

ACTA Nº 50 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE EPES
DE FECHA 19 DE ABRIL DE 2016

En Campanillas, Málaga, a 19 de abril de 2016.

Reunidos en la sede de la EPES las personas seguidamente relacionadas, se procede a la sesión de la Comisión Paritaria Regional, iniciándose la sesión a las 11'00 horas.

Asistentes Presenciales:

En representación de la Empresa:

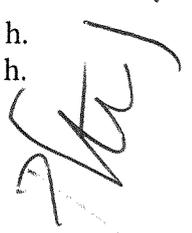
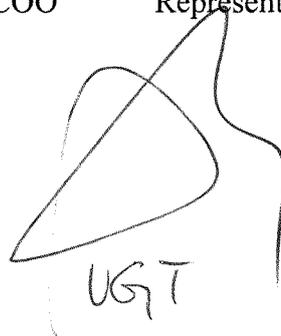
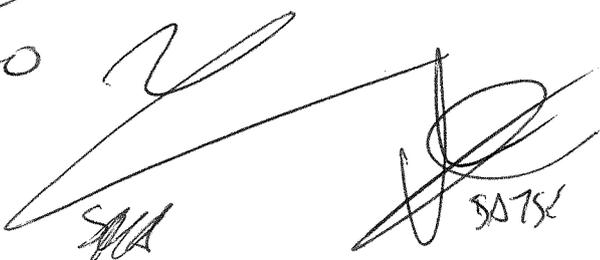
Maite Becerra Moreno.	Directora de Desarrollo de Personas.
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector de Desarrollo de Personas.
José María Álvarez Rueda.	Director Territorial Línea 061
José Javier Cabello.	Asesor.

En representación de los Trabajadores:

Jesús Cabrera González.	CCOO	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Catalina Herrera Florido.	CSIF	Asesor
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Asesor
Lourdes Moyano Redondo.	SATSE	Representante
Belén Recacha Violeta.	SATSE	Asesor
Santiago Álvarez Gutiérrez	SMA	Representante.
Iván Aguilar Cruz.	SMA	Asesor.
José Javier García	CGT	Asesor.
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Representante
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesor.
José A. Traveset Luque	UPES	Representante
José A. Oliva Payan	UPES	Asesor.

Asistencias por videoconferencia:

Francisco Javier Bertiz Cordero.	CSIF	Representante
Alfonso Garrido Ramón.	SATSE	Asesor
José Enrique Fernández.	CCOO	Representante, asiste de 13:00-18:30 h.
José Sánchez Suero.	CCOO	Representante, asiste de 11:00-13:00 h.



En Málaga, siendo las 11:15 horas del 19 de abril se reúne en la sede central de EPES la Comisión Paritaria, con el siguiente orden del día:

1. Conclusión Proceso de Traslados Internos.
2. Conclusión Proceso de Permisos Individuales de Formación (PIF).
3. Temas pendiente propuestos por CGT:
 - a. Desprotección legal de los enfermeros ante el RD 954/2015
 - b. Exclusión de los enfermeros del acceso a puestos de dirección.
 - c. Reconocimiento de los gestores de Emergencias. Acreditación y certificación profesional
4. Programa de Formación 2016: información pendiente de la última reunión.
5. Procedimiento unificado de adscripciones a proponer por la Representación Sindical.

Se plantea por la Dirección de la empresa que está preparada para la firma el acta nº48. El acta nº 49 está pendiente de recibir alegaciones de la parte social. Se pasa a la firma dicha acta nº 48.

Se indica que el día de hoy hay que publicar los listados de los traslados internos y de los PIFS. Apenas hay alegaciones a ambos procesos. Si se finaliza pronto estos dos aspectos, se podría publicitar en este mismo día.

Se concreta que la hora de finalización de la reunión será a las 17:00 horas.

La empresa también recuerda que la parte social tiene que nombrar a dos personas de la comisión de igualdad.

1. Conclusión Proceso de Traslados Internos.

Se ha resuelto sin que hayan existido alegaciones. Solo hubo un error que se corrigió. El listado provisional quedaría como definitivo.

UPES indica que tiene constancia de una alegación de Cádiz. Se trata de Alejandro Sansegundo, enfermero. Está en el traslado interno temporal y en el definitivo.

La empresa indica que cree que ese supuesto se corrigió. En este caso, presentó la solicitud fuera de plazo. En otras ocasiones, por acuerdo de la comisión paritaria, queda en último lugar en la lista, para no afectar a terceros.

UPES indica que el trabajador alega que ha tenido problemas con el correo, por el cambio de correo de la Junta. Y que ha venido planteando desde hace seis años ese traslado temporal y definitivo.

La empresa indica todo el mundo sabe en qué plazos se publican los traslados temporales,

y además, hay terceros afectados si se admite la solicitud de fuera de plazo. Por eso se llegó a la solución en CPR anteriores de no excluirlo y ponerlo al final de la lista. Este es el procedimiento que se ha seguido hasta ahora.

UPES manifiesta que lo que alega es que no le ha llegado la información para poder presentarse.

La empresa indica que las solicitudes se presentan y se registran por el Registro Provincial. Y las convocatorias se publican en Atención al Profesional y se remite a la CPR y a las direcciones provinciales, no afectando a lo que haya ocurrido con su correo.

UPES pregunta qué periodo ha habido para presentar la documentación.

La empresa contesta que desde el 15 de febrero hasta el 8 de marzo. Para reconsiderar el criterio de incluirlo al final de la lista, tendría que existir un acuerdo de toda la CPR, para poder admitir a este señor, perjudicando a terceros que han presentar su solicitud en plazo.

UPES indica que es la primera vez que han existido problemas en el correo. Lo que quieren decir es que no se ha podido informar porque no tenía cuenta de correo.

La empresa comenta que la publicidad de la convocatoria no se hace de forma personal mediante un envío por correo, sino que la publicidad es genérica, a través del portal del profesional, y anuncio en tabloneros de los Servicios Provinciales y representación sindical.

