

ACTA Nº 53 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE EPES
DE FECHA 22 DE SEPTIEMBRE DE 2016

En Campanillas, Málaga, a 22 de septiembre de 2016.

En la sede de la EPES se reúnen las personas seguidamente relacionadas y se procede a la sesión extraordinaria 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:

Jose Miguel Garrido Molina	CCOO	Representante
Ana Belén Lopez Solano	CCOO	Asesora.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Alfonso Garrido Ramón	SATSE	Representante
Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor
Manuel Alpañez Pardo	SATSE	Asesor
Santiago Álvarez Gutiérrez	SMA	Representante
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante
Fco. Javier Bértiz Cordero	CSIF	Representante
Catalina Herrera Florido	CSIF	Asesora
Otilia Hernández Rodríguez	CSIF	Asesora
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
José Javier García	CGT	Asesor
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor
Alfredo López Urbano	UPES	Representante
Jose Antonio Traveset Luque	UPES	Asesor
Isabel Meco Andrade	UPES	Asesora

Asistencias por videoconferencia:

Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor
Cándido Baena Gallardo	SMA	Asesor
Iván Aguilar Cruz	SMA	Asesor
Jose Enrique Fernández Jiménez	CCOO	Representante.
José Ortega Oliva	CCOO	Representante.

Respecto a las actas, se indica que hay dos actas pendientes del mes de junio, la nº 51 y 52 y se incluyeron las alegaciones que se remitieron por la parte social: se pasan a la firma.

Handwritten signatures of the representatives and assistants. From left to right, the signatures are labeled: SATSE, SMA, CSIF, UGT, and EPES 1.

Los puntos convocados en el orden del día son:

1. Adecuación a EPES: Resolución de la Dirección General de Profesionales del SAS sobre la aplicación de las Agencias Públicas Empresariales de los Permisos y otros elementos de flexibilidad horaria para la **conciliación de la vida profesional y familiar**.
2. Información sobre el proceso de cobertura de los puestos vacantes y nuevas solicitudes a la Consejería.
3. Conceptos variables y horas sindicales.

1. Adecuación a EPES: Resolución de la Dirección General de Profesionales del SAS sobre la aplicación de las Agencias Públicas Empresariales de los Permisos y otros elementos de flexibilidad horaria para la **conciliación de la vida profesional y familiar**.

El punto principal del orden del día era finalizar la adaptación de los permisos de conciliación familiar, que ya se trataron en la sesión anterior.

La empresa volvió a remitir el acuerdo, tal y como se quedó en la última reunión del 30 de junio. Se trataría de revisar como quedó la situación, y ver si habría posibilidad de acuerdo. Los cambios incluidos estaban en color azul, y los modificados en la última reunión estaban en verde.

Los aspectos que quedaban pendientes son los siguientes:

- Modificación o no de la reducción de jornada bonificada en supuestos de guarda legal.
- Permisos por consultas médicas. Se discutía el procedimiento para la cobertura de estos permisos.
- Permisos sin sueldo y excedencia voluntaria por un año, pues hay una regulación distinta entre EPES y SAS.
- Preferencia de los padres con hijos en edad escolar, para las vacaciones.

La reducción de jornada por guarda legal se había quedado que estaba redactada igual que el convenio, y la decisión a adoptar era si se mantenía la redacción actual del convenio o se adoptaba la del SAS.

UPES plantea respecto de la flexibilidad horaria, que el trabajador debería poder elegir entre jornada directa y jornada de rebase.

La empresa contesta que ese aspecto quedó pendiente de decidir al final de todos los demás puntos, porque ese mismo problema de cobertura aparecerá en otros permisos.

Respecto a la reducción de jornada por guarda legal, la empresa planteaba mantener la actual redacción del convenio, pasando la edad a 12 años. Es bastante similar a la del SAS.

CGT indica que con esa redacción se recorta las retribuciones, pues el SAS da todas las retribuciones, tanto básicas, como complementarias.

La empresa contesta que como dice la CGT, la redacción del SAS es distinta, tanto en las

retribuciones, como en la concesión. En la anterior reunión, se había concluido que se podría incrementar salario base y complemento funcional, y se podría discutir carrera profesional. Así lo tienen otras agencias. Los términos el SAS establece que no se puede realizar otra actividad. En la redacción de la EPES, solo afectaría el trabajo en otra entidad a la bonificación, y no a la concesión.

CGT comenta que en ese caso, prefieren la normativa del SAS. Y si se trata de homogeneizar los permisos a los del SAS, entienden que hay que plantearse la redacción más similar al SAS.

La empresa comenta que la estructura retributiva del SAS y de las Agencias es distinta, y otras Agencias han llegado al mismo acuerdo, y lo que retribuyen es salario base, complemento funcional y carrera profesional.

