



11ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE EPES (21- XII -2009)

ASISTENTES

En representación de la empresa:

Maite Becerra Moreno
Ricardo Sotillo Hidalgo
Enrique Bravo Escudero
José Luis Villagrán Ortiz
José M^a Álvarez Rueda
Paqui Nieto Gómez
José Javier Cabello Burgos

En representación de los sindicatos:

Por CCOO: José A. Alonso Sánchez
Por CSIF: Francisco J. Bértiz Cordero
Por UGT: José A. Gómez Cano
Por SAME: Santiago Álvarez Gutiérrez
Por UPES: Elisardo Segurado González
Por agrupación de profesionales de Jaén: Francisco Javier Rodríguez Atienza

Como asesores/as:

César Sáez Ariza (SAME)
Jesús Cabrera (CC.OO)
Juan Antonio Gallardo y Gonzalo Muñoz Ávila (CSI-CSIF)
Esther Caravias y Diego Sánchez de Fez (UPES)

En Campanillas (Málaga), siendo las 11'30 horas del día 21 de diciembre de 2009, se reúnen en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias en primera convocatoria, las personas anteriormente relacionadas con el fin de celebrar la 11ª sesión de la Comisión Paritaria Regional de EPES.

Por parte de la Empresa, se expone con carácter previo que hay una coincidencia de fechas en la reunión prevista del Convenio para el día 14. Por esa razón, dicha reunión será finalmente el día 21 de enero.

Por parte de la representación social se indica que Elisardo Segurado es el nuevo presidente del Comité Intercentros, José Alonso el nuevo Secretario y Santiago Álvarez es el nuevo tesorero.

Una vez expuestos estos antecedentes, se procede a debatir los puntos del orden de día:

Aprobación del Acta de la sesión anterior.-

Respecto del acta de la sesión anterior, se procede a la firma por parte de los asistentes.



Reparto del F.A.S.

Se procede a la firma de las normas que han regido la convocatoria. Hay un listado provisional de ayudas especiales, con 7 solicitudes.

Una de ellas ha sido concedida al tratarse del fallecimiento de la esposa de un profesional ocurrido en enero de 2008. Tres solicitudes han sido denegadas y otras 3 serán objeto de discusión en esta sesión de la Comisión Paritaria.

Un supuesto es el fallecimiento de un cónyuge que tuvo lugar en el año 2007, la cual fue denegada y el profesional ha presentado una reclamación. Se da lectura a dicha reclamación.

Otro supuesto es el de invalidez de un cónyuge de un profesional que ocurre en octubre de 2006.

El representante de la Asociación de Profesionales de Jaén pregunta si queda dinero.

La empresa contesta que sí.

CCOO plantea que puede que haya quien no ha solicitado las ayudas porque entendía que no le correspondía

Se acuerda a la vista de lo expuesto por CCOO abrir un nuevo periodo extraordinario para solicitar las ayudas específicas de los años 2006 y 2007.

Seguidamente, por la empresa se siguen exponiendo supuestos:

- Profesional que pide la ayuda por una incapacidad permanente total producida en el año 2009. Se acuerda que deberá solicitarla en el año siguiente.
- Se solicita la ayuda por una incapacidad permanente total de un cónyuge que tiene lugar el 27-4-2006. Se acuerda esperar a la apertura del nuevo plazo extraordinario.
- Profesional que solicita por minusvalía de una hija. Presenta informe del colegio y declaración de IRPF. No se justifica el gasto.
- Profesional que hace la solicitud por alimento para celíacos. Tiene un informe de los alimentos sin gluten que debe consumir. No consta en la solicitud el importe anual del gasto.
- Hay un profesional que solicita la ayuda por tener un niño con síndrome de Down, que precisa de atención temprana.

CSIF plantea que la Comisión debe pronunciarse sobre qué es extrema necesidad.

Se llega al siguiente acuerdo: la Comisión Paritaria considera que no se documentan estos casos la situación de extrema necesidad. No se documentan, además, la minusvalía de los afectados, mediante certificación del Centro Base de Minusválidos, ni los gastos que conlleva ni la inexistencia de otras ayudas por estos mismos motivos.

Se acuerda:



Abrir un nuevo período para que los profesionales puedan solicitar ayudas específicas, correspondientes a los ejercicios 2006 y 2007. Al término de este plazo se harían efectivas las ayudas.

Se rechazan las ayudas inespecíficas presentadas, dado que no responden a supuestos de "Estados graves de necesidad".

Para próximas convocatorias se exigirá que se acredite: la realidad del gasto que fundamenta la solicitud, justificación suficiente del hecho, y que no se reciben otras ayudas por este mismo supuesto.

Permiso retribuido por incorporación a las Fuerzas Armadas.-

UPES plantea el abono que se ha de realizar a los reservistas voluntarios. Tiene entendido que se ha dado una respuesta diferente dependiendo del Servicio Provincial.

La empresa explica cual es su interpretación, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, y **se acuerda**:

Si la incorporación es para la formación básica militar procederá un permiso retribuido durante su vigencia.