UPES indica que también podrían exigir que en el tablón de anuncios del servicio provincial se publique todo lo que se contiene en el portal del profesional. También indican que en el convenio se establece que de existir en la empresa los méritos anteriores, se computan directamente.

La empresa indica que eso solo es para aquellos trabajadores que se presenten al proceso de traslados internos, y con un listado en vigor. De lo que se trata ahora es de solicitar la inclusión en el nuevo periodo de traslados internos.

Además comenta la empresa que ha habido supuestos anteriores en que personas que no solicitaron en plazo la inclusión en los traslados, se decidió por la Comisión Paritaria que quedaban al final de la lista.

CGT manifiesta que es un problema de interpretación, y que entiende que si ya está en el listado anterior, se actualizan permanentemente los méritos, sin necesidad de una nueva solicitud.

La empresa indica que ese no es el criterio que se ha seguido en la Comisión Paritaria todos los años, que quien quiere permanecer en dichos listados debe presentar su solicitud.

CGT insiste en que según su interpretación, en base al artículo 7.1.4, párrafo 2, es que ese señor está en el listado, y no tiene que actualizar méritos ni hacer nueva solicitud.

CCOO

SMA

SITSE

UGT

CSIT

UPES

UPES

La empresa indica que la interpretación que hace la empresa es la que siempre ha efectuado la Comisión Paritaria. Está segura que si insertamos a este señor, tendrá 12 impugnaciones y está seguro que las perdería. Y este señor no tiene base para impugnarlo.

UGT mantiene que le parece correcto que como medida intermedia se incluya al final del listado. Y solicita que se mejoren los canales de comunicación para que estos hechos no se repitan.

UPES pide solicitar una interpretación del convenio y paralizar la lista definitiva de traslados temporales en esta comisión, hasta que no haya una decisión o interpretación al respecto.

La empresa indica que en las propias bases se establecen las condiciones de esta convocatoria, y es el criterio seguido todos los años en las anteriores Comisiones Paritarias. La empresa insiste en que esa publicidad no obliga a la remisión individual a la persona.

CGT pregunta donde se dice en la convocatoria en qué lugar se ha de publicar.

La empresa indica que solo en el portal del profesional, aunque también se da traslado a la representación sindical, los tablones de los servicios provinciales, etc.

CGT insiste en la interpretación del artículo 7.1.4, párrafo 2.

La empresa indica que en este listado ocurre por primera vez, que hay quien ha solicitado traslados temporales definitivos, donde hay contratados temporalmente como interinos vacantes. Esto ocurre en Málaga, con dos médicos, en Huelva con un TES. Por lo que estos contratos temporales finalizan.

UPES indica que seguiría existiendo una plaza vacante de médico.

SATSE pregunta si existe una plaza vacante de enfermería.

La empresa indica que sí, y que respecto a las vacantes solicitadas, la Consejería de Hacienda ha solicitado información financiera y que están a la espera de su decisión.

Sindicato Médico indica que le gustaría solucionar el problema a este profesional, pero podría generar un problema para el resto de trabajadores que han presentado su solicitud en plazo.

UGT indica que hay que solucionar el problema de la comunicación ya, pero no puede afectarse a otras personas. Como alternativa y punto intermedio le parece correcto que se ponga el último.

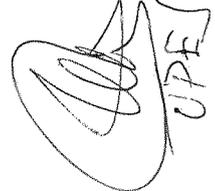
UPES pregunta qué solución se ha dado por la dirección a este problema de comunicación.

La empresa indica que está en una situación de tránsito, y que los técnicos están


CCOO


SATSE


UGT


UPES

resolviendo los problemas cuando se advierten de ello.

SATSE indica que hay problemas con el correo, es cierto, y que hay problemas de comunicación en el Campo de Gibraltar. Pero hay terceros afectados y no sabe como defender esa situación. La situación que se ha dado en ocasiones es pasarlo al último lugar de la lista, y en la última ocasión, se estimó esa decisión con una trabajadora que estaba fuera de España. No encuentra una solución que sea buena para todos y que pueda defender si alguien la impugna. Por ello, plantea seguir con el criterio anterior.

CCOO quiere expresar que esta posibilidad de que se incorpore podría implicar un aluvión de quejas y con razón. La opción de dejarlo como último de la lista sería lo único que se podría hacer. Cree que el plazo y los procedimientos han sido los correctos, aunque los problemas de comunicación hayan existido, por lo que entienden que esa sería la solución correcta, dejarlo al final de la lista.

CGT indica que están a favor de lo que dice UPES, interpretando el convenio de tal forma que quien estuviera en la lista del año anterior, ya estaría incluido en los siguientes listados de los años siguientes, baremándose los méritos de forma automática.

La empresa indica que en ese caso lo que implicaría es que habría que hacer un nuevo listado incluyendo a todos los que en todos los años temporales estuvieran en el listado de los traslados. Y lo que quiere decir ese artículo es que en el nuevo proceso de traslados, no haya que aportar nuevos méritos, sino que se consideran automáticamente.

UPES lo que plantea es que se tenga en cuenta la alegación de Alejandro, y se le incluya en el listado definitiva, teniendo en cuenta que fuera presentado en plazo.

CSIF considera que a no ser que el compañero afectado pudiera acreditar de forma contundente que hubo un intento de comunicación fallido, hay compañeros afectados y por tanto, su postura sería dejarlo en el último lugar de la lista, como la solución menos negativa para él.

Todos los sindicatos estarían de acuerdo en dejarlo en el último lugar de la lista, salvo UPES y CGT, por lo que existiendo mayoría se procede a la publicación del listado, dejando a este profesional al final de la lista.

2. Conclusión Proceso de Permisos Individuales de Formación (PIF).

Se han concedido un total de 1.092 horas, de las solicitudes que se han tramitado, con el siguiente desglose:

276 horas a enfermería.
816 horas a TES.

No se han admitido 3 casos: en dos de ellas porque no se presenta en el periodo de alegaciones la documentación necesaria (matriculación, curso lectivo, calendario, número

CCOO

SAR

SATSE

CGT

UPES

CSIF

10/11

de horas, etc.), que es lo que ha ocurrido con un TES y un enfermero, Fernando Javier Chacón, y José Antonio Morales, respectivamente; hay un caso, presentado fuera de plazo, que no se admitiría al proceso, y un caso excepcional, que es un trabajador temporal que a la fecha, ha terminado su contrato, por lo que no podría asignársele horas.

