Pte firma CGT UPES UGT

ACTA Nº 56 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE EPES DE FECHA 23 DE MARZO DE 2017

UPES

En Campanillas, Málaga, a 23 de marzo de 2016.

En la sede de la EPES se reúnen las personas seguidamente relacionadas y se procede a la sesión nº 56 de la Comisión Paritaria Regional, iniciándose la sesión a las 11:00 horas:

Asistentes:

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.

CGT

En representación de los Trabajadores:

José Enrique Fernández Jiménez	CCOO	Representante
Juan Carlos Lora Rubio	CCOO	Asesor.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Francisco Javier Suárez Portilla	CCOO	Asesor.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
Juan Antonio Gallardo	SATSE	Asesor
Manuel Alpañez Pardo	SATSE	Asesor
Pedro Oña Jacinto	SATSE	Asesor
Candido Baena Gallardo	SMA	Representante
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante
Antonio Ramírez Castillo	CSIF	Representante
Antonio Carrilo Pérez	CSIF	Asesor
Otilia Hernández Rodríguez	CSIF	Asesora
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
José Javier García	CGT	Asesor
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor
Carlos Angel García Fuentes	UPES	Representante
Mª José Quesada Belmonte	UPES	Asesora
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor
Isabel Mª Meco Andrade	UPES	Asesora

UGT

SMA

CSIF

Asistencias por videoconferencia:

Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor
Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor

CCOO

Los puntos convocados en el orden del día son:

1. **Aprobación de actas pendientes nº 54 y 55**
2. **Conclusión del Proceso de Traslados Internos año 2017.**
3. **Conclusión del Proceso de Permiso Individuales de Formación (PIF)- Programa de formación 2017.**

CSIF

4. **Traslados Internos y asignación de adscripciones (propuesta SATSE).**
5. **Promoción interna temporal**
6. **Reducción de jornada por asuntos particulares**

Siendo las 11'00 horas del día señalado, se inicia la sesión de la comisión paritaria de la EPES.

Por la empresa se da traslado para la firma de las actas pendientes correspondientes a las dos últimas reuniones del año anterior.

Asimismo, se hace entrega del avance de memoria de la EPES año 2016.

La empresa indica que hay dos procesos que finalizar: los traslados internos definitivos y los permisos individuales de formación.

SATSE plantea que se establezca ya una interrupción para la comida, y una hora fija de finalización, ya que la salida a las 18'00 horas, implica un problema por el tráfico de la zona en ese tramo horario.

Se acuerda finalizar sobre las 17'00-17'30 horas.

2. Conclusión del Proceso de Traslados Internos año 2017.

Respecto de los traslados internos definitivos, la empresa comenta que se publicó el listado provisional, se han realizado pocas alegaciones, pero sí que se han recibido solicitudes fuera de plazo. La empresa comenta que ya es un tema tratado anteriormente, y se ha concluido que se admiten, pero al final de la lista. Como hay varias solicitudes fuera de plazo, la idea es incluirlos, por orden de llegada de la solicitud. Se procederá a la publicación definitiva conforme al calendario.

3. Conclusión del Proceso de Permiso Individuales de Formación (PIF)

Referente a los PIF, la convocatoria se ha realizado como es habitual. Se van a publicar los listados que reconocen un 20% de las horas lectivas, pero sigue el criterio de la Fundación Tripartita de que tengan que coincidir el turno con el horario del trabajador.

En la anterior convocatoria, la Fundación Tripartita denegó la compensación de turnos, por lo que cuando se concedan los PIFS cada trabajador tendrá que indicar qué turnos se establecen como permiso, debiendo coincidir las horas de turno con las horas de formación.

CCOO indica que ve más eficiente una sola convocatoria que cubra el año entero, y no dos convocatorias, proponiendo que se adelante la publicación de la última convocatoria de año, al mes de septiembre, para permitir que se puedan coger los pertinentes turnos.

SATSE indica que con esa posibilidad hay un problema; hay quien empieza en septiembre y no cuentan con ningún tipo de crédito horario.

