



ACTA DE LA 14ª SESION DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL

Fecha: 25 de octubre de 2010.

En Málaga, en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, el día 25 de octubre de 2010, a las 11:00 horas, se reúnen las personas abajo relacionadas en sesión de la Comisión Paritaria Regional.

Asisten:

En representación de la Dirección:

D. Joseba Barroeta Urquiza.
D. Luis Olavarría Govantes.
D^a. Maite Becerra Moreno
D. Enrique Bravo Escudero
José M^a Álvarez Rueda
José Luis Villagrán Ortiz

En representación de la Representación Sindical.

Por CCOO: D^a. Ana Belén López Solano
Por CSI-F: D. José Antonio Morales García
Por SATSE: D^a Juana Gómez Escorza
Por UGT: D. Antonio Vázquez Lara
Por SAME: D. Francisco. Javier Nevado Poveda
Por UPES: D. Juan Pedro Cantero García

Como asesores/as:

D. Jesús Cabrera (CC.OO)
D. Juan Antonio Gallardo Gálvez (CSI-F)
D. José Enrique Herrero Fenoll (SATSE)
D. Santiago Álvarez Gutiérrez (SAME)
D. José Antonio. Traveset Luque y Esther Caravias Chaves (UPES)

Orden del día:

1. Lectura y aprobación del acta anterior, 13ª. Se remitirá en breve.
2. Procedimiento de financiación a la Comisión Tripartita del Plan de formación de la empresa.
3. Reingresos de profesionales en situación de excedencia.
4. Información sobre las bolsas de contratación.
5. Información sobre la consideración o no de accidente laboral de un profesional de Sevilla
6. Información sobre la situación actual de la negociación del VI convenio.
7. Aplicación del artículo 15. 3punto e, del Convenio Colectivo (jornada de rebase).
8. Rectificación de evaluación de riesgos de las médicas embarazadas.
9. Datos legales públicos de identificación de los profesionales.



10. Cómputo de horas para el reconocimiento médico.
11. Abono de Cursos impartidos por Directivos en su horario laboral.
12. Titulaciones de los profesionales subcontratados en la empresa de helicóptero, como pilotos y mecánicos.
13. Respuesta a las preguntas del comité intercentros.

13. Se anticipa el tratamiento del punto 13, a solicitud de la Dirección de la Empresa.

El Director Gerente toma la palabra indicando, en primer lugar, que se encuentra en curso el proceso de adaptación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, a lo establecido en la ley 9/2007 de la Administración de la Junta de Andalucía. Por ello, antes del fin de ejercicio de 2010 EPES pasará a ser Agencia Pública Empresarial. EPES por tanto continuará adscrita a la Consejería de Salud, como en la actualidad.

Con respecto a la respuesta al documento que fue presentado por el Presidente del Comité Intercentros en la última reunión de la Comisión Paritaria Regional, señala el Director Gerente que dicha información no se encuentra entre los supuestos que el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo señalan como el ámbito de derechos de información y consulta de la representación sindical. Corresponde, a la empresa, la fijación de normas y sistemas de trabajo y utilización de recursos que garanticen la realización de las actividades. No obstante, en aras a mantener una comunicación transparente con la representación sindical, y previa autorización a la Consejería, se da respuesta a la información que se solicita.

Se da lectura al escrito de respuesta que se adjunta al presente Acta.

Por la Dirección de Desarrollo de Personas se hace entrega, así mismo, documento de plantilla por categoría y Servicio Provincial. Se señala, además, que dicha información es pública y puede ser consultada en la Memoria Anual de la empresa con respecto al año 2009. Con esta información, señala, se da cumplimiento a lo previsto en el artículo 8 del Convenio.

Señala el Director Gerente que la plantilla es un dato vivo, sujeto a las necesidades de la empresa, y que se irá comunicando a la Representación Sindical las modificaciones que vayan produciéndose.

El Director Asistencial, como respuesta a una solicitud de información del Comité Intercentros realiza una exposición que se adjunta a la presente Acta.

Las principales conclusiones son las siguientes:

Han bajado los tiempos de coordinación, en los procesos claves que tienen asignados Planes Expertos.

El Tiempo Medio de Ocupación, en 2010, es inferior al de 2008, y muy similar al de 2009.

Las saturaciones son superiores a los años anteriores, en cifras moderadas, con una tendencia a la normalización hasta el punto que en octubre de 2010 hay



menos que en el mismo mes de 2009. Y esto pese al aumento de la demanda asistencial.