En esos dos casos denegados, no se ha presentado los programas con las materias, y la carga lectiva real.

UPES pregunta si en la anterior convocatoria pidieron horas.

La empresa indica que no tienen horas en el curso anterior. Pero lo podrán presentar para la próxima convocatoria. No estaban incluidos en el listado provisional, y en el periodo de alegaciones no lo han aportado.

UPES pide la información por categoría y provincias, y se les relaciona las solicitudes. Se pone a disposición de la parte social el listado definitivo, que se va a hacer público.

CGT indica si estos permisos afectan a la parte de incentivos.

La empresa indica que durante ese tiempo el trabajador no cobra variable, porque así lo dice la norma, y la Fundación Tripartita solo paga las retribuciones fijas y no las variables. Y tampoco cobra los incentivos en proporción a las horas de PIFS realizadas. Así consta en la convocatoria.

La empresa entrega a la representación social la documentación que debe prepararse para enviarlo a la Fundación Tripartita.

SATSE pregunta cuantas horas se van a computar para concurrir a los exámenes del SAS.

La empresa mantiene que el criterio es el del convenio, y se computa las horas del examen más los desplazamientos.

SATSE indica que ese no es el criterio del EBEP, que establece el día por la concurrencia al examen.

La empresa indica que no va a cambiar su criterio. Indica que en el asunto de los asuntos retribuidos, sí que hay novedades: hay una intención en que se planteen en las agencias una homogenización de los permisos en las Agencias, respecto de los permisos de conciliación de la vida familiar. La idea es que se estudien los que existen en el SAS y que se trasladen a las Agencias. Se está estudiando por la Dirección de la Empresa cómo realizar esta adecuación, que no puede superar al EBEP, y pudiera existir margen para armonizar los permisos de la EPES con el SAS, haciendo equilibrios con el presupuesto.

SATSE dice que hubo una propuesta no de ley, presentada por el PSOE, y que se habló de los permisos, pero no se quedaba limitado a los permisos de conciliación de la vida familiar.

Handwritten signatures and initials of various parties involved in the document. From left to right: a signature with 'CCOO' below it; a signature with 'SAS' below it; a signature with 'SATSE' below it; a signature with 'PSOE' below it; and a signature with 'UPES' below it.

La EPES indica que los acuerdos que se están tratando de función pública no son de aplicación directa a la EPES. Supuestamente, cualquier incremento de masa salarial, debería ir precedido por el correspondiente informe previo de la Consejería de Hacienda.

SATSE indica que quien se sienta perjudicado por el permiso por la concurrencia a exámenes, irá hasta la vía judicial.

UGT indica que el compañero de Huelva se ha despedido y se tiene que marchar.

El Sindicato Médico se opone a la decisión de la empresa respecto de los permisos de los exámenes del SAS, ya que son exámenes de otras administraciones públicas.

La empresa considera que otras Agencias no han concedido horas, y la EPES ha dado todas las horas de los exámenes y las del desplazamiento.

UPES también se posiciona con el Sindicato Médico.

La empresa indica que el margen de negociación que tiene, por el déficit presupuestario, es muy escaso, si bien, en determinados permisos de conciliación ha recibido instrucciones para tratar de confluir con el SAS.

UPES pregunta si para el tema de los exámenes el permiso se rige por el convenio o por el manual de los permisos.

La empresa indica que entiende que la interpretación del convenio es compatible con el EBEP.

UPES indica que en el Manual de Permisos se establece como permiso el día o días naturales.

La empresa indica que son compatibles convenio y manual de permiso. De todas formas, propone que como se va a hablar de permisos por esta intención de modificar los permisos de conciliación de la vida familiar, se puede hablar de como regular algunos de estos permisos.

CGT cuestiona si hay o no margen de negociación para los permisos por las líneas económicas que se plantean.

CGT pregunta cual es el marco legal para los permisos retribuidos, ¿convenio o manual de permisos?

La empresa indica que se ha ido evolucionando porque por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia se ha modificado el criterio, esa sentencia estableció para fallecimiento y enfermedad grave que el marco era el convenio, con el límite máximo del EBEP.

CGT solicita que para la siguiente reunión se remita un nuevo borrador de Manual, porque en este caso, no se ha aplicado el concepto de día natural.

ccoo
SMA
SATSE
UGT
CSIF
UPES
7
Fta

La empresa indica que en la próxima reunión se tratará de armonizar con los permisos del SAS. El permiso de lactancia hasta 16 meses, entiende que hay que adecuarlo, haciéndolo compatible con el EBEP.

CGT indica que esa armonización procede del SAS, por lo que no entiende por qué motivo no se puede negociar. Considera que ya la decisión está tomada.

SMA indica que según esa interpretación, no son de aplicación los días adicionales de asuntos propios por asuntos particulares, y los de vacaciones, los llamados días “moscosos”. No entiende por qué esos días no son de aplicación.

La empresa indica que el EBEP es norma de máximos y que esos días no están regulados en nuestro Convenio.

CGT indica que el convenio también establece un día adicional de vacaciones, que tampoco se está dando.

UPES sigue negándose al espiguelo en la interpretación de los permisos retribuidos.

CGT indica que la sentencia del TSJA remite al convenio colectivo.

La empresa indica que así se está aplicando y en la última reunión, se aumentó el tiempo del hecho causante, y se reconoció la prolongación del hecho causante cuando son necesarios cuidados del familiar.

UGT indica que se haga una reunión monográfica para tratar estos temas, y dejar claras estas cuestiones.

UPES pregunta si los días “malosos” están incluidos en esa armonización.

La empresa indica que no lo están.