El siguiente punto en que había discusión era el permiso para asistir a consultas, el apartado f), del punto 7, de la página 10 del borrador. La empresa partió con una propuesta que a la parte social no le pareció bien. Se estaba en el debate de como se iba a hacer la cobertura de esos servicios: una asignación directa de jornada para los supuestos en que fuera posible, la activación de guardia localizada, la jornada de rebase, e incluso había una propuesta de no poner ninguna cláusula al respecto. La empresa considera que este escoyo se podía salvar de una manera simple: se indicaría que se cubrirá por los medios establecidos en el convenio colectivo, y, en todo caso, se podrá cubrir por jornada de rebase. Esto sería aceptable para la empresa, y se cubriría por los procedimientos habituales, más la jornada de rebase. La empresa entiende que es su responsabilidad el como cubrir los permisos. El manual debe limitarse a establecer los permisos, pero no la forma de cubrirlos que es una cuestión organizativa de la empresa.

UPES indica que en el SAS no se cubre, se va el trabajador y queda ese puesto libre.

La empresa indica que eso no es siempre así y que no se puede establecer un orden de prelación, porque cada servicio provincial tiene su capacidad de organización en función de sus circunstancias. Lo único que interesa, desde su punto de vista, es que la jornada de rebase aparezca en ese texto, porque si no se pone, no se podría plantear porque según el convenio no se podría sustituir con jornada de rebase al no estar previsto.

UPES comenta que la guarda localizada se debe siempre de preservar.

UGT indica que en muchos sitios hay gente que está falto de horas, por lo que a lo mejor le interesa cogerse esas horas.

CCOO comenta que sea opción del trabajador el elegir como se cubre el servicio.

La empresa comenta que tampoco puede ser opción del trabajador.

CGT comenta que lo que se pretendía era que la empresa no pudiera imponer jornada directa de una o dos horas a un trabajador.

La empresa comenta que habrán de cubrirse como se cubren el resto de los permisos.

SATSE

MS

CS-F

Alto
UGT

UPES

SMA comenta que el problema es que alguien tenga que ir una hora o dos a cubrir a un trabajador y el beneficio de un trabajador es el perjuicio de otro.

CCOO comenta que quizás el redactado sea igual que viene en el convenio, pero indicando que la activación de la guardia localizada es el último recurso.

La empresa comenta que el problema de esos planteamientos, es que quizás en determinados momentos, en algún servicio provincial, se pueda cubrir el permiso con un procedimiento u otro.

CGT comenta que la jornada directa fuera el último caso, porque no se imponga jornada directa para una hora o dos, que regulen los permisos, y que al final del manual se indique que estos permisos se podrían cubrir con jornada de rebase.

SMA plantea que al menos, se cubran un mínimo de 6 horas, y luego el trabajador que ha pedido el permiso, solo tenga que devolver las 6 horas menos las empleadas en el permiso.

La empresa comenta que ve esa opción para el permiso de flexibilizar horaria. Y no sabe hasta qué punto puede obligar a ese trabajador a que el permiso tenga un mínimo de 6 horas.

SMA también indica que si un profesional se incorpora a un trabajo, no tiene garantía de que pueda cogerse el permiso, porque puede que se le active unos momentos antes, y le coge en una asistencia no puede coger el permiso.

CCOO comenta que es una cuestión de la persona que coge el servicio y de quien lo sustituye.

CGT comenta que esos acuerdos podrían ser provinciales.

SMA indica que el primer punto es resolver el problema del trabajador, y si te incorporas a un trabajo, no tienes garantía del permiso. Y también hay que pensar en el que sustituye, que al menos, acuda a trabajar por un mínimo de 6 horas.

UGT indica que la idea es muy buena, pero tampoco se tiene que gravar al compañero que pide el permiso, con más horas que las que necesita.

CSIF comenta que estos permisos son similares a los permisos para ir a votar. Cuando hay que ir a votar se tienen 4 horas y la cobertura está prevista.

CGT indica que en la anterior sesión hubo un debate y que casi se llegaba a un acuerdo. Quedaba la activación de la guardia localizada como el referente para cubrir el permiso.

La empresa comenta que finalmente no estaba de acuerdo con esa solución.

CGT comenta que quizás es que haya que reconocer que una guardia localizada no sea suficiente. Todos estos permisos tienen un coste económico y no se puede negociar con la aplicación de un derecho.

Handwritten signatures and initials of the participants. From left to right: a large stylized signature, the letters 'SMA', a signature inside a circle with 'SS-F' written next to it, a signature with 'UGT' written below it, and a signature with 'CCOO' written above it.

La empresa pregunta si alguien ha cuestionado el reconocimiento del derecho.

