

ACTA Nº 21 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL

25 DE ABRIL DE 2.012.

En Campanillas, Málaga, el día 25 de abril de 2012, se reúnen las personas abajo relacionadas, en reunión de la Comisión Paritaria Regional de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, con el siguiente orden del día:

Asistentes.

Por la representación de la Empresa.

| | |
|----------------------------|--------------------------|
| Maite Becerra Moreno | Dtora. de ADP |
| Enrique Bravo Escudero | Subdir. De ADP |
| Paqui Nieto Gómez | Subdir. De Salud Laboral |
| José Javier Cabello Burgos | Asesor |

Por la Representación Sindical

| | | |
|------------------------------------|----------|---------------|
| José Manuel Palacios Cantarero. | CCOO | Representante |
| José Antonio Horquez Pérez | CSIF | Asesor |
| Rodolfo Rodríguez Pérez | CSIF | Asesor |
| Javier Longobardo Castelló | SATSE | Representante |
| Julio Llamas Teruel | SAME | Representante |
| José Antonio Gómez Cano | UGT | Representante |
| Francisco Javier Rodríguez Atienza | Ind.Jaén | Representante |
| José Antonio Traveset Luque | UPES | Asesor |
| Elisardo Segurado González | UPES | Asesor |
| Juan Pedro Cantero García | UPES | Representante |
| Francisco José Gallego España | UPES | Asesor |
| Eduardo Reina Caballero | UPES | Asesor |

Orden del Día.

- Resolución de las Ayudas Especiales del Fondo de Acción Social
- Aplicación de las cantidades del Fondo de Acción Social correspondientes al ejercicio 2011
- Permisos Individuales de Formación.
- Concurso de Traslados.
- Contestación al escrito del Comité Intercentros del pasado 12 de marzo sobre relación de trabajadores en la empresa.

A propuesta de UGT



- Cambios en los contratos de los enfermeros de sala.
- Reubicación de profesionales que sufren accidente laboral.
- Conflicto que están viviendo los operadores con su empresa. Y saber que responsabilidad tiene EPES en las decisiones que se están tomando, que están lesionando los derechos de estos trabajadores.

A las 10:30 comienzan las deliberaciones

De las últimas actas que quedan pendientes, la empresa remitió las 15,16 y 17 firmadas. Del acta nº 19, solo se han recibido alegaciones de CCOO, que se han incorporado. Se pasa a la firma.

Por la empresa se señala que el día 24 se publicó el Real Decreto Ley con las medidas establecidas por el Gobierno.

UPES solicita si se puede facilitar en qué afecta a la empresa.

La empresa indica que hay algunas cuestiones de recursos humanos, pero parece que afecta a personal estatutario, no a la EPES. Sí que hay referencias a acción social, pero también parece que solo afecta a personal estatutario. La empresa indica que lo estudiará con detalle en lo referente a su incidencia en la EPES.

La empresa indica que respecto a la última acta, número 20, hubo un incidente informático, como se indicó por correo, que supuso la pérdida del fichero. Agradecemos la remisión, por CCOO, de un fichero resumen. Sobre esta base se realizará el Acta.

1. Resolución de las Ayudas Especiales del Fondo de Acción Social

La Empresa indica que, conforme a lo acordado, se procedió a la concesión de una ayuda por invalidez, confirmada por correo electrónico, a una médica de Granada.

Se ha publicado el listado provisional de las ayudas solicitadas. Constan las siguientes:

Dos supuestos de invalidez permanente total, con ayuda de 8.000 € cada una, que no parecen suscitar problemas.

Se han solicitado, así mismo, 7 ayudas por minusvalías. Responden a supuestos por discapacidad de hijos, con distintos porcentajes (un 10 %, por celiacía, un 43 % por trastornos neurológicos, y dos con un 33 %, 34, y 65 %). Cada uno de ellos ha solicitado cantidades diferentes.

SATSE indica que ya se quedó que lo importante no era el porcentaje de invalidez, sino que es necesario saber cuales son las cantidades y en qué concepto se pide.