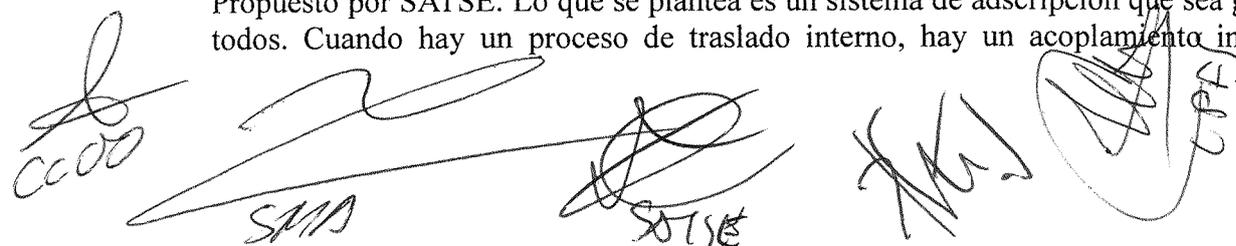
CCOO indica que si el permiso de examen es fuera de la provincia o fuera de la localidad, ¿qué se hace entonces?

La empresa indica que se ha dado el tiempo del examen y de los desplazamientos.

UPES plantea el caso de los TES cuando tienen que ir a Ceuta, y casi no tuvieron tiempo de llegar.

3. Procedimiento unificado de adscripciones a proponer por la Representación Sindical.

Propuesto por SATSE. Lo que se plantea es un sistema de adscripción que sea general para todos. Cuando hay un proceso de traslado interno, hay un acoplamiento interno en el

Handwritten signatures of the unions: CCOO, SMA, SATSE, UGT, and UPES.

servicio provincial, que es diferente en cada servicio provincial. Por eso, SATSE ha hecho una propuesta. Es un sistema para asignar las adscripciones definitivas.

UPES dice que lo que pedían desde Granada es un sistema homogéneo para los traslados temporales.

SATSE pregunta como se adjudica una adscripción definitiva, porque el convenio no lo regula.

UPES insiste en concretar en primer lugar como se realiza una adscripción temporal.

SATSE comenta que primero habrá que armonizar las adscripciones definitivas, y luego las provisionales.

La empresa indica que en materia de baremos, hay una sentencia de Cádiz, que sería bastante lógico aplicar el anexo III. Lo ideal sería que también sirviera para las adscripciones.

SATSE comenta que lo que analizó esa sentencia eran unas circunstancias y ahora se trata de otras. Plantea como propuesta tiempo trabajado en la empresa en la categoría a la que se opta y en segundo lugar, tiempo trabajado en el servicio provincial.

La empresa indica que los empates en días trabajados en la empresa ya es difícil que se den.

CGT indica que sería antigüedad en la empresa a la categoría que se opta.

CCOO con respecto a traslados temporales, hay que tratar las promociones internas, y se habla en el convenio como antigüedad en la empresa, no por categoría profesional.

La empresa indica que le gustaría que se recogiera todo, y la promoción interna también.

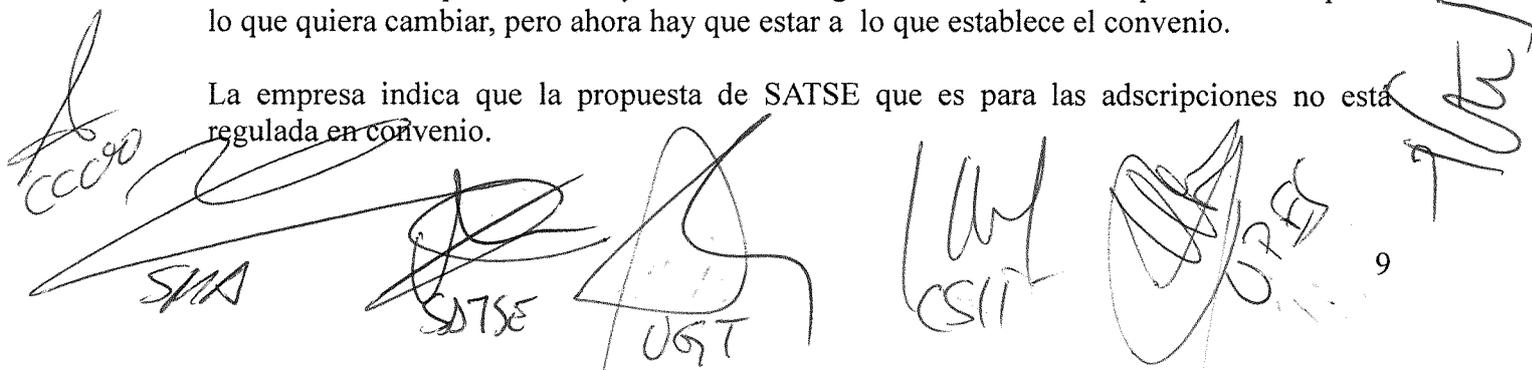
SATSE indica que en el SAS, los acoplamientos que son similares a las adscripciones se regulan por el tiempo trabajado por categoría.

CCOO indica que la situación del SAS y de la EPES es distinta, y no se puede trasponer el sistema de acoplamiento, porque en la EPES, el baremo de traslado **es recoge que es la antigüedad en la EPES y no en la categoría la que dilucida.**

SATSE indica que no se puede decir algo distinto en EPES que en el SAS. Hay que tender la armonización hacia el SAS.

CCOO mantiene que cuando haya una nueva negociación de convenio que cada uno aporte lo que quiera cambiar, pero ahora hay que estar a lo que establece el convenio.

La empresa indica que la propuesta de SATSE que es para las adscripciones no está regulada en convenio.



SATSE plantea una fórmula ponderada de cómputo de la antigüedad.

La empresa pregunta qué pasaría con una promoción a coordinador asistencial, etc. Se debe de atender al puesto que tiene reservado.

SATSE entiende que son enfermeros y médicos aunque estén haciendo funciones de coordinación.

CCOO indica que tiene puesto un conflicto colectivo sobre esta cuestión que se celebrará el día 4 de mayo.

CGT indica que está de acuerdo en que haya una regulación homogénea para todas las provincias. Y que podría hacerse ese planteamiento interno a nivel de un comité intercentros. La permanencia de al menos un año, no lo ven de forma necesaria. La baremación por categoría cree que habría que ponderarlo.