CGT comenta que las condiciones que no van a generar ningún problema es la activación de la guardia localizada.

La empresa comenta que en ese caso se quede en la regulación del derecho, y será la empresa la que decidirá como se cubre. Pregunta cual sería la propuesta de la CGT.

CGT responde que la redacción que se dio el otro día, estableciendo que se hará con la activación de la guardia localizada o jornada de rebase.

La empresa indica que no hubo acuerdo con el redactado.

CSIF comenta que en el Hospital de Poniente hay un mínimo para los permisos, y son 3 horas, y se llega a un acuerdo con el trabajador sobre como organizarlo.

CCOO comenta que lo que hay que establecer son unos tramos horarios dependiendo de los permisos que se soliciten, y de donde se trabaje y donde se tenga que realizar el permiso.

CGT indica que entonces sale perjudicado porque al final se tienen que devolver.

CCOO comenta que lo que hay que definir es con cuanto tiempo de antelación hay que tomarse el permiso para que no sea activado. Se puede establecer un mínimo de 3 horas previas a la hora de la citación, para garantizar que se pueda acudir al servicio.

La empresa indica que no se puede regular con generalidad supuestos que pueden ser muy diversos, y luego habrá que computar las horas que se estimen razonables.

CGT indica que se podría dar ese permiso mínimo de 3 horas.

La empresa comenta que en EPES no se va a conceder un permiso garantizado de 3 horas. El Manual del SAS dice que es el tiempo necesario para hacer posible la consulta.

CCOO indica que si la asignación del permiso se deja a los criterios del servicio provincial, cada servicio tendrá sus criterios, por lo que habría que ponderarlo y concretar unos criterios mínimos.

CSIF indica que no aparece en el manual, pero que si se acude a una consulta fuera del hospital, aproximadamente, se ha calculado un mínimo de 3 horas.

La empresa comenta que a priori fijar un número de horas es imposible. Con la práctica, cada servicio provincial podrá fijar unas horas para concretar qué tiempo es necesario para ir a cada permiso.

CCOO pregunta si se podría concretar que al menos el permiso se computará con dos horas de antelación a la hora de la asistencia a la consulta o tratamiento.

La empresa comenta que el tiempo necesario será el que corresponda, y como se viene

SATSE

CSIF

CCOO

UPOS

haciendo en todos los demás permisos.

CCOO indica que planteará una propuesta: 4 horas para la misma localidad, 6 horas para la misma provincia, 8 para desplazamiento dentro de la comunidad, y 12 para el resto.
de permiso para provincias colindantes y 12 el resto.

La empresa comenta que no se fija un mínimo de horas y no se va a concretar ese mínimo. Será el tiempo necesario. Es una cuestión no negociable.

Respecto de la cobertura, la empresa comenta que su propuesta es: *la dirección del SP realizará la sustitución del trabajador por los procedimientos previstos en el convenio colectivo incluido, en su caso, la jornada de rebase.*

UPES quiere añadir que se ciñen a los turnos, pero no se ha regulado a las guardias localizadas.

CGT comenta que el orden en que se debería redactar, sería en primer lugar, jornada de rebase.

SMA indica que están de acuerdo en la jornada de rebase, pero no están de acuerdo en que sea un motivo de activación de la guardia localizada.

CGT comenta que lo último debe ser la jornada directa.

UPES comenta que si se comunica con dos o tres semanas de antelación, no es motivo de la guardia localizada.

El siguiente aspecto que quedó pendiente es el de permiso sin sueldo. Página 19 del borrador del manual. La peculiaridad era el permiso sin sueldo y la excedencia de un año con reserva de puesto. El permiso sin sueldo, como está redactado es de un máximo de 3 meses. Habría dos posibilidades: mantener la regulación del convenio, o ir a la regulación del permiso sin sueldo del SAS, que es más extenso que el de EPES, pero entonces no se mantendría la excedencia voluntaria con reserva de puesto.

CGT comenta que ese acuerdo al que se llegó, implicó también en su día una renuncia a determinados beneficios que tenían los trabajadores.

La empresa indica que esto no es así, sólo hubieron beneficios: 3 meses de Permisos sin sueldo con cotización y cómputo de antigüedad y la excedencia voluntaria con 1 año de reserva de puesto.

CCOO comenta que la excedencia en el SAS es diferente a la EPES, sin reserva de puesto de trabajo, pero tiene la facilidad del reingreso provisional. Las excedencias no son comparables, puesto que en el SAS como mínimo es de 2 años.

UPES indica que cree recordar que lo que tienen es mucho más ventajoso que lo del SAS.

CGT indica que creía que ya estaba zanjado porque la regulación actual es más

beneficiosa.