Por ello, indica el Director Asistencial, la implantación de los Planes Expertos no está produciendo efectos indeseables en el Servicio. Conforme se va mejorando el aprendizaje de los nuevos procedimientos se aprecia una clara normalización de los aspectos que mostraban una desviación.

Señala el Director Gerente que la demanda asistencial continúa creciendo, y que los modelos existentes no son suficientes, por lo que es preciso incorporar instrumentos basados en la evidencia que mejores los resultados: planes expertos con incorporación de la enfermería a las Salas de Coordinación. Con ello podremos dar respuesta de manera complementaria a estas demandas, y a su incremento futuro. El objetivo no es la minoración de recursos, sino la mejora en la calidad del servicio que se presta.

En la elaboración y seguimiento de los Planes Expertos han participado profesionales de EPES y del SAS, que han realizado una valiosa aportación. Por ello, se realiza a los profesionales una invitación a participar en el desarrollo futuro de estos procedimientos.

CSIF expresa su satisfacción por el deseo del Director Gerente de que EPES continúe siendo una empresa innovadora. No obstante, indica, no aprecia los efectos de la intención innovadora y colaboradora señalada. En la Base de Motril continúan las malas condiciones que son indignas para el equipo. Queremos que todo esto se mejore, a pesar de las dificultades legales que no sabemos resolver.

Respecto a la formación, indica el alto nivel de cualificación de los profesionales de la empresa, en parte por la formación impartida por la empresa, pero también por la contribución de los propios profesionales de enfermería, que la pagan de su bolsillo, y al que, a veces, se le deniegan ayudas de formación.

Referente a la Convocatoria de Coordinación presentada, a fecha de 25 de octubre, indica que no se dispone información suficiente. La sensación es que es un plan prepotente, y con prisas, que genera desinformación entre los interesados. ¿Cuál es el elemento motivador para ofertar la coordinación a enfermería? ¿Se nos ofrece porque somos más baratos? ¿Cuál es el incentivo para los enfermeros en Coordinación?

Señala el Director Gerente que no es intención de la empresa ser prepotente, sino un ritmo de implantación necesario que a veces no permite realizar las cosas con todo el tiempo que a todas las partes nos gustaría. En cualquier caso, es necesaria, la colaboración de los profesionales en un aspecto, como éste, que entendemos es una gran oportunidad.

Señala, así mismo que se van a mejorar las condiciones de trabajo, como un elemento esencial para el buen desempeño profesional. Solicita, también, que se cuiden las instalaciones.

Por SATSE se señala, respecto a la Convocatoria citada, que los requisitos y parámetros presentados se acota a un grupo de élite, y esto genera malestar entre los profesionales. Señala, además, que no se han hecho partícipes en el proceso a los enfermeros y representantes sindicales.

CSIF

SATSE

SAME

UGT

EPES



Señala el Director Asistencial no se trata de un conjunto de funciones cerradas que no se puede modificar en el futuro. No obstante, estamos condicionados por el marco establecido por la Consejería de Salud, en el sentido de que no podemos entrar en conflicto con la estrategia de cuidados. Es en el foro del Grupo de Coordinación de enfermeros donde se debatan los aspectos técnicos.

No hay precipitación: hay un conjunto de trabajo ya realizado que se va a aplicar de forma generalizada. Si es cierto que es necesario cumplir con unos plazos de planificación de la jornada de 2011 que debe incluir ya la coordinación de Enfermería.

Los cursos están previstos para enfermeros de MA y SE principalmente, y la convocatoria está abierta también para enfermería de otras provincias. Además para el año que viene se irán planificando acciones formativas para el resto de profesionales de manera progresiva.

Por SATSE se señala que todos los enfermeros estamos capacitados para recibir la formación adecuada. Se está generando mucha crispación debida a la premura de los plazos. En 18 horas se transmite la información a los compañeros, sin tiempo previo de análisis de la misma.

Señala el Director Gerente que esperamos contar con la colaboración de los profesionales para la siguiente fase y que para enero el programa 2011 debe estar correctamente establecido.

Por SATSE se señala que es preciso contar con los profesionales desde el primer día, en referente a todos los aspectos: requisitos de valoración, generación de falsas expectativas de cambio de provincia. La redacción de la convocatoria podría haber sido más clara.

Por el Director Asistencial señala que ahora estamos en la primera etapa, con una edición en Málaga y Sevilla. Esto no significa que acaben las oportunidades para el resto de Andalucía.