SATSE pregunta que si se alcanza un acuerdo entre la parte social, la empresa aceptaría dicho acuerdo.

La empresa comenta que revisaría los aspectos tratados, garantizando aquellos aspectos que le puedan preocupar.

UPES plantea que existe el baremo III, y que se podría plantear en el baremo, el tiempo trabajado en SAS y en otras entidades del sistema sanitario.

SATSE indica que en el SAS no se contempla para los acoplamientos el tiempo trabajado en otras entidades sanitarias. Solo cuenta el tiempo trabajado en el SAS, o en un Hospital concreto, o un servicio concreto.

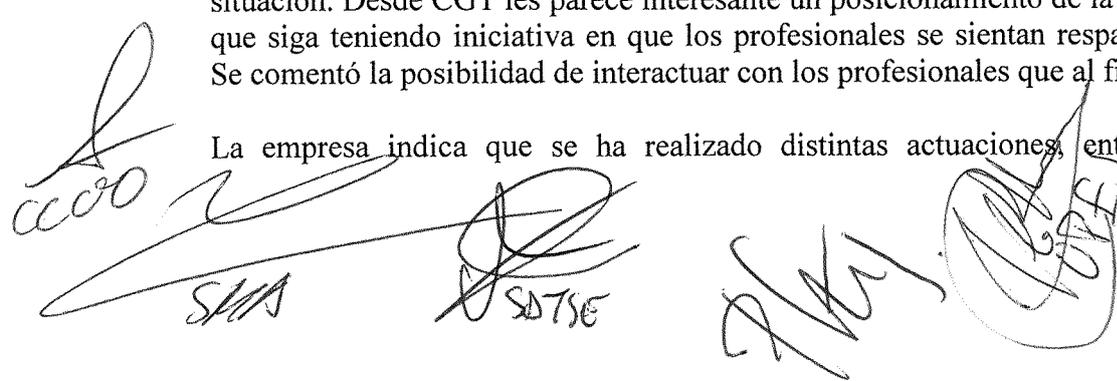
Este tema se tratará en el comité Intercentros.

4. Temas pendiente propuestos por CGT:

Desprotección legal de los enfermeros ante el RD 954/2015:

CGT plantea el impacto tan negativo que tiene la aplicación del RD 954/2015 y la preocupación que tienen los enfermeros que están en el ECA, y desde CGT entienden que es un decreto regresivo, que se hace desde posiciones ultraconservadoras desde el ámbito médico y creen que esta cuestión debía de traerse a la mesa de debate de la empresa. Porque se está pleiteando en el ámbito estatal por las repercusiones legales que tiene esta situación. Desde CGT les parece interesante un posicionamiento de la propia empresa, para que siga teniendo iniciativa en que los profesionales se sientan respaldados y protegidos. Se comentó la posibilidad de interactuar con los profesionales que al final no se hizo.

La empresa indica que se ha realizado distintas actuaciones, entre las que están la



Handwritten signatures and initials of CCOO, SAS, SATSE, and CGT.

publicación de una instrucción de la Dirección Asistencial al respecto, así como la revisión de los protocolos, en concreto el del equipo de ECA.

CGT indica que les sigue preocupando este tema y que la comisión paritaria regional tuviera un posicionamiento e insta a la empresa para que actuara como proceda.

La empresa indica que desde un punto de vista jurídico, cuando salió el RD se revisó el tema. Se estudió y se sacó un comunicado a los trabajadores, y se dijo que se entendía que el decreto autonómico seguía amparando a los enfermeros, como antes del decreto estatal. La dirección gerencia del SAS llegó, por otros razonamientos, a la misma conclusión.

También se modifican los protocolos en el ECA para respaldar con el médico coordinador las prescripciones del enfermero. Se suscitaba la duda de si la responsabilidad civil de los enfermeros estaba cubierta por la póliza, y MAPFRE lo certificó.

CGT solicita que se le pase una copia de ese certificado.

Entiende la empresa que tras estas actuaciones, los profesionales están amparados como antes del RD. Asimismo, se han modificado los protocolos de los ECAS y los de coordinación de enfermeros en Sevilla. En los ECAS se hicieron unas pasarelas para que a través de ésta se diera la indicación médica para las prescripciones, por lo que bajo ese punto de vista queda bajo amparo de la ley. Es cierto que se ha perdido autonomía en la actuación de los ECAS, pero habrá que ver qué ocurre en la siguiente legislatura.

CGT dice que la tableta no funciona.

La empresa indica que habrá que ver si existe un problema técnico, si esto es así se debe de notificar mediante una incidencia en el sistema para que se resuelva.

SMA pregunta por los cambios sobre coordinación de enfermería.

La empresa indica que ha habido una modificación de procedimientos.

SMA pregunta si ha habido algún cambio sobre el envío de recurso. En Sevilla a veces tiene algunas discrepancias, cuando un enfermero asigna un recurso ECA y luego el médico no lo coordina.

CCOO comenta desde un principio ha mantenido una posición absolutamente contraria a un RD que atenta contra la profesión enfermera y que fue negociado a espaldas de los sindicatos mayoritarios, habiéndolo impugnado ante el Tribunal Supremo, habiendo exigido en Andalucía a la Administración que garantizase el correspondiente respaldo jurídico a las funciones que se vienen realizando, y planteando una intensa campaña informativa, con la realización de una jornada el pasado 31 de marzo en que se clarificaron muchas de las dudas que existían al respecto entre los/as profesionales de enfermería.

Habrà un periodo de adaptación del decreto autonómico al estatal, pero mientras tanto sigue en vigor. Y la propia Administración se ha planteado un conflicto positivo de

CCOO
SMA

SITSE

UGT

CSIT

MAPFRE

competencia por invasión de las competencias autonómicas por el RD estatal, porque se entiende que se ha traspasado las funciones de coordinación que tiene el Ministerio estatal. También quiere indicar que el Decreto autonómico ha sido impugnado por distintos colectivos y todas esas reclamaciones no han prosperado.