La empresa comenta que si se mantiene la regulación actual, se haría referencia al acuerdo de la Comisión Paritaria Provincial y de Seguimiento de 19 de febrero de 2015.

Respecto del punto décimo, periodo de disfrute de vacaciones, se suscitó mucho debate en la reunión anterior: es la preferencia del disfrute de las vacaciones para los profesionales que tengan hijos en edad escolar.

CGT entiende que es un derecho que se da, aunque perjudica a quienes no tienen hijos.

UPES indica si todo el mundo se pide las vacaciones en julio o agosto, no hay forma de cubrir esas vacaciones.

SMA comenta que lo que no puede ser es que el derecho de esos padres, perjudique a terceros.

CSIF comenta que en Almería el disfrute de las quincenas de vacaciones se establece con determinadas preferencias, y lo que se puede concretar es que es si el tema de los hijos es otro criterio más, y con qué peso.

La empresa comenta que se podría decir que las comisiones paritarias provinciales podrían regular el uso de ese derecho. Se indica que en el acuerdo del Hospital de Poniente se refiere a lo ya establecido en su manual de permisos, por lo que se supone que ya estaba previamente regulado.

CSIF indica que en el convenio de dicho Hospital, ya se contenía este derecho, siempre que lo permita la organización de la empresa.

SATSE lo que comenta es que el problema llega no en verano, sino en Navidad, y la coincidencia con los festivos y los festivos especiales. Y este aspecto hay que regularlo. En Córdoba, si alguien se pide vacaciones en Navidad, se le concede, pero tienen que trabajar los festivos especiales en Navidad.

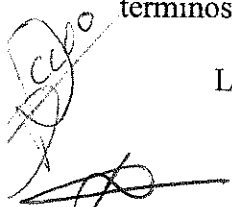
SMA indica que en el Hospital de Poniente, no hay una norma general, sino que se regula en cada uno de los servicios y nunca han tenido ningún problema.

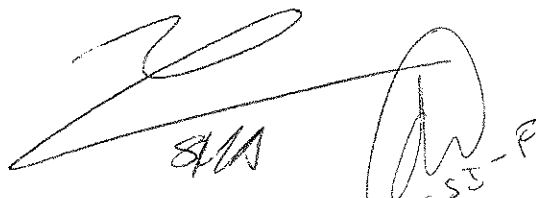
SMA comenta asimismo, que EPES hasta ahora tampoco ha tenido problemas, pero con esta norma podrían darse.

La empresa comenta que la redacción sería la del SAS, añadiendo, *"en los términos previstos en los acuerdos de la Comisiones Paritarias Provinciales y Convenio Colectivo"*.

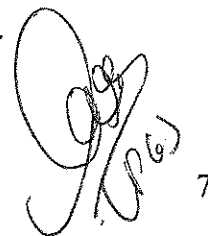
CSIF plantea la reducción de jornada voluntaria, y que ya figura en el resto de agencias y en el SAS y piden su regulación. Tienen el redactado del Hospital de Poniente, y sería en términos similares.

La empresa comenta que está vinculada a la excedencia por guardia legal.


SATSE


SMA


CGT


EPES 7

CSIF comenta que no, que es de carácter voluntaria y sin justificar.

La empresa indica que lo que se está negociando, por una instrucción del SAS, son los permisos de conciliación de la vida familiar; pero esta cuestión no está en esa habilitación.

CGT comenta que no tienen consecuencias económicas.

La empresa comenta que sí que podría tenerla, por la sentencia reciente del Tribunal Europeo, que implicaría una indemnización para el contratado temporal.

CSIF indica que en el Hospital de Poniente se hizo esa regulación en el año 2014 y no hubo ningún problema. La propuesta de redactado es el mismo del Hospital de Poniente: 30 días de antelación, un formato específico, la dirección tendrá un mes para resolverlo, no precisa justificación, todos los conceptos retributivos se quedarán reducidos en el porcentaje de la jornada. La reducción podrá ser de la propia jornada, o acumularse a jornadas completas. Periodo no inferior a tres meses, ni superior al año natural. Si se quiere finalizar este permiso, se preavisará con 15 días de antelación.

SMA comenta que el SAS regula que no se podrá realizar ninguna actividad económica, o no económica durante el periodo de la reducción de la jornada por guarda legal. ¿A qué se refiere actividad remunerada o no remunerada?

La empresa comenta que no se puede realizar ninguna actividad profesional.

SMA comenta que no se podrá realizar actividad privada durante el turno en que coincida con el turno para el que se solicita la reducción.

Se acuerda un receso para analizar cada parte las propuestas.

