las que son y están reconocidas por el Ministerio. EPES debería copiar las competencias que establece el Ministerio.

La empresa indica que el mapa de competencias es de EPES, y son las funciones que se desarrollan en EPES las que se establecen.

CCOO expone que en la titulación académica hay una serie de competencias que actualmente se están haciendo en EPES y que no están reconocidas en el mapa de competencias por lo que reivindica que en base a esas nuevas competencias, se tendrá que modificar el grupo de cotización.

La empresa indica que se enviaron las funciones de los TES, el decreto con la nueva titulación, y toda la documentación que se consideró precisa, y se remitió a la Tesorería general de la Seguridad Social y ésta determinó el grupo de cotización correspondiente. Así se presentó también a la inspección de trabajo que lo validó.

UPES lo que plantea es que deben estudiarse cuales son las competencias de los TES, e ir al máximo en las competencias y cotización de los TES. Considera que la empresa tendría un problema con el contrato programa si no se ponen las competencias de los TES, porque no se podría cumplir el contrato programa en los casos de emergencias colectivas y catástrofes.

La empresa contesta que los mapas de competencias se desarrollan a partir de las funciones que se desarrollan en el puesto de trabajo en EPES en la actualidad.

UPES indica que las competencias del BOE la realizan todas.

CCOO informa que ha hecho una consulta a la Seguridad Social en la que se ha presentado todas las competencias profesionales que están incluidas en la titulación académica.

La empresa indica que se le dio toda la información sobre funciones y titulación, y no solo se ha pronunciado la TGSS, sino la propia inspección por denuncia de la Parte Social.

CCOO indica que respecto del grupo de trabajo de EPES de la categoría TES, le parece insuficiente que sea solo trabajadores de Córdoba y Málaga, y debería ser más abierto al resto de las provincias.

SATSE pregunta si hay fecha para la reunión del grupo.

La empresa dice que todavía no.

UPES indica que este tema vendrá a todas las paritarias hasta que el grupo se reúna.

2) UPES indica que en el acta número 44 se indicó que habría que unificar los criterios que se siguen cuando un profesional se traslada a otra provincia.

La empresa indica que tiene pendiente de elaborar la propuesta, pero sí que lo ha analizado. Básicamente hay dos criterios, el de preferencia provincial o preferencia en EPES.

UPES indica que a ellos les da igual un sistema u otro, pero que debe ser homogéneo.

CGT indica que en algunos servicios provinciales, lo decide el Director, y lo que debería de hacer la empresa es presentar una propuesta.

La empresa indica que parece lógico que sea igual en todas las provincias. Lo puede tratar con los directores, y traerá una propuesta que no entre en colisión con una sentencia que indicó que prevalece el tiempo en EPES y no en el Servicio Provincial.

SATSE indica que esa sentencia equiparaba esos traslados internos temporales a los definitivos, y por eso aplicaba el criterio de tiempo trabajado en EPES, y que un acuerdo de comisión paritaria provincial no puede ir contra el convenio. Lo que ocurre es que dado que cada provincia tiene un sistema distinto, habrá que ver como se puede aplicar a toda la empresa. Explica que en Cádiz hay una asignación de cuadrantes provisional, y luego en octubre cuando se hacen los cuadrantes del año siguiente, compite en igualdad de condiciones con todos.

Se concluye que la empresa hablará con los directores, para establecer un sistema uniforme para todas las provincias y remitirá la propuesta a la Parte Social.

CCOO pregunta si se produce un traslado temporal y esa persona a la que le corresponde ese traslado temporal está en excedencia, si ese traslado pasa al siguiente de la lista.

La empresa ante esa situación, igual que se hace en los supuestos de baja maternal, riesgo para el embarazo, y todo lo relacionado con maternidad, se da el traslado a esa persona, y se cubre en destino, porque puede que dure más la situación de excedencia que lo que dura el traslado.

CCOO indica que es una persona que está en el extranjero, que está de excedencia por cuidado de hijos, y que no se piensa incorporar, proponiendo la posibilidad de que la citada vacante pueda ser cubierta provisionalmente a través de un traslado interno temporal lo que propiciaría que la trabajadora que actualmente está sustituyendo a la que está en excedencia pueda continuar en el SP de Cádiz

La empresa indica que en ese caso, la situación que da origen al traslado interno temporal, es superior al tiempo de su excedencia, por lo que se concede el traslado interno temporal.

CCOO pregunta por qué no puede cubrirse un traslado interno temporal con otro traslado interno temporal.

La empresa indica que el convenio no regula la cobertura de un traslado temporal, con otro traslado y se podría generar una complicación en relación a la cobertura temporal de la plaza. En cualquier caso lo volverá a estudiar.

UPES indica que el problema que ve es que si no se aplica la norma, con un supuesto excepcional, luego todos los supuestos son excepcionales.

3) Permiso retribuido cuando el hecho causante termina antes de tener guardia.

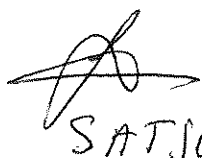
UPES indica que hace poco se ha cambiado un criterio de un permiso, en relación a un juicio de un afiliado de la UPES, y se mantuvo por el abogado de la empresa que procede el permiso aunque no tenga guardias.

La empresa indica que el convenio regula expresamente, que cuando el permiso se establezca en turnos de trabajo, los días deberán disfrutarse dentro del hecho causante.

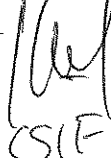
CCOO argumenta que son varias las sentencias en las que se estipula que el alta hospitalaria no conlleva el alta médica por lo que se justifica plenamente la persistencia del permiso en atención a los cuidados domiciliarios que son necesarios. Por consiguiente, el/la trabajador/a tan sólo debe acreditar el hecho que justifica el permiso, en este caso la hospitalización.

CGT pregunta cuanto corresponde por mudanza.

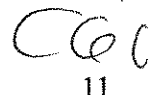
La empresa contesta que lo que establece el EBEP.

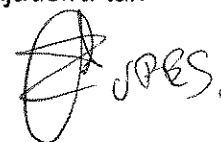

SATSE


SIA


CSIF




CGT
11


UPES

CGT manifiesta que hay una sentencia que establece que para los permisos es de aplicación el convenio colectivo.

La empresa comenta que la sentencia establece que es de aplicación el convenio colectivo para los supuestos tratados en la sentencia, es decir, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar.

CGT indica que los puntos que han remitido por correo electrónico que no da tiempo de tratar, se podrían resolver por correo electrónico.

SMA indica que también ha remitido unos puntos de solicitud de información.

La empresa indica que estos últimos puntos se remitieron la pasada noche y que no ha podido ni verlos, aunque de entrada indica que no es partidaria de atenderlos por correo ya que deben de tratarse en Paritaria.

Se pone fin a la reunión a las 18'55 horas.