UPES indica que se analizarían de un 35% o más. Y también se valoraría las circunstancias económicas.



La empresa indica que también hay una solicitud por invalidez absoluta de cónyuge, del año en el 2005, pero que ha solicitado la revisión en el año 2010.

CCOO no está de acuerdo con establecer un límite mínimo. Cree que hay que estudiar cada caso.

Se analizan todos los casos:

- 1) Trabajadora con hija celíaca. Es una administrativa. Tiene un grado de minusvalía de un 10%. No aporta gastos, pero sí que aporta un informe de diferencias de precios entre productos con gluten y sin gluten. Se deniega este caso por unanimidad.
- 2) Una enfermera reclama factura informe psicopedagógico, por un hijo, por secuelas secundarias a un neonato. Aporta declaración del IRPF, con un resultado de 38567 euros. Es una declaración separada. Tiene un porcentaje de un 43%. No consta cónyuge. Reclama unos 1200 euros. Padece atención dispersa, baja memoria, etc. Mantiene tratamiento psicológico y logopédico, a razón de dos sesiones semanales. UPES entiende que no procede ya que se desconoce la situación económica de la unidad familiar. CCOO entiende que hay que facilitar una ayuda, aunque no sea la totalidad de lo reclamado.
- 3) Un TES refiere una discapacidad psíquica de hijo. Su declaración de la renta tiene unos ingresos totales de 25684. Tiene el hijo una discapacidad de un 33%. No justifica gastos. CCOO indica que si no justifica gastos no se le puede dar ayuda alguna. La empresa indica que se requirió por correo electrónico, sin haber recibido contestación. No se concede.
- 4) Una enfermera solicita ayuda para hijo con una discapacidad por trastorno del desarrollo y del aprendizaje. Discapacidad de un 34%. Presenta unos gastos de unos 3086 euros, por tratamiento psicopedagógico de dos sesiones semanales. Su IRPF indica una base de unos 43.115 euros. El marido tiene unos ingresos de 14.136. Tiene dos hijos. No presenta la del cónyuge. CCOO pregunta si se le ha pedido la renta de la unidad familiar. La empresa indica que no se ha requerido. SATSE indica que esto no ha variado, y que siempre se tomaba como base la renta de la unidad familiar.
- 5) Un supuesto de un hijo con una minusvalía de un 65%. Es una administrativa, con 1960 euros de gastos justificados. Patología: retraso madurativo por encefalopatía congénita. Aporta facturas de terapia psicopedagógica del lenguaje. La declaración de la renta tiene unos ingresos de 22434 euros. El marido tiene unos ingresos de cerca de 47.000 euros.
- 6) Un supuesto del 33% de minusvalía, de una administrativa. Es una enfermedad por diabetes, y trastorno de aprendizaje. Minusvalía del 31% y 2 % adicionales de factores sociales. Los ingresos de la unidad familiar son de unos 31.000 euros en total. Los gastos son de unos 259 euros por gastos farmacéuticos y clases de refuerzo. En total, pide 907 euros.



CCOO



SATSE



UPES indica que se podría dar una asignación fija para todos los casos que sean homogéneos. SATSE indica que se quitó el FAS y se quedó en que solo se atenderían a casos graves o muy graves, y ello no encaja con atender a hijos con déficits de atención. UPES indica que ha realizado una consulta a su gabinete jurídico, y trae una propuesta de qué hacer con el plan de pensiones, el FAS, para dedicar esa cantidad a formación. CCOO indica que no es el mismo supuesto el 33% de Córdoba, que el 33% de la diabetes. Conoce la situación de Córdoba, y están valorando una posibilidad de autismo.

La empresa indica que solo ve como posibles estas soluciones: o bien conceder solo los dos casos de minusvalía superior, o conceder a todos los superiores al 33%, con una cuantía menor. Pero no distinguir entre unas minusvalías del 33% y otras. CCOO no está de acuerdo. Entiende que hay que valorar más cuestiones, como por ejemplo, el gasto que cada familia soporta. Es un indicativo adicional. La Agrupación de trabajadores de Jaén indica que también le parece complejo aceptar las ayudas para quien tiene el 33%.