Tras el receso, la parte social indica que el acuerdo al que ha llegado la parte social es la siguiente:

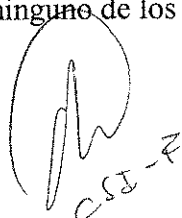
- Guardia legal: copia literal del SAS.
- Permiso no retribuido: copia literal del SAS.
- Consulta médica: se indicaría "excluyendo la asignación directa obligatoria".

CGT pregunta cuales son los sistemas de cobertura y donde están.

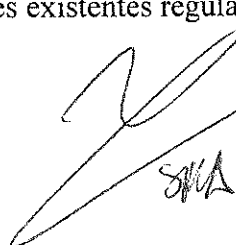
La empresa comenta que son los que se vienen utilizando, es decir, guardia localizada, jornada de rebase, cambio de turnos entre profesionales, etc.

CGT pide que se relacionen esos procedimientos de cobertura.

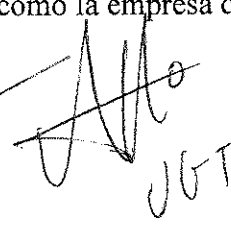
La empresa concluye que no se va a establecer un orden expreso de cobertura distinto a la regulación del convenio, ni se va a referir los sistemas de cobertura distintos a los del convenio colectivo. La cobertura será como siempre se ha realizado, es capacidad de la organización. Y ninguno de los manuales existentes regulan como la empresa debe realizar esa cobertura.



CSIF



SMA



CGT

CGT se pregunta qué inconveniente hay en regular cuales son los procedimientos.

La empresa indica que se remite a lo regulado en el convenio.

CGT plantea que si no se llega a un acuerdo global, se deberían poder ir aplicando aquellos acuerdos que se hayan convenido, para no perjudicar a los profesionales.

La empresa indica que solo se podrán aplicar si hay un acuerdo global, porque la instrucción recibida de la Dirección General de Profesional es de aplicarlos cuando se concluya la adaptación.

La empresa comenta que como redacción, se establezca que se realizará conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo, adicionando la posibilidad de aplicar la jornada de rebase.

UPES pregunta si se va a aplicar la jornada directa obligatoria.

La empresa indica que en cada supuesto, como se entienda que es pertinente, de la misma manera que el resto de los permisos. Este permiso no tiene que tener ninguna variación que el resto de los permisos.

CGT lee el redactado inicial que se planteó.

La empresa indica que ese no es el redactado inicial, sino uno de los borradores que se estuvieron discutiendo. Y que no se llegó a ningún acuerdo al respecto.

CGT indica que quien quiso establecer el orden de las fórmulas de cubrir las ausencias, fue un planteamiento de la empresa.

La empresa comenta que no se dio la conformidad por ninguna de las partes.

Respecto a permisos no retribuidos, la redacción del SAS, igual no se puede conceder, porque la EPES no puede conceder permisos no retribuidos cotizados superiores a tres meses en dos años.

CGT expone que como es posible que el SAS ordene la adecuación a unos permisos que en EPES no es posible.

CSIF comenta que en el Hospital de Poniente, la redacción anterior es la misma que la de EPES, y ahora mismo se ha regulado igual que el SAS, no cursando baja en la Seguridad Social, y se podría ampliar en supuestos especiales.

CCOO comenta que el periodo máximo es de tres meses, y se podrá ampliar en supuestos excepcionales, pudiéndose acumular hasta un máximo de 12 meses en un período de 2 años.

La empresa comenta que en el caso de acudir a la redacción del permiso no retribuido del SAS, se dejaría sin efecto la excedencia voluntaria con reserva de puesto por 1 año.


SATSE


CSIF


CCOO


UGT


UPES

UPES pregunta que si esta regulación deja sin efecto el acuerdo de la excedencia, pero no el resto de excedencias del convenio.

La empresa responde afirmativamente, solo quedaría sin efecto la excedencia voluntaria con reserva de puesto.

CGT comenta que el Hospital de Poniente tienen un acuerdo, en el que aplican íntegramente la regulación del SAS, sin dejar sin efecto las excedencias. Ellos lo que quieren es mantener el acuerdo del SAS y mantener la excedencia.

La empresa comenta que esa excedencia voluntaria con reserva de puesto, que no existe en todo el SSPA, fue pactada para sustituir la licencia sin sueldo. Por lo que si se vuelve a regular la licencia sin sueldo, en la redacción del SAS, esa excedencia queda sin efecto.

CGT solicita que se mejore a los trabajadores con la licencia sin sueldo, y que se mantenga la excedencia voluntaria sin sueldo.

La empresa comenta que en las reuniones que se han tenido con las demás Agencias y el SAS, se ha preguntado a EPES expresamente por esta excedencia, y no se comparte la conveniencia de esa reserva de puesto y se ha planteado su sustitución. La empresa comenta que esa licencia se convirtió en una excedencia con reserva pero que en origen era el permiso no retribuido.