Por SATSE se señala que todos los profesionales son igual de competentes y que, por ello, debería ser la antigüedad el criterio a seguir para el acceso a la actividad formativa

Por la empresa se indica que no todos los profesionales son igual de competentes, dado que obtienen resultados distintos.

Por UPES se señala que se solicitaron la adopción de criterios para su implantación en la primera fase, y no han sido incorporados. Tal vez, en realidad, se esté buscando realizar contratos de obras y servicios a través de la Bolsa de Trabajo. Por otra parte, la convocatoria actual puede ser utilizada como una herramienta para trasladarse de Servicio Provincial, fuera de los supuestos del Convenio colectivo, algo que pudo evitarse dando tiempo a la parte sindical para aportar ideas sobre los criterios de acceso a la formación.

Pregunta UGT qué ocurrirá si no hay voluntarios.


SANK


UGT


Pepe 120


CSJ2

SATSE



La empresa señala que se contará con los profesionales de la Bolsa de Trabajo.

UGT señala que las horas de la actividad formativa deberían computarse con cargo a la formación obligatoria del ejercicio que viene.

La Dirección señala que ello supondría la no disponibilidad de crédito de formación para el 2011 para esos profesionales. Indica, también, que si algún profesional tiene un turno coincidente con la actividad formativa se le sustituiría sin exigírsele en otro día.

La Dirección indica que está abierta a las propuestas que, a este respecto, realice la Representación Sindical en breve dado la premura de los plazos, a efectos de modificación de la convocatoria.

Por UGT se señala que limitar el número de participantes conculca lo establecido en el artículo 14 del Convenio.

Por CSIF se señala que existen incertidumbres. ¿Qué motiva la incorporación de DUE a la coordinación? Se aporta como opción la alta penosidad que vienen soportando los profesionales en coordinación. Se les solicita a los profesionales colaboración y no tienen constancia del contenido de las actas de las reuniones que han diseñado el plan actual.

El Director Asistencial señala que este cambio de modelo afecta a todos los centros coordinadores. Empezamos por los centros en los que tiene mayor complejidad por el conjunto de actividades que gestionan. En la convocatoria están enumeradas las funciones. En el futuro se va a extender este modelo por el resto de Andalucía, pero estará supeditado a las tecnologías disponibles en el futuro. En este momento no podemos responder en qué otro centro se podrá implantar

Se incorporan enfermeros que van a desempeñar unas funciones determinadas. No estamos sustituyendo médicos por enfermeros. Se da respuesta a facetas de la coordinación que no estaban siendo resueltas de la forma más adecuada.

Por UGT se señala que la sensación que se percibe de la convocatoria es que es restringida.

Por el Director Asistencial señala que se realiza para tener una especial dedicación a la coordinación y eso nos lleva a que se haya circunscrito a un perfil determinado.

Por SAME se indica que, si se va a generar un grupo de élite, ¿cómo se le va a sustituir?, ¿cómo se le paga? Hay muchas incertidumbres. Hay profesionales que piensan que pueden irse de traslado por encima de los que ya están en lista de traslados.

El Director Asistencial indica que esperamos que en el primer trimestre de 2011, 1/3 de los enfermeros hayan recibido la adecuada formación para la coordinación.


CSIF


SAME


UGT


SAME


Pepe Ríos



Por SAME se pregunta si se van a incorporar exclusivamente la categoría de enfermería en Coordinación. Indica así mismo, que la percepción es que se sustituye un médico por un enfermero, a efectos de ahorro de costes.

Por el Director Asistencial se señala que no necesariamente, aunque en este momento ésta es la categoría que se incorpora.

El Director Gerente señala que estamos gestionando los recursos de la mejor forma, realizando una priorización del gasto en este sentido, indicando claramente que los enfermeros no sustituyen a los médicos.

Por UPES se señala que los criterios de acceso son exquisitos, y si se va a flexibilizar el perfil si no hay nadie seleccionado.

Si los criterios son excesivos se pueden flexibilizar. No es objeto de la empresa que los criterios sean tan excesivos que nadie pueda ser seleccionado.

Por la Dirección se invita a realizar propuestas a la Representación Sindical, señalando que ha tomado nota de las ya realizadas.

Por SATSE se señala que debería ser el baremo del Anexo III del Convenio Colectivo el que debería utilizarse. El baremo de la convocatoria evalúa el desempeño profesional del enfermero de UVI Móvil, que no sirve para baremar el desempeño en Sala de Coordinación.

UPES coincide en la utilización del baremo del anexo III.