SATSE indica que se reiteran en el escrito que presentaron en la reunión anterior.

Exclusión de los enfermeros a los puestos de dirección de los servicios provinciales:

Se plantea por la CGT la existencia de un procedimiento a instancias del Sindicato Médico, que impugnaba la convocatoria del puesto de Director del Servicio Provincial de Huelva.

La empresa indica que desde un punto de vista material, la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, tiene consolidado que un enfermero no puede evaluar a médicos. La empresa recurrió la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia, pero ambos anulaban la convocatoria. No está de acuerdo con este criterio, pero ha de acatarlo.

CGT indica que la práctica es que han existido enfermeros que han sido directores de los servicios provinciales, y que no han valorado las actuaciones clínicas de los médicos. Piensan que la administración andaluza está sucumbiendo a las vías de las limitaciones profesionales de sus enfermeros. Entienden que los enfermeros están tan capacitados como los médicos para ser directores provinciales, puesto que siguen ocupando enfermeros puestos de dirección.

La empresa indica que se defendió en el juicio que la evaluación de la práctica clínica la hacen los auditores, y no el director del servicio provincial, pero que la Sentencia, que ya no es recurrible puesto que la sentencia del TSJA es firme, determinó que era de aplicación la doctrina de ese Tribunal ya consolidada.

CCOO indica que está completamente conforme con lo que indica el compañero y pregunta que le gustaría conocer cuando se va a contar en la empresa con un responsable de TES sobre todo en los servicios provinciales grandes, como pueden ser Málaga, Sevilla y Cádiz.

La empresa responde que no esta opción no se ha considerado.

Reconocimiento de los gestores de emergencias:

CGT está implicado en este asunto y ya se prevé que haya una cualificación profesional de estos trabajadores, y que el Estado ha interpretado que estos trabajadores requieren una formación. En Andalucía y en la EPES, que siguen manteniendo una subcontrata que no se ajusta a las condiciones laborales dignas con sus trabajadores. Entienden que la EPES debe seguir avanzando con lo que se ha realizado en el Parlamento Andaluz, con una proposición no de ley que pretende solventar el conflicto, dignificar el trabajado en la empresa subcontratada y proceder a la integración como plantilla propia de estos operadores. Quiere saber qué se está haciendo en la EPES para solventar el conflicto, y qué actuaciones tiene previsto para el 1 de enero de 2017, de cara a la posible integración de las

plantillas en la EPES.

La empresa indica que efectivamente existe esa propuesta no de ley, acordada por todos los partidos, excepto el PSOE. Jurídicamente no es una ley, con una traducción automática, y supone que a través de la Junta de Andalucía o de la Consejería se deberán tomar las medidas necesarias si es que se quiere cambiar el modelo actual. Declaraciones de la propia Presidenta de la Junta de Andalucía, posterior a la PNL, han puesto de manifiesto que el planteamiento es no incrementar el número de empleados públicos. Y si se cambiaran los modelos, debería realizarse con las suficientes garantías de publicidad, concurrencia, etc., es decir, tendría que existir una oposición pública. No sería posible una asunción directa de la plantilla. En cualquier caso, es una decisión política, y la Consejería y la Junta tendrán que tomar medidas si se dan o no los pasos para esa internalización del servicio.

Respecto de las medidas a adoptar para solucionar el conflicto, se han mantenido contactos con distintos mediadores, y se hicieron propuestas de contratación a todas las trabajadoras despedidas que no tuvieran imputación penal. Mientras tanto, se han llegado a celebrar dos juicios, y de los dos hay sentencias en primera instancia desestimando las demandas por despido improcedente. Hay pendientes la celebración de nuevos juicios.

CGT insiste en que las sentencias están recurridas y habrá que ver cual es el resultado final. Para ellos la EPES es tan responsable como la subcontrata y siguen pensando que independientemente de las razones de los despidos, las sanciones lo son por reivindicar cuestiones laborales, y esas compañeras tienen razón. La situación actual está muy enquistada, y se ofreció unas readmisiones en empresas ajenas. Volverán a seguir planteando en esta Comisión Paritaria Regional que las operadoras formen parte del empleo público que se genera en el ámbito de esa empresa. Están convencidos que lo van a conseguir por la vía de lo legal. La adecuación al marco jurídico sí que les preocupa, porque la EPES tendrá que seguir asumiendo cual es el ámbito de sus consecuencias, y como dirimir esta situación de cara al futuro.

La empresa comenta que los procesos de habilitación de competencias no son funciones o competencias de la EPES, sino que tendrá que realizarse en el ámbito que corresponda.

CGT comenta que la definición del perfil lo tendrá que hacer la EPES.

La empresa comenta que no existe de momento un título de gestor de emergencias, y tampoco un proceso de homologación, como ocurrió con los TES. Lo único que podrá hacerse es acreditarse siempre y cuando la Junta de Andalucía abra dicho proceso de convalidación. No es algo que esté en manos de EPES.

CGT indica que pese a este estado inicial, hay que cambiar la forma de pensar, porque hay una responsabilidad de la dirección de la empresa para seguir con ese proceso.

La empresa indica que en la actualidad se está negociando el convenio de telemarketing, y sería acertado que se planteará una segmentación para el sector de las emergencias.

CCOO

SMA

SITSE

UGT

CSIS

EPES

EPES

5. Programa de Formación 2016: información pendiente de la última reunión.

La información que se pidió en la última reunión se entrega a la parte social. El 31 de abril se envió la programación completa de la FOP con las fechas y fichas didácticas. El programa de formación ya está todo elaborado. Se adjunta en el listado, información sobre el presupuesto de formación de los últimos 3 años y una previsión de este año el 2016. En el 2014 hay una bajada del presupuesto, puesto que la planificación de la FOP se realizó muy tarde, debido a los cambios motivados por la formación de la prevención del virus EBOLA. Se impartieron más horas de formación obligatoria pero menos de opcional planificable.

Los listados que se adjuntan son los históricos con todas las acciones formativas.