La empresa indica que cuenta entre 15.000-20.000 euros de presupuesto de seguros sociales. Y las horas deben corresponderse a cada año natural. Comenta que se podría plantear una

convocatoria anual y dejar una pequeña convocatoria posterior para septiembre, sin agotar todo el crédito en enero.

SATSE comenta que al principio se hacía así, pero el problema era que los de septiembre no tenían crédito horario.

CGT pregunta como se van a asignar esos turnos.

La empresa indica que debiendo de existir esa coincidencia entre formación y turno.

UPES pregunta por qué ese escrito se ha tratado solo con CCOO y no con el resto de los sindicatos.

La empresa comenta que se pasó a CCOO porque tenían el contacto con la Fundación Tripartita, así se comentó en CPR. Mientras que no exista un documento de la Fundación Tripartita que permita esa acumulación de horas, deberán disfrutarse los PIFS en turnos coincidentes con la formación.

Las partes acuerdan que haya un acuerdo de comisión paritaria que se enviará a la Fundación Tripartita.

<u>Propuesta de Programa de Formación para el año 2.017.</u>-

Se hace entrega a la representación sindical de un programa de formación del año 2.017. Se entregan dos documentos, cierre del año 2016 con el total de acciones formativas impartidas, encuestas de satisfacción, trabajadores formados por categorías, etc., y el segundo documento es el programa de formación del año 2.017.

Del año 2016 decir que se ha realizado un total de gastos del presupuesto de 203.300 euros anuales, que es una cantidad similar a la que se destinará en el año 2.017.

En el catálogo de formación obligatoria hay una continuación de las ediciones que no se hicieron en el año anterior, pero como novedad, se siguen trabajando algunas cuestiones planteadas por la representación de los trabajadores, tales como formación en lesiones muscoesqueléticas, riesgos tecnológicos, formación en ictus, cuidados relacionados con la seguridad del paciente, etc. Para los TES hay una novedad, la formación del control del entorno y los accidentes de tráfico. La formación obligatoria es muy práctica, con entrenamientos en habilidades. Para los médicos, se continúa la formación en coordinación.

Para la formación Obligatoria Planificable se adjunta el catálogo de cursos más relevantes. Hay una relación de cursos, en el que destacan: se han incorporado electrocardiografía para enfermería, el maltrato, pediatría, etc. Las fechas están prácticamente cerradas, y en un plazo de una semana, aproximadamente, saldrá el catálogo con las fechas, las fichas didácticas, y las herramientas de solicitud de cursos. Se mantiene el curso de abordaje en situaciones de riesgos, las habilidades de comunicación en situaciones de emergencia. También la gestión del stress, tratamiento de heridas producidas en situaciones especiales, farmacología, diabetes, manejo de urgencias y emergencias pediátricas, trauma, investigación, el ECA, etc.

CCOO pregunta si se oferta a los trabajadores de la bolsa los cursos de ECA, con la finalidad de evitar los problemas que surgen con las contrataciones en las provincias de Málaga y Sevilla.

La empresa dice que está ofertado a profesionales que están en traslados internos. El curso tiene unas plazas máximas de 24. No tiene inconveniente en ofertarlo a los de la bolsa, si quedan plazas sin cubrir. Si no hubiera suficiente con una sesión, se intentaría con una segunda sesión.

CGT indica que se va tarde, porque no se va a cumplir lo que establece el convenio.

La empresa indica que las 28 horas de formación obligatoria, estarán antes del día 31 en calendario de cada trabajador. Antes del día 31 de marzo, también estará la planificación de toda la FOP para que el trabajador pueda inscribirse con todo el calendario de fechas. El convenio lo que establece es la planificación anual y las 28 horas de formación obligatoria está en todos los cuadrantes y la FOP estará también planificada para que el trabajador la pueda solicitar, siendo esta última opción voluntaria para el trabajador.

CGT indica que debería estar la formación obligatoria antes del 3 de diciembre de cada año.

La empresa comenta que antes del 31 de marzo estará incluida en cada cuadrante la formación obligatoria, y los trabajadores para elegir el curso de FOP van a tener la planificación de fechas para poder elegir el curso que les interese.