Por CCOO se señala que debe hacerse un proceso selectivo con una formación obligatoria dirigida a todos los enfermeros, para que la mayor parte de ellos pasen por coordinación. Debe transmitirse el mensaje de que el objetivo es que hay enfermeros coordinadores en toda la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Director Gerente señala que gracias a la tecnología el modelo podrá hacerse extensivo a la Comunidad Autónoma. Hoy, por disponibilidad presupuestaria se plantea en Málaga y Sevilla. Más adelante, cuando se implante los centros en red se podría plantear la extensión del modelo.

Señala, así mismo, que si no hacemos esta transformación no será posible dar respuesta a la demanda que se habrá de plantear en los próximos cinco años. La demanda de la tele asistencia, en los supuestos de dependencia, con una previsión de crecimiento exponencial y el incremento de la demanda deben ser consideradas para la toma de estas decisiones. La enfermería tiene capacidad y competencia para asumir esta labor.

Por UGT se señala que están de acuerdo con la creación del puesto de enfermero coordinador. ¿Hay posibilidad de que la formación sea obligatoria, a cuenta del año que viene, se puede cambiar el baremo?

La Dirección señala que el crédito no puede ser el de formación obligatoria. El crédito de 28 horas de formación obligatoria está pactado en convenio y es inferior al número de horas necesario para la formación. Por ello se incluyen los créditos horarios señalados en la convocatoria.


SAME


UGT


Rep. C. C.


J. S. 12


P. SATSE



UPES pregunta si es posible modificar el baremo actual. Si es posible paralizar el proceso actual para sacar uno nuevo, modificado con las aportaciones que hagamos los sindicatos al baremo de acceso a la misma.

Por la Dirección se indica que quedamos a la espera de las propuestas sindicales para la valoración de posibles adaptaciones en la convocatoria. No obstante, los plazos de la convocatoria no se paralizan.

2.- Procedimiento de financiación a la Comisión Tripartita del Plan de formación de la empresa.

Por CCOO se indica que los fondos correspondientes a los Permisos Individuales de Formación (PIF) se han agotado para acciones formativas. Señala que a nivel regional se debe indicar cuáles son las perspectivas de formación y qué parte se va a destinar a los Permisos Individuales de Formación. Se han denegado varios PIF solicitadas por trabajadores. Por otra parte, indica que la notificación a la Representación sindical debe hacerse a la Comisión Paritaria Regional, que es el órgano que tiene esta competencia.

La Dirección indica que deben distinguirse varias cuestiones:

- La notificación a la Representación Sindical de las actividades formativas, se viene realizando, con carácter general, a los representantes del Servicio Provincial donde se desarrolla la actividad. No existe una exigencia de que se realice al Comité Intercentros. Una inspección realizada recientemente a la empresa sobre este aspecto ha concluido que se cumplen adecuadamente estos requisitos.

- Los criterios de concesión de los Permisos Individuales de Formación es una materia que está pendiente de desarrollarse en Comisión Paritaria Regional. Los PIF deben concederse de manera reglada, según criterios establecidos para todos los solicitantes. Es un asunto que se trató inicialmente pero que la Comisión Paritaria no llegó a concluir. Por esto se han denegado los permisos solicitados, dado que, en su concesión, deben los criterios de esta misma Comisión.

- La concesión de los Permisos Individuales de Formación, por parte de la empresa, supone un incremento de 5 % sobre el Presupuesto total de formación de la Fundación Tripartita.

Por CCOO se señala que debe reunirse la Comisión Paritaria Regional, para establecer estos criterios, sobre la cifra presupuestada.

Se acuerda que por la Representación Sindical se enviarán las propuestas de criterios para la concesión de los Permisos Individuales de Formación, y que debe realizarse con prontitud para aprovechar los remanentes del presente ejercicio.

Por la Dirección se indica, en cualquier caso, que se va a continuar realizando la notificación de las actividades formativas a la Representación Sindical por los procedimientos habituales, esto es, a la provincia donde se realizan o al Comité Intercentros. Esta notificación es necesaria para la obtención de la bonificación, debe realizarse antes de los 15 días previos al inicio de la actividad, y no puede esperar a la próxima Comisión Paritaria Regional.

Por CCOO se señala que no se debe perder este presupuesto.

1552

1552

SAME

UGT

1552



UPES pregunta a la empresa si esos fondos se están invirtiendo en la F.O.