Si la incorporación es para prestar servicios procederá una suspensión del contrato, con cómputo del tiempo a todos los efectos: trienios, carrera profesional, etc., similar a los "Servicios Especiales" de los funcionarios.

Referente al supuesto de Málaga **se acuerda** que se tramitará como un permiso retribuido.

Pago de la carrera profesional.-

Plantea este punto UGT.

La empresa manifiesta que se abrió un periodo extraordinario de carrera profesional. A partir de este momento, hay un sistema ordinario de carrera profesional en todo el sistema sanitario público. EPES no tiene capacidad para modificar ese sistema.

CCOO expone que en el SAS ya se está ultimando el proceso ordinario.

La empresa indica que en EPES también se está ultimando.

UPES plantea una duda: si es necesario la inclusión del profesional en el grado 1 o éste se asigna directamente con la obtención de la plaza.

La empresa contesta que hay muchas interpretaciones del acuerdo del SAS de carrera profesional.

CCOO indica que en el SAS se permite el cómputo del tiempo trabajado con carácter previo para acceder al nivel 2.

La empresa indica que ha realizado una consulta a los departamentos de recursos humanos de las otras empresas públicas para ver como lo están interpretando. Cuando obtengan respuesta, darán traslado de la misma a la representación sindical.



Procedimiento de mejora de almacén.-

UPES plantea que ha habido una modificación del sistema de gestión de almacén. Han existido algunas disfunciones. Entiende que se producen discriminaciones entre distintos compañeros que hacen distintas funciones y reciben idéntica retribución. Asimismo, se inició el procedimiento y no se tuvo en cuenta el material existente, y ese material va a caducar. Piensa que a gestión del almacén debe ser realizada por personal específico fuera de la jornada asistencial.

La empresa manifiesta que el procedimiento está designado para que se haga dentro del turno asistencial, y que las distintas tareas están dentro del mapa de competencias de cada categoría, y que se ha implantado tras unos grupos de trabajo en los que han intervenido enfermeros y TES.

Los aspectos técnicos está dispuesta a valorarlos, decepcionarlos y mejorarlos.

SAME plantea quien es el encargado del control y custodia del stockaje de estupefacientes

La empresa manifiesta que el control está asignado al médico.

SAME indica que no es competencia del médico, que no es legal.

La empresa indica que analizará de quien es competencia, y que la empresa está receptiva a tratar técnicamente estos aspectos.

CCOO manifiesta que desde siempre los fármacos y el material han sido responsabilidad de enfermería.

Por la empresa se indica que, en foros técnicos, se podrán abordar las mejoras que sean necesarias, a cuyo efecto, podrán remitir las aportaciones que consideren conveniente. Cada uno de las categorías interviene dentro de sus competencias, en el ámbito de las supervisiones y delegaciones necesarias

UGT plantea el caso de una enfermera de Huelva. Obtuvo plaza en EPES en el año 1.995, y después tuvo una excedencia voluntaria, pero no se reincorporó cuando finalizó la misma

La empresa entiende que es una pérdida del puesto de trabajo. Solo en el supuesto de que hubiera estado continuamente contratada en el sector público cabría la posibilidad de entender que se trataba de una excedencia por incompatibilidad y entonces podría pedir el reingreso con ocasión de vacante. Si aporta una vida laboral y un certificado de servicios prestados en el SAS se valoraría dicha situación de excedencia por incompatibilidad.

Reducciones de jornada.-

UGT plantea que una compañera de Sevilla que es una sustituta con reducción de jornada no se le permite hacer jornada de rebase.

La empresa manifiesta que lo ha estudiado y plantea que pudiera hacer jornada de rebase en la misma proporción que su reducción de jornada.



CSIF expone que no entiende como a una trabajadora con una reducción de jornada, sustituta, se le puede exigir la misma incompatibilidad que al personal fijo o a tiempo completo.

La empresa manifiesta que la ley de incompatibilidades se aplica a las empresas subcontratadas con el mismo régimen que al sector público.

Se acuerda que aquellos profesionales contratados con carácter temporal en reducción de jornada, podrán realizar jornada de rebase con un máximo de la cantidad proporcional al de su reducción. Esto es, si para un profesional a tiempo completo es de 240 horas, para un contratado al 50 % serían un máximo de 120 anuales.

Esto no se aplica al personal que, voluntariamente, solicitara una reducción de jornada. En estos casos no podrán realizar jornada de rebase.

Posibilidad de renuncia a la permuta si no hay perjuicio para terceros.-

Se acuerda que puede realizarse siempre que se compruebe que no exista ningún tercero afectado, que sea posible ajustar los cómputos horarios entre ambos cuadrantes, y así se apruebe por la Comisión Paritaria Regional, por e-mail incluso, si no existe reunión prevista.

Helicóptero de Granada.-

UPES plantea que los compañeros de Granada quieren tener documentación de la licitación del Helicóptero de Granada.

La empresa manifiesta que son documentos públicos y los remitirá.