CCOO dice que los permisos no retribuidos requieren de autorización.

La empresa comenta que efectivamente, el permiso, incluso el primero, se puede denegar, pero la excedencia no se puede denegar.

Se plantea un debate sobre si la actual regulación del manual de permisos del SAS implica una cotización por un periodo de tres meses o de un año.

SATSE comenta que si existen dudas sobre la cotización de esos periodos, se podría dejar en estudio ese apartado para que los abogados de cada sindicato lo estudien, y luego poder decidir qué alternativa es la más favorable.

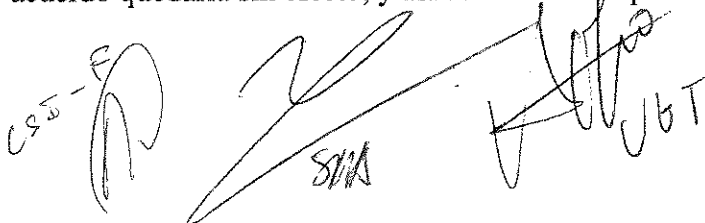
La empresa indica que las alternativas sobre este punto son dos:

- 1) Regulación íntegra del SAS.
- 2) Mantener el anterior acuerdo.

CGT propone la regulación del SAS, pero mantener la excedencia voluntaria con reserva de puesto.

CCOO propone mantener la vigencia del acuerdo, pero modificarlo en el sentido de que esa excedencia genere antigüedad.

La empresa comenta que solo son posibles las opciones 1 y 2. De tomar la opción 1, ese acuerdo quedaría sin efecto, y así se indicaría expresamente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature with 'CSW' next to it, a signature with 'SMA' below it, and a signature with 'UBT' below it.

CGT comenta que conste en acta que es la empresa la que unilateralmente deja sin efecto ese acuerdo.

La empresa comenta que el acuerdo resultó de cambiar el permiso sin sueldo, a la excedencia voluntaria.

CGT reitera que han llegado mejores condiciones, y no tienen que renunciar a los beneficios adquiridos con anterioridad. La negociación colectiva está bajo mínimos, y se produce un pequeño avance en la negociación colectiva que es muy intrascendente, y llegan mejores condiciones por parte del SAS, y para ganar eso no tienen que renunciar a lo que ya han consolidado. No es un todo, son dos puntos diferentes, cada uno independiente del otro.

La empresa contesta que se quiere incluir por la parte social otras cuestiones que no son permisos de conciliación, y quiere concretar los apartados a donde la empresa puede llegar con el fin de alcanzar un acuerdo final:

- Guarda legal: igual que SAS; que supondría incrementar algunos conceptos retribuidos en la bonificación, quedándose éstos: salario base, complemento funcional, carrera profesional y trienios.
- Permiso no retribuido: redacción del SAS, pero se deja sin efecto el acuerdo del año 2015.
- Permiso para consulta médica: la redacción comentada, pero sin que se establezca como la empresa puede dar cobertura a las ausencias. Ningún manual de permisos regula la forma en que la empresa le da cobertura.
- Reducción de jornada por motivos particulares: se podría valorar por la empresa, aunque es un permiso que no es de conciliación de la vida familiar.

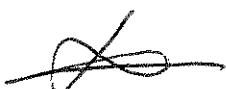
Se hace un receso para que la parte social valore la propuesta de la empresa.

Tras el segundo receso, la parte social traslada a la empresa su propuesta: en fechas próximas se reunirá el Comité Intercentros que trasladará a la empresa una propuesta global sobre los permisos.

2. Información sobre el proceso de cobertura de los puestos vacantes y nuevas solicitudes a la Consejería.

El proceso de cobertura está en curso, ya solo queda pendiente un puesto de trabajo que se ha ofertado a un médico de Málaga, y que no ha contestado aún. Se ha dado un plazo de diez días, y si no contesta, se pasará al siguiente de la lista.

Uno de los puestos de TES asignados ha sido para Julio Pedro López Redondo, que continúa en Málaga, cubriendo una invalidez permanente de otro profesional, el cual tiene reserva hasta el año 2018. El otro puesto ha sido asignado a Juan del Toro Caro, que ha generado cierta controversia para la titulación necesaria para su cobertura. Se ha estudiado la


SATSE


SATSE


CGT


CGT

jurisprudencia y la práctica en otras Agencias Públicas. La clave está en el término de nuevo ingreso, que se puede entender si es el que llega a un nuevo puesto, y como funcionario o personal fijo; pero desde un punto de vista laboral, no se puede decir que es de nuevo ingreso, si ya ha tenido contratos anteriores, y en el momento en que se le ofrece el contrato, tiene un contrato anterior. En procesos selectivos del SAMU de Madrid, han validado la habilitación si tenía previamente un contrato laboral.