También consta la cantidad de la bonificación de la Fundación Tripartita por cada año. Respecto a la formación al personal directivo por la que se preguntó, ha sido muy residual, y los datos que se ofrecen lo acreditan.

CGT indica que sigue insistiendo en que se incluyan las fechas de FO y FOP en cuadrante en al principio de año, y si no se realiza así, tomarán las medidas oportunas.

La empresa indica que entiende que cumple el convenio y que en el primer trimestre ha salido toda la formación anual. Y en los cuadrantes están las 28 horas de formación. Y este año entiende que se han cumplido los plazos.

CGT entiende que la FO debe salir antes de final de año y la FOP en el primer trimestre.

La empresa indica que la FO se facilita a la parte social antes de final de año, y se sigue con todo el procedimiento. Y el artículo 29 del convenio establece que la formación se programará en el primer trimestre del año.

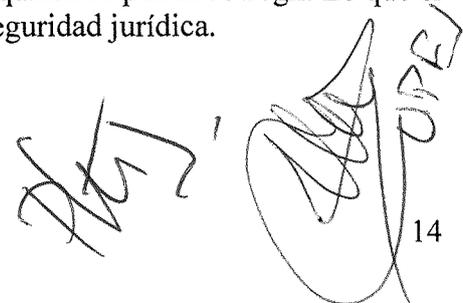
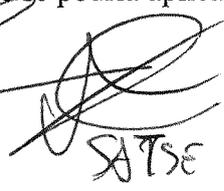
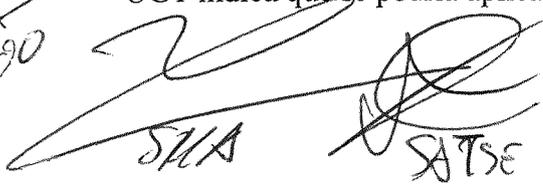
6. Orden de prevalencia de la Promoción Interna Temporal y contratación:

SATSE indica que desde hace algún tiempo toda la contratación está saliendo a promoción interna. Por lo tanto, no está saliendo ningún tipo de contrato a la lista de provisión interna ni a la bolsa de contratación. La propuesta que hace es ordenar la contratación en EPES, de forma similar al SAS, con un porcentaje, para que salga beneficiado todo el mundo.

UGT indica que este tema ya se habló para cuanto haya una oferta pública de empleo.

La empresa indica que la cuestión ha cambiado. Se arrancaba de lo que decía el 7.5 del convenio, y es el marco vigente de las relaciones laborales. Actualmente, hay muchos trabajadores que están en promoción interna temporal, y quizás se pueda corregir. Lo que sí plantea es que sea una fórmula fácil de gestionar y con seguridad jurídica.

UGT indica que se podría aplicar lo mismo que el SAS.



SATSE indica que su propuesta es un porcentaje determinado para la promoción interna. Lo que plantea es que los contratos de larga duración, los de la lista de provisión interna no van a coger ningún contrato. Plantea un 33% a promoción interna para los contratos de larga duración, y el resto a provisión interna, y para los contratos de corta duración, sería un 10%. Otra cuestión que les preocupa es como se lleva a cabo la selección de la lista de provisión interna.

La empresa indica que la resolución que creó la lista de provisión interna, indica que se ordenarían conforme a lo previsto en el anexo III.

SATSE indica que no recuerda que cuando se negoció ese artículo, existiera esa bolsa de provisión interna. Plantea si una promoción interna, que renuncia a un contrato, si conlleva sanción.

La empresa indica que no, porque no se ha dado ese supuesto. Plantea un 33% para larga duración y la contratación de fecha cierta.

CCOO entiende los legítimos intereses de los/as enfermeros que están en el listado de provisión interna y tiene en cuenta las inquietudes actuales que hay en este colectivo, incidiendo en que también son legítimos los intereses de los/as profesionales que están en los listados de promoción interna temporal, por lo que las cifras expuestas deberían ser más equilibradas (50-50).

La empresa indica que la gestión de los contratos de larga duración se pueden controlar desde la sede central, pero los de corta duración que salen en cada servicio provincial, es difícil que e pueda gestionar ágilmente con porcentajes.

SATSE pregunta si la lista de provisión interna está por delante de la promoción interna.

La empresa indica que es una pregunta compleja, porque el convenio no distingue entre bolsa de contratación o bolsa de provisión interna. Por el artículo 7 se entiende que la promoción interna está por delante de la provisión interna.

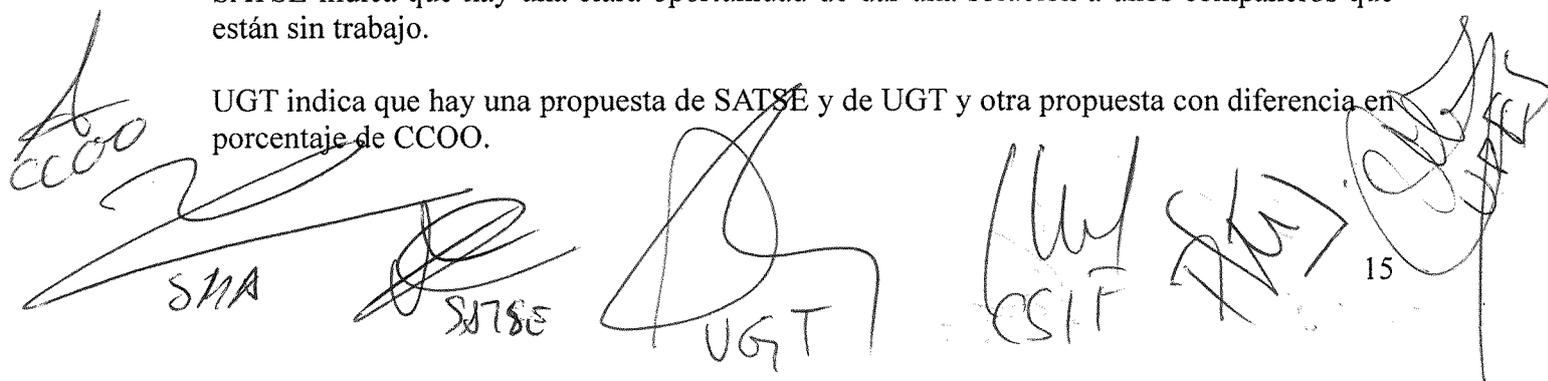
SATSE plantea la necesidad de llegar a un acuerdo en el día de hoy para salvar esta cuestión.