CGT comenta que la formación obligatoria debe estar incluida en los turnos en diciembre. Y que ayer tenía un curso, que se le ha cambiado a una semana antes.

UPES ve con gran satisfacción que este año tienen los TES formación en trauma, pero se quedan fuera un año más de formación en pediatría, y no lo entienden. Tampoco entiende que el curso de trauma lo hacen de forma diferenciada con el resto de categorías.

La empresa recoge la sugerencia y lo estudiará. Pero el curso de pediatría lo imparte IAVANTE y está enfocado para enfermeros y médicos, y no para TES. Pero puede ver la posibilidad de que el año que viene se haga un curso de pediatría para TES.

UPES comenta si el curso de bibliografía y búsqueda bibliográfica, que no está previsto para MED y ENF, se podría plantear también para los TES.

La empresa comenta que lo estudiará y si hay plazas vacantes se podría ofertar a los TES.

La empresa comenta que se está en negociaciones con el Instituto Andaluz de Administraciones Pública, para cerrar un acuerdo que permita impartir cursos al personal de administración.

CCOO pregunta si esa formación es de profesionales de plantilla o si se podría dar a personal de empresas subcontratadas.

La empresa comenta que es una formación exclusiva para empleados públicos.

CCOO comenta que es una pena, ya que hay trabajadores que trabajan en empresas subcontratadas, y que no van a poder beneficiarse de esa formación.

4. Traslados Internos y asignación de adscripciones (propuesta SATSE).

Se parte de una propuesta de SATSE que posteriormente se vio en el Comité Intercentros, pero la empresa desconoce cual es la conclusión.
UPES comenta que en el documento, una de las ordenaciones de las preferencias era la edad, en tercer lugar.

SATSE comenta que el criterio era, tiempo trabajado en la empresa; a igualdad, tiempo trabajado en servicio provincial, y a igualdad, la edad.

UPES dice que como tercer criterio, en vez de la edad, sería tiempo trabajado en la base a la que se opta.

La empresa comenta que esta propuesta es de adscripción a las bases periféricas.

SATSE comenta que la propuesta de la parte sindical es a todas las bases, estén donde estén, etc.

La empresa pregunta, si esa adscripción es a todos los efectos (si allí deba hacer el 70% de los turnos, si hay desplazamientos entre bases de las capitales, etc.). La empresa considera que las bases de las capitales, no se rigen por adscripciones. Lo que hay son acuerdos provinciales, que rigen cada provincia. En la Comisión Paritaria Regional solo se podría hablar de bases periféricas. Si se acordara la propuesta sindical, se incrementaría el gasto, porque se generarían desplazamientos entre bases de la capital.

SATSE comenta que la propuesta inicial era aplicarla a todas las bases; si no es posible, podrían limitarlo a las periféricas.

La empresa indica que debe hacerse para bases periféricas y que el planteamiento era mantener un criterio homogéneo entre todas las provincias.

La empresa hace un resumen del documento: hay un procedimiento del 1 al 15 de octubre, para que cada uno tenga sus adscripciones y sus cuadrantes temporales. Para hacer las listas, hay unas condiciones, y unos baremos. Es un baremo sumatorio. Pero hay algo que no está regulado, ¿qué ocurre cuando llega alguien a mitad de ejercicio, que se encuentra con una lista que ya está hecha?

SATSE indica que una opción es no abrir un plazo y hacer una baremación permanente.

CGT dice que en la actualidad el sistema de Málaga está funcionando muy bien.

La empresa comenta que el primer aspecto, es adscripciones, cuando hay huecos definitivos.

UPES y CGT indican que en Málaga, se oferta ese hueco cuando sale, no en octubre.

SATSE comenta que ese modelo no lo ve mal, pero cuando esté regulado; ahora mismo, es contrario a derecho.

UPES lo que pide es un sistema homogéneo para todas las provincias. Explica como lo hacen en Granada. En octubre solicitan las bases que le interesan. Si surge una baja superior a 3 meses, y hay alguien interesado de otra provincia, se plantea una baremación en la que todos

participan en las mismas condiciones.