La dirección responde que el crédito adicional que se concede en los supuestos de concesión de PIF no se ha utilizado, puesto que no se ha concedido ninguno. Se ha utilizado para formación los créditos de la fundación tripartita señalados para este fin

UPES responde que el gerente, en su escrito de respuesta al Comité Intercentros leído al comienzo de esta reunión, ha dicho textualmente: "No se han utilizado para este fin (F.O.) el cupo adicional que la norma señala para los supuestos de concesión de Permisos Individuales de Formación, aspecto éste a desarrollar por la Comisión Paritaria Regional".

En nuestra opinión este asunto no goza de total transparencia, ya que no sólo se han utilizado fondos PIF (Permisos Individuales de Formación) para la FO, cosa que había negado con anterioridad el gerente, sino que además nos echan la responsabilidad a la Comisión Paritaria Regional y al Comité Intercentros por no haber determinado su reparto.

Por tanto señalamos que este tema debe ser prioritario ya, porque el periodo es hasta marzo. El reparto lo hace la Comisión Tripartita y tiene unos plazos para asignarlo, pasados estos se pierde la subvención o la aprovecha la empresa para sus fines.

Por la Dirección se indica que la misma cantidad total de la Fundación Tripartita se puede destinar, indistintamente, a la Formación o a los Permisos Individuales de Formación. Además, como se ha indicado, la concesión de los PIF supone un incremento de este presupuesto de un 5 % específico destinado, en este caso, justamente a la concesión de estos Permisos. La empresa entiende que debe ser prioritaria su utilización para actividades formativas que benefician a la mayor parte de los profesionales que para PIF. No obstante, puede determinarse una cantidad para PIF. En cualquier caso, no podemos perder oportunidad por no acordar los procedimientos de concesión.

Por la Dirección se indica que quedamos a la espera de las propuestas de la Representación Sindical para la priorización de solicitudes en los casos en los que éstas superen a la oferta.

Por la Representación Sindical se señala que deben determinarse las horas mínimas, y las máximas -legalmente son 200-.

Por la Dirección se indica que la bonificación no alcanza a los conceptos variables. Los profesionales deben saber que la concesión de los Permisos Individuales de Formación cubren sólo los conceptos salariales fijos.

La apertura del plazo de solicitudes de los PIF se realizará tan pronto se concluyan los criterios y procedimientos para su concesión.

Por SATSE se indica que no tienen conocimiento de las notificaciones previas al inicio de las actividades formativas.

Por la Empresa se señala que se vienen realizando.

La Representación Sindical indica que se echa en falta una notificación a nivel regional.



GANE



UGT



Pepe Betas



Handwritten signature and initials, possibly 'FIS' and 'AOT'.



3.- Reingreso de profesionales en situación de excedencia

CCOO pregunta, a este respecto, por el reingreso de Antonio Mantero, las condiciones de su reingreso y de su excedencia.

Por la empresa se indica que Antonio Mantero reingresó en la empresa con carácter previo a la finalización de su excedencia. Durante unos meses estuvo trabajando mediante la dedicación a un Proyecto. A continuación volvió a una situación de excedencia, por desempeño de funciones directivas en el Sistema Sanitario Público. En estos casos, señala la empresa, se realiza la reserva de puesto de trabajo, como en el resto del Sistema Sanitario Público.

Por SATSE se pregunta por la situación de José Antonio Valverde.

Señala la empresa que reingresó tras su excedencia y fue dedicado a un Proyecto. Actualmente se encuentra en situación de excedencia por incompatibilidad.

4.- Bolsa de contratación

Señala CCOO que ningún médico de la lista de provisión interna ha querido coger la plaza fija de Almería. Si no se cogen las plazas fijas, más aún con los contratos cortos, para provincias poco atractivas. Por ello debe darse cumplimiento a lo que establece el Convenio, convocando nuevo proceso selectivo.

Por la Dirección se señala que el rechazo a un puesto fijo no tiene relevancia efectiva en la Bolsa. La sanción de pasar al final de la lista no es efectiva, por lo que quedan allí pendientes de una nueva oferta. Así mismo, indica la empresa, el conflicto colectivo interpuesto por CCOO contra las listas ha sido desestimado y, por ello, entendemos que podría abordarse la modificación de las Bolsas de Trabajo.

Por SATSE se indica que ésta no era una condición básica para la revisión de las bolsas de contratos.

Por CCOO se señala que cada vez hay más profesionales de las bolsas de EPES que prefieren trabajar en el SAS, porque tienen más estabilidad.

Por la Dirección se indica que un nuevo Convenio Colectivo podría disponer sobre los derechos establecidos en el anterior. Mientras no tengamos un nuevo convenio las Bolsas son las actuales.