CCOO indica que no sabe si a ese acuerdo se podrá llegar al día de hoy. Y que el 33% le parece un poco desproporcionado.

CGT plantea si esto no sería una modificación del convenio.

SATSE indica que hay una clara oportunidad de dar una solución a unos compañeros que están sin trabajo.

UGT indica que hay una propuesta de SATSE y de UGT y otra propuesta con diferencia en porcentaje de CCOO.


CCOO
SNA
SATSE
UGT
CSIF
15

UPES pregunta por qué no se oferta todo a la provisión interna, indicándole la empresa porque el artículo 7 establece unos criterios generales en los cuales la promoción interna prevalece sobre la provisión interna.

UGT indica que también hay un problema como la nueva puntuación que se les dé a los celadores conductores que posiblemente tuvieran más puntuación que los TES.

La empresa indica que la igualdad de cómputo de celador conductor con TES tiene sus ventajas, como es que los TES pueden ir al SAS con la misma puntuación. En la bolsa de celador conductor del SAS el tiempo trabajado en EPES se puntúa igual que como celador conductor.

SATSE indica que con un beneficio adicional, porque si a alguien le dan una invalidez, al ser categoría profesional distinta pueda compatibilizarlo con la pensión.

La empresa pregunta si una solución intermedia como el 50% para promoción interna y el otro 50% para provisión interna, sería posible.

CCOO entiende que es un tema de suficiente calado y se tiene que ver en una comisión correspondiente, sea una paritaria o una de seguimiento.

UPES indica que siempre ha considerado que la bolsa de provisión interna prevalecía frente a todo.

SATSE plantea que se cambie el criterio a partir de esta reunión, y posteriormente se negocie en la siguiente reunión otros criterios o acuerdos.

CCOO indica que no considerable posible en esta sesión llegar a un acuerdo a una solución, sin ponderar las afectaciones que pueda haber para cada categoría.

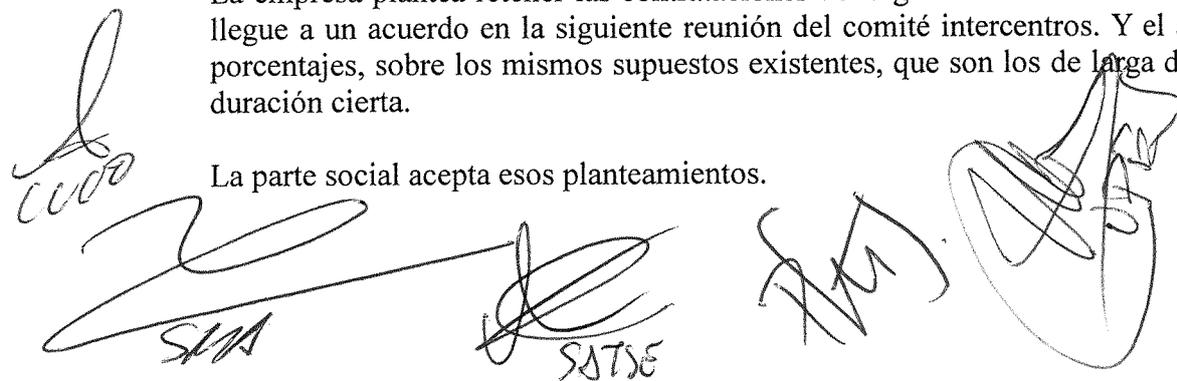
CGT indica que en el aspecto humano hay situaciones que no se pueden solucionar, porque la norma ya está caduca, porque quizás el convenio actual ya no sirve.

La empresa indica que es una decisión de calado, que habrá que resolverse cuanto antes, pero que quizás no se pueda adoptar esa decisión en el día de hoy. La empresa estaría dispuesta a valorar una decisión por cuotas, dada la incertidumbre interpretativa sobre el orden de prelación.

SATSE indica que habrá que revisar los requisitos para poder promocionar.

La empresa plantea retener las contrataciones de larga duración hasta tanto la parte social llegue a un acuerdo en la siguiente reunión del comité intercentros. Y el acuerdo sería de porcentajes, sobre los mismos supuestos existentes, que son los de larga duración y los de duración cierta.

La parte social acepta esos planteamientos.



Handwritten signatures of the following entities: CCOO, SAA, SATSE, UGT, and UPES.

7. Permiso para acudir a juicio:

CCOO indica que la asistencia a los juicios se debe contabilizar todo el tiempo que conlleva, debiéndose tener en cuenta tanto el tiempo de los desplazamientos como todo el tiempo que transcurre en los casos en los que se retrasa el inicio, y plantea la necesidad de compensar las situaciones en las que el personal acude en sus días de descanso a juicios por temas relacionados con la empresa.

La empresa indica que cuando el juicio coincide con turno, se computa el tiempo, pero si coincide con un día de descanso, no se puede computar como tiempo trabajado.

CCOO indica que cuando él acudió como testigo iba con su nombre y apellidos, y no su número de identificación, con lo que se pone en riesgo, por lo que solicita a la empresa que las notificaciones del Juzgado lleguen a la Dirección de la empresa para preservar la protección y la integridad de los profesionales en situaciones que son muy delicadas

La empresa indica que revisará como se está haciendo, para intentar salvaguardar la identidad de los profesionales.

Finaliza la sesión a las 18:30 horas.



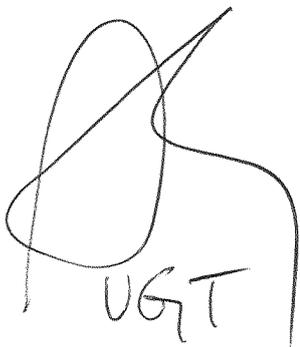
SMA



SOTSE



UJES



UGT



CSIF



CCOO