CCOO comenta que la situación de la persona que está en primer lugar del listado de provisión interna de TES es un poco especial, porque tiene su título a falta solo de que se pague la tasa, y se le expida, porque está exento de exámenes.

UPES comenta que en otro supuesto de cobertura en Huelva, la empresa dijo que acudía a un trabajador porque tenía el título.

La empresa comenta que no es así, porque se lanzó una oferta de mejora, y el que mejor posicionado estaba, tenía título y no hubo controversia.

CCOO pregunta que respecto a las vacantes del año que viene, si se pedirá ya a Hacienda para que se puedan cubrir lo antes posible.

La empresa contesta que se han hecho las solicitudes y se están tramitando. Ha recibido una nueva instrucción de la Consejería sobre como se deben de tramitar las solicitudes para la contratación indefinida vinculado al equilibrio presupuestario. Podría significar que en agencias que tengan déficit presupuestario, aunque tengan vacantes y tasa de reposición, se podría negar la cobertura de puestos definitivos. EPES terminó el año pasado equilibrado, pero este año, con la recuperación de parte de la paga extra 2012 en el mes de septiembre que no estaba prevista en el presupuesto, puede que no se dé ese equilibrio presupuestario.

UPES comenta que le gustaría que se le enviara el listado de las bolsas.

La empresa comenta que está publicado en la web.

En enfermería, el puesto vacante asignado ha sido para Inmaculada Molina Delgado, que hace un traslado temporal a Córdoba.

Está pendiente de dar cobertura al puesto de Málaga de médico, pero tiene la sensación que nadie que está en el listado de provisión le puede interesar, porque desde el año 2007 no han querido trabajar en EPES.

CCOO comenta que en la bolsa de TES, comentaron unos compañeros de la CGT que hubo un error en la baremación.

UGT pide la posibilidad de acceder de la parte social a los permisos, cuadrantes, etc., solo para visualizar, no para manipular.

CGT se suma a esa petición.

La empresa indica que le propondrá al Área de Sistemas este desarrollo de la herramienta

para facilitar el acceso.

UPES pregunta qué vacantes se van a poder cubrir este año.

La empresa comenta que se ha solicitado un puesto de TES en Cádiz y otro de médico en Jaén para que se autorice como contrato indefinido.

La empresa indica que en la promoción interna temporal en enfermería, existe un triple empate en días trabajados. Habrá que desempatarlos por el mismo criterio de los traslados internos. La duda es la experiencia y la formación. La experiencia tiene que ser la experiencia total, en las dos categorías, y la formación, sí que debe ser dirigida al puesto de enfermería.

SATSE comenta que esto no está regulado en convenio.

La empresa comenta que se basa en una resolución del año 2006.

SATSE plantea que se regule de forma similar al SAS.

CGT también comenta que debería regularse de forma similar al SAS.

CCOO comenta que ellos plantearían que a igual de antigüedad en la empresa, se establezca que prevalezca la antigüedad en la categoría a la que se opta.

CGT comenta si ese acuerdo tiene vigencia, al ser anterior al convenio.

La empresa indica que sí, hasta que se llegue a un acuerdo distinto al existente.

UPES pregunta sobre las nuevas peticiones de vacantes, ¿cuándo se prevé que llegará la respuesta?

La empresa contesta que están tardando mucho, y que probablemente requieran información económica. Las peticiones el año anterior, se concedieron a los 6-8 meses. Espera y desea tener respuesta antes de final de este año.

UPES pregunta si se prevé déficit.

La empresa contesta que se prevé déficit por la devolución de la paga extra de septiembre que no estaba prevista en el presupuesto y que aún no se ha concedido financiación adicional.

Otros puntos incorporados de la petición de la Representación Sindical:

CGT pregunta por el tema de la bolsa de TES, pues considera que han habido fallos en la baremación.

La empresa comenta que hace unos días recibió una llamada de la CGT que había detectado unos expedientes que podían estar mal baremados. Detectaron que a los TES el tiempo trabajado en los DCCU's se les había incluido en un apartado de la baremación que no correspondían con los criterios adoptados.

SATSE

SM

CSI-F

CGT

UPES

La empresa indica que los criterios fueron publicados junto a la resolución provisional, en fecha 30 de abril de 2015, en la que se explicaron los criterios para todo el mundo, y ninguna persona recurrió frente a los mismos.

CGT comenta que no podía recurrir, porque se desconocía si había un error o no en su baremación. *analizar todos los expedientes presentados*

En algunos los recursos se pueden plantear sobre los expedientes
La empresa comenta que es un tema que se trató en ese momento, y mientras que un médico y un enfermero obtenían la puntuación máxima, los TES obtendrían la puntuación mínima.