Por UPES se señala que las bolsas de suplencia están pendientes de reglamento.

Por CCOO se señala que la plaza vacante de médico de Almería podría convocarse por proceso selectivo.

Por UPES se señala que debería habilitarse un plazo para el cambio de preferencias en el Listado de Provisión Interna, dado el tiempo transcurrido desde el anterior proceso selectivo.



Por CSIF se señala que si no existe personal interesado en la lista de provisión interna podría ofertarse a la Bolsa Permanente de Contratación.

Por la Dirección se señala que no es posible asignar plazas fijas a la Bolsa Permanente de Contratación, dado que no fueron seleccionados para ello en el proceso selectivo. Señala que se podría considerar que la negativa a aceptar una plaza de carácter fijo supusiera la exclusión del listado de provisión interna.

Por SATSE se señala que se intentó negociar, en su momento, esta posibilidad, pero que la empresa no estaba de acuerdo.

Se acuerda volver a tratar la cuestión de la modificación de las normas de la Bolsa de Contratación.

En otro orden de cosas, señala la empresa que en el día de hoy, ha asistido a una Inspección de Trabajo en Cádiz. Es acerca de una trabajadora embarazada, integrante de la Lista de Provisión Interna, al que, por prioridad le correspondería una contratación. Para evitar que la situación de embarazo perjudicara su situación en la lista, la empresa contrató a la trabajadora que pasó a una situación de IT. La Inspección ha indicada que va a proceder a la anulación de estas altas. Señala que no ha existido mala intención en esta actuación, pero que para no perjudicar a la trabajadora deben realizarse otros procedimientos.

Por la empresa se indica que, en estos supuestos, debería darse por trabajado, el período del contrato a la trabajadora, a efectos de la Bolsa de Trabajo, sin perjuicio de que no pudieran realizarse los contratos.

Por la Representación Sindical se señala que el Instituto de la Mujer no va a entender esto.

Solicita que se le dé conocimiento de lo indicado en el Libro de Visitas por la Inspección, y que no podrá pronunciarse antes.


SANE


UGT


Rep. 2109


SATSE



5.- Información sobre el caso de accidente de Sevilla propuesto por UGT.

Por UGT se señala que continúa sin reconocerse el accidente de trabajo a un profesional de Sevilla, pese a que en una reunión celebrada se había comprometido la empresa a reconocerlo.

Por la Dirección se indica que, tras la investigación del accidente, se concluyó que no era un accidente de trabajo. La Inspección Sanitaria, órgano que tiene esta competencia resolvió en el mismo sentido, por lo que entendemos que la decisión era correcta. La reunión que se realizó en Sevilla constató esta circunstancia.

No obstante, el profesional nos indicó que deseaba realizar la reclamación ante la Inspección de Trabajo, pero que le exigían el Parte de Accidente. Y por la empresa se le indicó que se le expediría la comunicación del Parte de Accidente, a efectos de facilitarle este requisito formal, pero sin alterar la calificación del incidente. Esto es lo que se ha hecho, en atención a la solicitud del profesional, para que pudiera ejercer las actuaciones que crea necesarias.

La empresa señala que entiende correcta su decisión, que ésta ha sido ratificada por la Inspección Sanitaria y que, en cualquier caso, estará a las resultas de las decisiones que correspondan por la Inspección de Trabajo o el órgano procedente.

6.- Situación actual de la negociación de Convenio.

Por parte de CSI-F pregunta por el estado de las negociaciones del Convenio Colectivo.

Dada la situación en la que se encuentra la negociación, la Representación Sindical señala que existe una Comisión de Seguimiento, que podría llegar a acuerdos puntuales que desbloquearan diversas cuestiones. Si las partes están negociando el Convenio, la propuesta es que en aquellos puntos en los que exista acuerdo se puedan ir dando salida a estos aspectos.

La Dirección señala que dependerá de la materia que se aborde, se podrán dar avances en la Comisión Paritaria. No obstante, las comisiones de seguimiento sirven para interpretar en Convenio Colectivo, pero no pueden sustituir a la Comisión Negociadora, adoptando acuerdos contrarios al propio Convenio

Por CCOO se señala que difícilmente podrá firmarse un Convenio Colectivo hasta que exista un pronunciamiento judicial sobre la cuestión retributiva pero, en cualquier caso, la negociación debe mantenerse.