CCOO considera 3 casos, los dos más graves, y el del 33%, excluyendo la diabetes.

Se acuerda conceder a los dos casos más graves, en grado de 43 % y 65 % de minusvalía, una ayuda de 600 euros a cada uno.

Respecto del supuesto del 34% CCOO y UGT están de acuerdo en concederla. UPES, SAME y Agrupación de Trabajadores de Jaén, y SATSE se muestran disconformes con tal concesión.

Respecto de las ayudas específicas, se piden dos de Córdoba. El Reglamento de Acción Social indica que cuando por accidente se obtiene la indemnización señalada en la póliza, la posible ayuda quedaría reducida en la misma medida que dicha indemnización. Uno de los solicitantes de la ayuda, va a percibir esta indemnización por la compañía. CCOO pregunta cuanto le va a pagar la compañía de seguros, responde la empresa que una cantidad mucho mayor que la ayuda del Fondo de Acción Social. El otro supuesto es una incapacidad que se produce en el año 2005, es decir, antes de la aprobación del reglamento. En el año 2010 solicitó una revisión de su invalidez, la cual le es denegada.

UPES indica que entiende que no le corresponde, y como inespecífica tampoco cree que le corresponda, pues su patología no implica gastos.

UGT pregunta si se podría realizar una ayuda para cubrir los retenes y noches que no se hacen como consecuencia de estos accidente de trabajo.

La empresa indica que en caso de accidentes, hay una póliza que cubre esos accidentes de trabajo con unas cantidades a tanto alzado.

CCOO indica que para el cálculo de lo que se abona de prestación se hace una media de las retribuciones de los últimos meses, incluyendo todas las retribuciones e incluso las horas de rebase y las horas extraordinarias.



ccoo

La empresa enviará a la parte social, un esquema con las cantidades a abonar, y espera una respuesta de los sindicatos para poder pagar.

2. Aplicación de las cantidades del Fondo de Acción Social correspondientes al ejercicio

UPES propone que para todo el dinero de FAS y planes de pensiones, se plantea una ayuda por formación, de cualquier tipo. Sería una cuantía lineal para todos los trabajadores que acreditasen formación relacionada con el puesto de trabajo, en el año 2011.

La empresa indica que el fin de acción social es muy concreto, y habría que analizar si es posible.

UPES indica que sería una paga lineal por formación para toda la plantilla. Habría que hacer una solicitud individual justificando que se ha hecho formación obligatoria o de cualquier tipo, y la empresa abonaría dichos gastos.

La empresa indica que habría que analizarlo, puesto que ese concepto cotiza y tributa.

CCOO indica que apoya el tema de formación, pero que hay que tener cuidado, porque hay cursos que son subvencionados, y pueden existir colisiones que creen problemas.

La empresa indica que formalmente la formación obligatoria ya está indemnizada en su totalidad, porque se pasan dietas por esa formación.

Respecto del asunto de la trabajadora de Granada, recientemente fallecida, se ha aportado la documentación necesaria para poder hacer el pago a la hija y heredera. Se aprueba conceder la ayuda por fallecimiento en este ejercicio.

3. Permisos Individuales de Formación

Por la empresa se señala que se publicó la convocatoria el 7 de marzo, y el listado de los solicitantes en el Portal del Profesional.

Hay un total de 10 solicitudes. Una de ellas no es procedente, pues es un médico que estudia lengua y cultura francesas, por la Universidad de Granada, pero no es un título reglado. No se obtendría la bonificación y se debería denegar. Serían 60 horas.

Se añaden 4 TES que solicitan el procedimiento de acreditación de las competencias profesionales. Indican que actualmente no están matriculados, pero quieren estar en el proceso de acreditación. La empresa indica que, para estos casos, debe determinarse el número de horas lectivas.