CGT comenta que el transporte programado no es el transporte de urgencias. *Se ha cometido el error de baremar el transporte programado con 1,5 puntos en algunos expedientes.*
La empresa indica que el transporte programado es 0,5 puntos.

CGT dice que la bolsa se va a afectar, porque la convocatoria es muy clara. Ahora ya hay terceros que se verán afectados por lo que está pasando. Hay un error en la baremación. La baremación del tiempo trabajado en pacientes críticos es muy clara.

La empresa explica: hay un criterio que ha sido publicado en su momento, en el listado general y no ha sido recurrido. Y sobre todo porque el proceso termina en julio de 2015, estableciendo una lista. Durante un año, nadie ha presentado ninguna reclamación, y no se podrían modificar los listados, porque cualquier demanda se encontraría con el problema de la prescripción. Es ya una cuestión de seguridad jurídica.

CGT comenta que si se le ha dado al transporte programado 1,25 puntos, hay un error.

La empresa responde que el transporte programado se ha puntuado a 0,5.

CCOO comenta que dentro de la urgencia tenemos el programado, el transporte de urgencias que va solo el TES, pero hace funciones medicalizadas y el DCCU. Indica que en el SAS hay una regulación del año 1990 muy desfasado, y como no están identificados los puestos en el SAS, no sabe a qué se dedica ese trabajador. Pide ver la convocatoria y los criterios de baremación.

La empresa comenta que tiene la convocatoria y los criterios de baremación que se publicaron. En los criterios publicados, no se diferencia entre las categorías.

CGT comenta que en enfermería y médicos sí que está bien baremados. Comentan que hay herramientas para subsanar esos errores.

La empresa comentan que en cualquier caso está prescrito.

CGT comenta que habrá que hacer entonces otra convocatoria.

CCOO comenta que hay tres opciones:

- 1) Servicios de Urgencias Cuidados críticos en el servicio nacional de salud.

[Handwritten signatures and initials: SIA, CCG, CCGT]

- 2) Cuidados críticos en entidades subcontratados.
- 3) El resto, puntúa a 0,50 puntos.

Comentan que ese criterio no lo ve bien tampoco, pero considera que habría que estudiarlo.

La empresa comenta que en el ámbito laboral no se puede modificar el listado.

CGT propone que se haga una nueva convocatoria, en la que se puedan valorar los méritos conforme a los criterios que se establezcan.

La empresa comenta que lo suyo sería un proceso selectivo nuevo para bolsa de contratación temporal. La bolsa de médicos está ya agotada, la de enfermería se agota en determinadas fechas, y quizás en TES menos. Pero es una solución más global.

CGT comenta que hacer un proceso selectivo de TES llevaría mucho tiempo.

La empresa comenta que no mucho más, porque tanto en un caso como en otro hay que hacer una baremación de todo. Aunque los plazos siempre son dilatados, porque rebaremar a todos los anteriores, requiere bastante plazo.

CGT comenta que el error proviene de poner a baremar a alumnos en prácticas de administrativo.

La empresa comenta que hubo cuatro administrativas fijas de EPES, y un solo alumno en prácticas que realizó tareas de apoyo.

UPES comenta que la bolsa de provisión interna sería intocable.

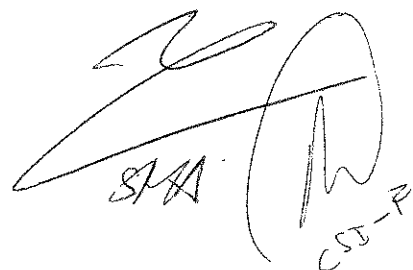
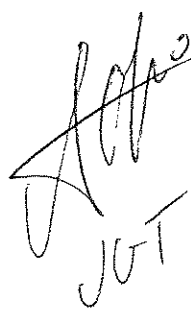
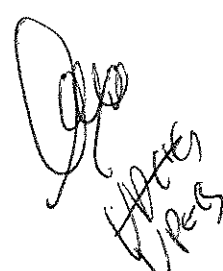
La empresa comenta que así es.

La empresa indica que lo tiene que estudiar, y ya comunicará su decisión. Ha habido un proceso con un listado definitivo, y estamos prejuzgando que se ganaría un juicio, y si el criterio es erróneo o razonable. Y ahora no se va a cambiar todo, porque el hecho de que se estén dando los contratos en base a unos criterios incorrectos es una suposición que esta por ver.

CGT comenta que lo que está claro que esto no se ha hecho con mala fe. Si se pensara que está hecho con mala fe, entonces no se plantearía si está prescrito o no está prescrito.

Finaliza la sesión a las 19:30 horas del día de la fecha.



SATE

SAA
CST-P

JGT

UPES