SATSE comenta que no tiene nada que ver con su propuesta, que es para adscripciones definitivas.

La empresa indica que en la propuesta, se llevan a cabo de una forma casi simultánea, las adscripciones definitivas y las temporales.

UPES comenta que se debería introducir el tiempo trabajado en la base a la que se opta.

SATSE comenta que tiene sus reservas, y cree que un criterio de la edad puede ser lógico si quiere acudir a una base de menor actividad.

La empresa comenta: habría un periodo previo de solicitud, se elaboran unas listas tanto para definitivos como temporales, en un sistema muy similar para los traslados internos. Se hace con carácter previo a los traslados internos. Se establece el baremo en ese documento, beneficiando a quien ya venía trabajando en el servicio provincial.

SATSE comenta que prevalece el tiempo trabajado en su categoría, y luego tiempo trabajado en otra categoría, que se computa con una distinta puntuación. Y se suman ambos conceptos. A igualdad de la suma, juegan los otros parámetros del baremo.

La empresa pregunta por coordinadores asistenciales, coordinadores de cuidados, etc. ¿cómo se computan los servicios?

CGT comentan que si no están en la categoría, no se le computa.

SATSE comenta que si están en esos puestos es porque son médicos o enfermeros, por lo que debe computarse ese tiempo como si fueran médicos o enfermeros.

La empresa comenta que quien tiene una reserva de puesto, puede pedir un cambio de adscripción, y así se aplica en el SAS.

CCOO pregunta si hacen o no, turnos asistenciales. Si hacen guardias, le es de aplicación el convenio y se debe computar ese periodo en su categoría inicial.

La empresa comenta que todos aquellos que tienen su puesto base, con reserva de puesto, tienen que computarse el tiempo trabajado como médico o enfermero.

CGT comenta que deberá computarse el tiempo en la empresa, como trabajo en otra categoría.

La empresa indica que es algo que así está regulado en todo el sistema sanitario.

CGT plantea que habrá que computarle con otra baremación, al igual que la de los TES.

SATSE comenta que este personal está en el puesto en el que está, porque son médicos o enfermeros.

La empresa indica que esa situación se debe contemplar y solo cabe esa regulación.

UPES y CCOO comentan que no se puede penalizar a un trabajador que tenga una posibilidad

de promocionar a puestos de gestión.

La empresa comenta que la promoción interna temporal, tal y como está redactada se vería perjudicada, porque en el punto 1 se puntúa la categoría a la que se opta. Un TES con 10 años de antigüedad tiene 10 puntos. Un TES con 8 años de antigüedad como TES y 2 años de enfermero, tiene 9 puntos. Por lo que si se pretende un puesto de TES, sale perjudicado.

CCOO propone que para las situaciones de PIT, se computen los servicios prestados en la categoría promocionada como servicios prestados en la categoría de origen de cara a las adscripciones en esta categoría.

La empresa comenta que se hará una propuesta de redacción.

SMA comenta que por qué el primer punto del baremo es la antigüedad en la categoría y no en la empresa. Eso solucionaría muchas cuestiones.

SATSE indica que la antigüedad en la categoría se hace en el SAS y en todas las empresas públicas.

CGT plantea que se barajara otras fechas, y no esperar siempre a octubre de cada año. Que si sale un hueco definitivo, se saque en su momento ese hueco.

La empresa comenta que ese hueco se cubrirá de forma definitiva, en base a la lista que exista.

CCOO comenta que el hecho de que haya un periodo fijo anual para solicitar nuevas adscripciones tiene la ventaja de que todos conocen esa fecha, y no tienen que estar permanentemente viendo si hay o no hay plazas disponibles y cuando salen, y no se ve afectado si está de vacaciones, o está de baja, etc.

UGT está de acuerdo con el planteamiento de CCOO.

La empresa comenta que hará una propuesta sobre los parámetros comentados.

CGT pregunta hasta donde llega la cascada de traslados.