CCOO plantea la presión exhaustiva que se está realizando a los equipos aéreos y los pilotos. Manifiesta que tienen 6 minutos para activación y despegue. La empresa tiene concertado con la empresa de helicópteros un tiempo de 10 minutos. Estos objetivos de activación y despegue no se pueden exigir a los profesionales. Los datos que tiene SIEPES son falsos e insta a la empresa a que los compruebe con los libros de navegación oficiales. Aviación civil considera a los vuelos de emergencia como vuelos de pasajeros y no hay regulación de tiempos mínimos y máximos por activación y despegue. Solicita que se supriman estos objetivos.

CSIF indica que según aviación civil el tiempo mínimo de despegue son 10 minutos.

CCOO dice que eso es para los vuelos sometidos a la directiva 16 bravo, que no es de aplicación.

La empresa manifiesta que nunca se ha sometido a presión a los pilotos ni a los equipos aéreos. Las dos empresas aeronáuticas insisten en que en 6 minutos puede estar el helicóptero en vuelo. La normativa dice que desde que el piloto llega a su base hasta que se puede arrancar deben ser 10 minutos. Una empresa hizo la consulta a aviación civil el 18/3/2008 y la respuesta fue que no había tiempo de respuesta para las operaciones de emergencias médicas. No lo contempla ninguna norma. Hay un procedimiento que indica que cuando el helicóptero está lista para despegar, el objetivo de los 6 minutos se va a mantener en el año 2010.

Plan de formación.-



La empresa va a proceder a exponer sintéticamente el plan de formación del año 2.010 que fue remitido por e-mail a la representación social.

Inicialmente se expone el desarrollo del plan de formación del año 2.009, indicando aquellos cursos en los que más se ha incidido y los índices de satisfacción de los cursos, tanto de los cursos de formación obligatoria como de la formación opcional planificada.

Respecto de la formación obligatoria del año 2.010 se exponen las líneas directrices de los cursos que se van a realizar.

El representante de la Asociación de Profesionales de Jaén pregunta por qué el curso de gestión de almacenes sólo afecta a los TES, ya que entiende que debe ser tanto para TES como para enfermeros.

La empresa contesta que se va a realizar exclusivamente respecto de las responsabilidades de los TES, ya que el procedimiento se ha modificado.

UPES pregunta cual es el contenido del ese curso.

La empresa contesta que actualmente se está diseñando. Asimismo, la empresa informa que respecto de las agresiones y violencia de género se harán algunos cursos, al ser un tema muy demandado.

CCOO plantea que todos los años hay formación en catástrofe y emergencias y que siempre es igual. Habría que hacer un simulacro.

La empresa contesta que este año está previsto hacer un entrenamiento práctico en colaboración con otras instituciones.

SAME plantea que en Sevilla han solicitado a su Director un curso sobre coordinación.

La empresa contesta que el curso de coordinación consta de varios módulos, y cada Director priorizará el módulo que sea de utilidad para sus médicos.

UPES manifiesta que otro problema de los cursos de coordinación es la frecuencia de los mismos, pues cuando los contratados empiezan a trabajar algunos de ellos no tienen dicho curso realizado.

La empresa expone que también existirá un curso de bioética, que es un enfoque jurídico a un caso, que se esté estudiando en la Comisión de Ética, y que finalizará con unas recomendaciones.

Ruegos y preguntas.-

CSIF pregunta sobre el proceso judicial referente al proceso selectivo del cual se informó en la anterior Comisión Paritaria.

La empresa manifiesta que ha existido una sentencia desestimatoria de la demanda, por cuestiones de forma y plazos, pero que ha sido recurrido ante el Tribunal Supremo por CCOO.



CSIF manifiesta que tiene la percepción de que el régimen disciplinario se está aplicando hasta sus últimas consecuencias en EPES. Quiere conocer los expedientes existentes a nivel andaluz y el resultado de los mismos.

La empresa manifiesta que es materia de cada Servicio Provincial. Esa información se facilita a cada Comité de Empresa, en su ámbito geográfico.

UGT plantea que a los contratos menores, de escasa duración, se les deje de pedir la vida laboral.

La empresa contesta que efectivamente, hay una cuestión discutible: a los contratados, antes de serlo se les exige la incompatibilidad, y a los fijos, no se les vuelve a exigir posteriormente a su alta en la empresa.

UGT manifiesta que habría que buscar una simetría en el trato.

CSIF manifiesta que en Granada se ha discutido este tema y se ha decidido que se exija la vida laboral.

UPES pregunta por el equipo fijo de helicóptero de Cádiz, que debía estar ya en marcha.

La empresa contesta que para el año 2010 no ha habido dotación en presupuestos para tener dicho equipo fijo.

UPES pone de manifiesto dicha carencia, puesto que los tiempos se han incrementado mucho. Asimismo plantea que se dan casos de médicos del DCCU-SAS que hacen turnos en EPES, y luego los turnos en DCCU quedan vacantes. Plantean que tales turnos se cubran con jornada de rebase, puesto que es personal con clara incompatibilidad.

La empresa manifiesta que la jornada de rebase es voluntaria y hay que garantizar el servicio.

UPES plantea que se agoten antes otras posibilidades, con jornada de rebase, y si no se cubren con jornada de rebase, entonces que la empresa acuda a otras vías.

Y siendo las 16,00 horas del día al inicio señalado, se da por finalizada la sesión.