La Dirección indica que, en el caso concreto de las listas de selección la empresa entiende que no se puede llegar a acuerdos, en Comisión de Seguimiento, que modifiquen el convenio. No obstante, un nuevo Convenio puede disponer de los derechos reconocidos por el anterior. Señala, así mismo, que la negociación debe desarrollarse en aspectos que no tengan impacto económico. Debe considerarse, en cualquier caso, que el cauce de diálogo está abierto.

7.- Aplicación del Convenio Colectivo del art. 15.3 donde se indica qué supuestos contempla la oferta de Jornada de Rebase.

Se señala que en el Servicio Provincial de Cádiz no se oferta Jornada de Rebase desde hace 2 años, en supuestos de Incapacidad Temporal mientras se realiza la contratación.

SATSE señala que resulta ilógico que la dirección de recursos humanos remita un documento firmado en el que indica la obligación de que las horas de rebase se tramiten como tales y en ningún caso como jornada directa, de igual forma es incongruente que en el portal del profesional aparezcan la misma información y que tras paritaria regional de 03/02/2009 la empresa expresa la obligatoriedad de que todos los parámetros recogidos en convenio para jornada de rebase se cumplan como tal y la imposibilidad de contabilizar dicha jornada como directa y que en el caso del S.P. de Cádiz se niegue este derecho a los profesionales.

Por la Dirección se señala que, en la organización de los cuadrantes, existe una práctica habitual por la que algunos trabajadores aceptan una programación de los turnos menor de la habitual, sin que se le señalen períodos vacaciones. En consecuencia, existe un déficit en la programación de jornada que se va realizando mediante la cobertura de las Incapacidades Temporales. No se puede asignar jornada de rebase cuando los profesionales no han cumplido la jornada directa. Por otra parte, señala, existe un compromiso de esta Comisión de contratación siempre que sea posible. Además el nivel de absentismo en el Servicio Provincial supera el 5 %, por lo que, de acuerdo a Convenio, la empresa está facultada para no aplicarlo en dicho supuesto de cobertura de IT.

SATSE señala que se está incumpliendo el Convenio Colectivo ya que no se ofertan estas jornadas no por acuerdo de los profesionales, sino por facilidad de gestión de la dirección del S.P. de Cádiz, este hecho no se produce en ninguna provincia; en relación a la superación de 5% de absentismo laboral no resulta lógico que se hable de este tema en noviembre y en relación al débito de horas no tiene base ya que a estas alturas todos los profesionales tienen sus horas planificadas y debería de ofertarse como jornada de rebase, cosa que no se está realizando. Desde SATSE se informa de que los profesionales de Cádiz están muy pasados de horas al haber utilizado la dirección las jornadas de rebase como jornada directa

La Dirección indica que se entiende que se cumple el convenio, en cualquier caso revisará los criterios que se están aplicando en Cádiz por si se derivasen modificaciones o no.

SATSE reclama que se solicitó como punto del día la problemática del helicóptero del S.P. de Cádiz quiere incorporar la problemática de ubicación de la base del helicóptero. Este aspecto ha sido tratado en Comisión Paritaria Provincial y que no se da respuesta. Desde SATSE se expone que tienen ubicado el helicóptero a 14 Km de Jerez, que dentro de aeropuerto se encuentra a unos 400-500 mts. del estar y que para poder acceder deben cruzar la pista de rodamiento aéreo con los peligros que representa; los TES de Jerez se han tenido que sacar el carnet para poder circular por zona aérea y así acercar al enfermero y al médico para las



2/5/12
Po A
SATSE

revisiones diarias, la limpieza del helicóptero se tiene que realizar a cubos poniendo en riesgo la seguridad del paciente y para terminar se indica que mientras se realiza la revisión el equipo de Jerez está disponible con lo consecuentemente tras una llamada por emergencias la crona se alarga a unos 30 minutos.

La Dirección indica que comparte con la Representación Sindical su inquietud por las dificultades surgidas en la ubicación de las base del helicóptero, que es una situación temporal y que está trabajando para solucionarlas lo antes posible.

8.- Médicas embarazadas. Modificaciones de la evaluación de riesgos

UPES señala que la reubicación de las médicas embarazadas en Coordinación es incompatible con su estado, por la situación de estrés al que están sometidas.

La Dirección señala que, conforme a una actualización normativa, ha realizado una reevaluación de los riesgos laborales para colectivos especialmente sensibles, especialmente mujeres embarazadas.