La empresa indica que en un definitivo, hasta donde llegue la lista. Pregunta si se sanciona a quien rechace.

La parte social comenta que pasa al siguiente y no se sanciona al que renuncie.

La empresa, respecto de las necesidades temporales, pregunta, qué huecos se van a mover, pues debe haber una limitación temporal. En los traslados internos temporales, hay una limitación de 16 semanas. Administrativamente es un caos el tener que realizar estos cambios. Plantea un mínimo de 90 días.

UPES plantea que sean el que se mueve, y otro más.

La empresa aceptaría dos movimientos pero que valorará si pueden llegar a 3 movimientos. Mínimo serían dos.

UPES pregunta como entraría en vigor el nuevo sistema y si afectaría a los que ya lo están

disfrutando.

CCOO pregunta si es posible mantener las listas abiertas todo el año.

La empresa indica que no es posible, porque dependiendo la información que cada uno tenga, hace su solicitud. Ya ha habido problemas en concurso de traslado con problemas de listas abiertas.

SATSE comenta que los que llegan de otros servicios provinciales, sí que podrían hacer su solicitud para cambiar el hueco provisional en el que estaría tras su llegada a su servicio provincial.

CGT pregunta si quien cubre una baja maternal que nazca en noviembre, si los meses del año siguiente, vuelven a salir en los listados.

CCOO comenta que no es un hueco libre, ya alguien ha obtenido la adscripción.

La empresa comenta que cuando a alguien se le concede la adscripción ya está adscrito a ese supuesto.

UPES pregunta por el supuesto de alguien a quien se le haya dado una incapacidad definitiva, pero que durante los dos años siguientes cabe la posibilidad de que se revoque la incapacidad.

La empresa comenta que una vez que a alguien se le ha dado una adscripción definitiva o temporal, no se saca ese hueco cada año en octubre.

SATSE comenta que a este proceso pueden participar indefinidos y temporales.

La empresa comenta que efectivamente es así, pero lo tendrá que ver.

UPES comenta que no considera que la edad sea un criterio en caso de empate.

La empresa indica que ese criterio ya ha decaído.

SATSE comenta que debe haber un último criterio de desempate.

La empresa comenta que se aplique el anexo III del convenio.

SATSE comenta que no cabe ni el tiempo de trabajo en el sistema sanitario público ni la formación.

UPES comenta que lo que no es un criterio objetivo es la edad.

CGT comenta que el artículo 15.1 del estatuto define los contratos de interinidad. Indica que el contrato deberá indicar el contrato sustituido y la causa de sustitución, debiendo decirse en el contrato, si sustituye al trabajador con reserva de puesto, o al que sustituye a ese trabajador. Habrá que llegarse a un acuerdo que tenga seguridad jurídica.

La empresa comenta que el trabajador interino sustituye a un trabajador, pero necesariamente tiene que ocupar el mismo turno y adscripción que el sustituido, y así se expone en el contrato.

CGT comenta que desde la parte social siempre se ha planteado que la definición de los puestos de trabajo, evitaría todo este debate sobre adscripciones y bases.

La empresa comenta que en todo caso, ya se estableció así en el convenio colectivo.

CGT plantea que probablemente la solución más simple sería una reordenación de puestos de trabajo.

SATSE comenta que lo que se trata es de dar respuesta a una situación que existe. Habrá que hablar de la relación de puestos de trabajo, habrá que hacer esa definición, pero actualmente habrá que buscar una solución temporal.

CGT comenta que habrá que denunciar el convenio.

CCOO comenta que el convenio está denunciado, pero hasta que no se recupere lo perdido en el año 2010 y 2012, no se puede plantear.

CSIF indica que en las Agencias, la última oferta pública de empleo fue en el 2007; y hay sustitutos con más de 10 años, que están muy molestos. Hay una impugnación de los traslados en el Hospital de Poniente, por parte de los temporales, que se consideran personal indefinidos no fijos. Y que con los traslados, han perdido puestos de trabajo para posteriores ofertas públicas de empleo. Con el tema de los traslados que se están tratando aquí, hay que decir que al sustituto eventual le estamos perjudicando. Si sustituye a un trabajador que está en una base con noches, y esa se da a un traslado interno, y el sustituto pierde noches y retribuciones, quizás podría el sustituto plantearse denunciar.

SMA comenta que el único derecho que tienen los fijos sobre los eventuales, es el derecho a la adscripción, que es una adscripción definitiva. En el resto de aspectos, tienen los mismos derechos temporales y fijos.

La empresa hará una propuesta y lo enviará a la parte social.

SATSE apremia a que haya un acuerdo antes de julio.

5. Promoción interna temporal

La empresa comenta que hay aspectos que tratar en comisión paritaria regional. Explica lo que ha ocurrido. Existe un problema que es como se reparte la bolsa permanente de contratación y la promoción interna temporal. Eso se analizó el comité intercentros y la Comisión Paritaria. El presidente del comité intercentros, mandó un correo electrónico diciendo que había diversas interpretaciones del artículo 7 del Convenio, planteando una solución del 50% para la promoción interna.

Según eso, la empresa organizó de la siguiente manera: una oferta iba a promoción interna, y otro iba a bolsa, sucesivamente. Y se excluía la promoción interna temporal todos los contratos que no tuvieran fecha cierta de finalización. Entendían que así se cumplía con ese 50%.

Después, un grupo de trabajadores se puso en contacto con la empresa, indicando que no les

llegaba ninguna oferta a la bolsa de promoción interna temporal. En ese momento, analizando la cuestión, vieron que realmente no existía el 50% de todas las ofertas, y para llegar a ese 50% se decidió considerar a las incapacidades temporales como de fecha ciertas de finalización.
Acto seguido, hubo reclamaciones de personas que estaban en la bolsa permanente de contratación. Hubo otra reunión en Sevilla, y viendo qué soluciones se podían tomar. SATSE se ofreció y se agradeció que concurriera. Expusieron que incluso el número 1 de la bolsa de contratación, estaba desempleado.

Hay dos intereses legítimos, y la empresa estuvo viendo como resolverlo. Cualquier solución que se dé, debe acoger a las dos partes de forma igualitaria. El efecto que se ha producido es que ha habido una inclusión en la bolsa de promoción interna de varios trabajadores, y hay varios profesionales más que están estudiando. Ese es el problema que existe, y se pretende llegar a una solución que permita repartir las dos líneas de trabajo. La empresa ha mandado unos correos electrónicos, en los que se exponía como se hacía antes, y como se hace ahora, cuando se computan las incapacidades temporales como de fecha cierta.

CGT pregunta qué % de contratación hay para cada supuesto, con el sistema actual que se está haciendo.

CCOO comenta que en promoción interna temporal solo hay 8 personas.

CGT comenta que en toda Andalucía, 8 personas, no cree que haya motivado que no haya tantos contratos.

CCOO comenta que este sistema beneficia más a PIT que a la bolsa.

SATSE comenta que hasta hace muy poco, en BPI ha habido gente en paro.

CCOO comenta que el número 1 de BPI ha estado en paro solo 7 días, y la información hay que darla completa.

CCOO comenta que se harían dos listas: una de PIT y otra de bolsas (Provisión y Permanente de Contratación), y el 50% iría a cada bolsa. Y si se acaban las bolsas, y hay gente no trabajando en PIT, se oferta a los PIT antes de ofrecerla a quien aporte curriculums.

La empresa pregunta si el acuerdo del 50% es como ha expuesto CCOO.

CCOO indica que ellos se reunieron en comité intercentros y enviaron solo un correo indicando el 50%. Pero sin que se explicara mucho más a fondo.

SATSE explica que en su día vieron esa contradicción existente en el convenio y por eso alcanzaron esa conclusión del 50%. Así mismo indica que estudiará esta propuesta de CCOO y lo valorará.

CGT comenta que entiende que desde el comité intercentros, la propuesta que salió es la de CCOO, y para todos los contratos.