Esta reevaluación se ha realizado y transmitido a los Comités de Seguridad y Salud. En los supuestos de mujer embarazada para la categoría médica, la empresa entiende que, en principio, el puesto es compatible con la situación de embarazo. Se recomiendan unas series de adaptaciones al puesto en los términos que se señalan en dicha evaluación. No obstante se podrá realizar una valoración con carácter individual por parte de la unidad de Vigilancia Médica, y si existiera una incompatibilidad individual, se indicará así, para su valoración por parte del INSS de la situación de Suspensión del Contrato por Riesgo durante el embarazo.

Esta información se ha puesto en conocimiento de los representantes sindicales.

9. Identificación del profesional.

UPES expresa que no existe obligatoriedad legal de llevar expuesto el nombre y apellidos del profesional de guardia, sólo la empresa, foto, número identificativo del profesional y nombre propio (sin apellidos). La historia clínica y el registro enfermero entregados al paciente ya identifican a los profesionales con nombre, apellidos, firma y CNP. No tenemos porqué mostrar nombre y apellidos en todo momento a todo el mundo, sean pacientes o paseantes. Ya se han dado casos de acoso a profesionales por parte de familiares y tenemos que proteger los datos de los profesionales, por Ley de Protección de Datos, para evitar futuros casos de acoso, por ejemplo.

Indicando que presentarán un informe jurídico.

La Dirección señala que se ha estudiado jurídicamente. La exigencia de la identificación se basa en la Ley General de Sanidad, en el mismo sentido, en la Ley de Salud de Andalucía. La EPES incorpora la identificación de los profesionales en el ejercicio de su actividad a su carta de derechos y deberes. En el mismo sentido se pronuncia la ley 30/1992. Por ello, la exigencia legal de la debida identificación de los profesionales que atienden a los ciudadanos está claramente establecida por ley.


Sant
AGT
Pepo Ríos
CSJ2
P.O.
SANT



La Representación Sindical indica que, en cualquier caso, no necesariamente debe ser el nombre y apellidos. Indica que, en cualquier caso, la identificación con el paciente se realiza, tanto es así que se le entrega una copia de la Historia Clínica firmada, con nombre y código identificativos. No obstante, la identificación ante el resto de su entorno puede acarrear problemas de seguridad.

Se estudiará el informe y posibles alternativas de identificación de profesionales.

10.- Reconocimiento del tiempo como motivo de los Reconocimiento médicos.

A propuesta del Comité Intercentros se señala por la Representación Sindical que el tiempo utilizado por los profesionales para el Reconocimiento Médico debe computarse como jornada laboral. Señalan, a este respecto, las instrucciones del Ministerio de Trabajo reconociendo el derecho a su cómputo como tiempo efectivo de trabajo.

La Dirección indica que se computará con cargo a alguno de los créditos horarios disponibles de desplazamiento o de formación planificable. Estos créditos forman parte del crédito de la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo establecida por convenio de 1.582 horas, y por tanto, deben utilizarse efectivamente.

Por CCOO se indica que, en cualquier caso, la realización de la vigilancia de la Salud no puede suponer un coste para el profesional.

Por la empresa se indica que de este modo se computa con cargo a un crédito horario efectivo y retribuido.

[Handwritten signature]
SIND

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]
Pepelator

[Handwritten signature]
21/5/17



11.- Abono de los cursos de directivos impartidos en su horario laboral.

Esta cuestión ha sido respondida ya, al inicio de la reunión, en la exposición del Director Gerente.

12.- Titulación de los profesionales subcontratados en las empresas de helicópteros como pilotos y mecánicos.

A la solicitud de UPES, la Empresa informa de la titulación de los pilotos como pilotos comerciales de helicóptero y de los mecánicos como técnicos de mantenimiento de helicópteros. Informa además que, por la información suministrada por la Empresa adjudicataria del servicio, en el caso de los helicópteros ubicados en Sevilla, Málaga y Baza, el manual de vuelo y mantenimiento de dichas aeronaves, establece que no es necesario disponer de mecánico en las bases operacionales, pero que se mantienen para repostaje y limpieza de los helicópteros. Del mismo modo la Empresa informa que dispone de los números de licencia de todo el personal ofertado.

La Representación Sindical indica, referente al Servicio Provincial de Málaga, que algunos de los mecánicos no cumplen con las exigencias de titulación.

Por al Dirección se indica que conforme a lo señalado por la Empresa adjudicataria del servicio, el modelo de helicóptero ubicado en el Servicio Provincial no necesita mecánico y que, en cualquier caso, el personal está perfectamente habilitado para realizar sus funciones.

Y sin más asuntos que tratar, a las 16:30 horas se levanta la sesión.