CCOO indica que en el comité intercentros no salió lo de todos los contratos, porque en el contrato que no tiene fecha de fin, no van a promoción interna.

La empresa comenta que en el convenio no está clara la prelación entre PIT y BPI.

CCOO dice que sí que está claro que hay una preferencia absoluta de PIT sobre BPC.

UPES está de acuerdo que al menos, es la propuesta de CCOO, porque entiende que la promoción interna temporal debe prevalecer. Y respecto de todos los contratos.

SMA considera que la idea debe ser favorecer a personal interno de la EPES que llevan mucho tiempo trabajando. Indica que se podría unificar las dos bolsas y aplicar como criterio antigüedad en la empresa.

CCOO pregunta si el acuerdo precisa unanimidad o mayoría, para el acuerdo.

La empresa comenta que mayoría.

CCOO comenta que entonces que se pronuncien el resto de los sindicatos.

UPES comenta que está leyendo lo que en su día se envió a los sindicatos y a la empresa, y eso si corresponde con lo que ha señalado CCOO.

La empresa pregunta si ofertas de duración muy corta, se deben ofertar a PIT, que puede implicar cambios de provincias, etc.

CCOO contesta que se deje a los propios trabajadores para decidir si les interesan esos contratos de corta duración, en otras provincias.

SMA quiere saber como se ordena la bolsa de promoción interna y qué requisitos se exigen para formar parte de esa bolsa. Asimismo, si se está teniendo en cuenta si alguna vez ha tenido la propuesta de unificar la bolsa del SAS con la de EPES. Y considera que CCOO tiene mucha razón en lo que dice, pero que también los compañeros tienen mucha razón, dado que en enfermería no hay especialidades. Pero cuando se promociona no se tiene la formación y la experiencia, y los médicos sí que tienen esa formación cuando hacen la especialidad. Y que la enfermería es un caso en el que hay que tener mucho cuidado, por la importancia que realmente tiene. La propuesta de SMA es la misma de CCOO.

La empresa comenta que la PIT de enfermería está regulada en una resolución del 2006. No está muy detallada, pero es el desarrollo que existe. Establece una ordenación por días trabajados en EPES, y pide una experiencia o una práctica y superar un proceso práctico, con un megacode y un examen.

SATSE comenta que eso hay que rehacerlo.

SMA comenta que es el paso de una categoría a enfermero, tiene unos requisitos difusos. Y el paso a médico está mucho más regulado.

UPES comenta que hay médicos sin MIR trabajando en la EPES.

SATSE considera que la PIT debe tener una regulación en su orden, y no debe ser por tiempo trabajado en la EPES.

La empresa comenta los requisitos para acceder a la bolsa de PIT, que está publicado en el

portal del profesional.

SATSE comenta que necesita que se plasme en un escrito como se desarrolla la propuesta. Tienen que estudiar la propuesta del 50%.

CCOO comenta que el espíritu del comité intercentros es lo que ahora se ha indicado.

SATSE pregunta cuantos contratos de enfermería al año se hicieron en 2016 y en 2015 y cuantos de ellos son de IT.

La empresa recoge esta petición que la remitirá.

SATSE pregunta en qué conceptos se hacen los contratos por IT.

La empresa comenta que con contratos de interinidad.

SATSE pregunta cual es el criterio de la empresa para cubrir la IT. A partir de esos datos, estando predispuestos a aceptar la propuesta de CCOO, quiere conocer esos criterios. Y SMA ha expuesto correctamente que habría que regular como se alcanza la PIT. También quiere conocer por escrito la propuesta.

CSIF quiere apuntar otra cuestión: en el SAS la persona que se inscribe en una bolsa, aunque sea por promoción interna, puede en la bolsa seleccionar si quiere contratos de larga duración, o de corta duración, o qué contratación le interesa.

La empresa comenta que igual que en la EPES.

La empresa comenta que lleva un porcentaje del 50% entre BPI y PIT, pero tiene dos bolsas separadas, una para contratos de larga duración y otra para corta duración.

SATSE comenta que el criterio que actualmente se está aplicando, no se debe mantener. No están de acuerdo en la ordenación de los listados de PIT, ya que entienden que debe ser tiempo trabajado en la categoría.

La empresa indica que mientras que no haya otro acuerdo, se aplica en base al anexo III.

SATSE comenta que el único criterio debe ser el tiempo trabajado en la categoría.

CGT comenta que ya que se ha planteado hoy un baremo ponderando antigüedad en ambas categorías, con una puntuación diferente para cada categoría, propone poner ese criterio para todos los supuestos.

SATSE comenta que hay que regular el acceso y el orden de prelación.

La empresa comenta que se hará un redactado en relación a como organizar el 50%- 50% en orden a la prelación entre BPI y PIT. También se ha propuesto la regulación del acceso y orden de la promoción interna que se estudiará.

CCOO comenta que sobre la base de lo que ya está hecho (formación obligatoria de la categoría de enfermería, un periodo de práctica de 24 días, más un megacode), cree que está correcto, y que se trata de gente que lleva mucho tiempo trabajando en emergencias.

CSIF considera que quede al criterio de las direcciones provinciales el superar o no unas pruebas no es viable.

La empresa comenta que lo habitual es que la prueba se realice en el mismo servicio provincial del profesional, y por expertos externos o personal cualificado del servicio provincial.

CSIF plantea que existe una discriminación entre el personal de las bolsas a las que se les exigen unos requisitos formativos, y unas pruebas o exámenes, y el personal de la promoción interna que se limita a una formación muy escasa y unas pruebas celebradas en su propio servicio provincial.

UPES comenta que si se quieren cambiar las normas de acceso a la PIT y la regulación de su bolsa, se podrá hacer posteriormente, pero actualmente hay unas normas que mientras que no haya otras normas, se tienen que aplicar.

SATSE comenta que si ve que hay algo que se quiere reformar, se debe corregir.

CCOO comenta que si algo hay que corregir, se puede tratar, pero que el punto del orden del día, no era ese, es como interpretar la propuesta del 50%- 50%. Por otro lado, se debe abordar la ordenación de los listados de promoción interna ante los problemas que están surgiendo cuando existe igualdad de antigüedad, estando en contra de que en estos casos se utilice el Anexo III del convenio, no habiéndose contemplado ni previsto un debate sobre los requisitos de acceso, máxime cuando actualmente hay un número de profesionales que, cumpliendo con los requisitos actualmente en vigor, están pertinentemente en el listado de PIT mediante el cual están accediendo a los contratos correspondientes.

SATSE comenta que el punto del orden del día, indicaba "Promoción interna temporal":

SATSE pregunta: varias organizaciones sindicales han puesto encima de la mesa una cuestión fundamental: ¿qué pasaría si por PIT accediera y un enfermero que está en la BPC hiciera alguna demanda indicando que los requisitos para la PIT y la BPC son distintos? En el SAS los requisitos son idénticos para promoción interna y bolsa de contratación.

La empresa indica que el convenio establece los requisitos para la promoción interna temporal. Hay un acuerdo del 2006 que nadie ha impugnado y por eso no prosperaría una demanda en el sentido planteado.

La empresa enviará la propuesta y los datos que ha solicitado SATSE, pero cuando tenga mayoría por escrito, actuará en consecuencia aplicando los criterios.

6. **Reducción de jornada por asuntos particulares**

La empresa comenta que respecto a la reducción de jornada por motivos personales preparará un redactado que mandará para que lo analicen.

7. **Ruegos y preguntas:**

CGT comenta que la documentación que había pedido sobre absentismo, accidentes de trabajo etc., para una iniciativa que promueva la reducción de la edad de jubilación en EPES, tras

tratarlo con el resto de Representantes Sindicales, se le puede remitir a la propia CGT o a la Comisión Paritaria.

UPES indica que en Granada a día de hoy siguen sin el cuadrante anual de médicos y enfermería. De esta forma les resulta todavía más difícil la conciliación de la vida familiar y además en el convenio se establece la obligación de tener el cuadrante anual.

Finaliza la sesión a las 18:35 horas.