La agrupación de profesionales de Jaén, indica que, como tal, el proceso no tiene como horas lectivas.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CCOO', 'S. M.', and a large signature]

UPES indica que lo mejor es una admisión condicional a expensas de la documentación posterior.

CCOO indica que no va a haber horas lectivas, sino que se acude a una sesión de asesoramiento, y luego unas citas, actualmente 3. Para esas citas hay que preparar documentación. Luego está la fase de evaluación, con los exámenes.

La empresa indica que la cuestión es decidir qué PIF se puede solicitar con arreglo a la norma. Numéricamente, hay que justificar y documentar las horas.

CCOO indica que la Fundación Tripartita ya ha dicho que hay horas lectivas y horas de estudios. Habrá que establecer unos criterios con unos topes de horas. Hay un justificante de la participación por cada una de las fases.

La agrupación de profesionales de Jaén, entiende que para este proceso de evaluación de competencias, la empresa debe facilitar el proceso.

UGT pregunta como se puede compatibilizar una evaluación de este tipo si coincide con la guardia.

CCOO indica que no cree que muchos pidan un PIF, porque significa perder dinero.

La empresa indica que facilitar los cambios se puede hacer.

UPES indica que por la asistencia a examen sí que tiene un permiso.

La empresa indica que si concede un permiso retribuido no puede conceder un PIF simultáneamente. La empresa lo aceptaría para cuando lleguen.

UPES indica si sería posible para este caso concreto, que el proceso estuviera abierto de forma continua, para que se use del mismo cuando coincidan con el examen.

La empresa indica que el sistema de gestión continua tiene un problema, y es que no puede repartirse correctamente los créditos.

CCOO pregunta si el año pasado se gastaron todos los fondos.

La empresa indica que ese año no. Pregunta cual sería el criterio, de hacerlo de forma continua. Pregunta cuantas horas se van a dar a cada uno de ellos.

UPES indica que deben ser las mismas horas todos.

La empresa indica que el total de horas de que se disponen son unas 800 horas, y luego un adicional de un 5% de 98.000 euros. Por lo que hay que repartir esas horas entre todos los interesados.

SATSE indica que está de acuerdo en que se abra permanentemente.



ccoo

CCOO indica que no entiende que haya fondos y se está restringiendo.

UPES plantea cuantas horas se asigna al resto, y ya se concreta cuantas horas se concreta a cada uno de los TES.

Hay un médico de Cádiz, que tiene una carga lectiva de 515 horas para medicina legal y forense.

Un TES que está haciendo un curso de inglés, con una carga lectiva de 99 horas.

Un TES de Cádiz, que realiza grado de enfermería, con una carga lectiva de 444 horas.

Un DUE de Cádiz, que está haciendo grado en medicina, con una carga lectiva de 572 horas.

Un DUE que está haciendo un máster en medicina de montaña, con una carga lectiva de 96,5 horas.

UPES plantea un 20% de la carga lectiva solicitada, y hasta un máximo de 48 horas, para el supuesto de la evaluación de los TES. Y en septiembre, se liquida el resto de horas.

Se acuerda por unanimidad.

CCOO plantea que se haga una nota informativa respecto de esta posibilidad.

UPES plantea que se haga dicha nota informativa, para que los interesados lo planteen en septiembre.

SATSE indica que hay muchos que no han estado en los listados provisionales, y no lo han realizado. Luego, se han incluido en el listado definitivo.

Se acuerda abrir un nuevo plazo exclusivamente para el supuesto de la homologación de los TES.

UPES indica que se debería indicar que la empresa facilite los cambios de turno para realizar este proceso. CCOO indica que con la actual redacción del convenio es ya así.

Se acuerda hacer una nota interna por la empresa a los directores provinciales para que sean flexibles en los cambios de turno, derivados de este procedimiento de homologación.

4. Concurso de Traslados.

Salieron los listados provisionales el 17 de abril. Se abrió un plazo de reclamaciones, que son las que deben analizarse ahora.

Señala la empresa que en los listados figura el personal directivo, que participa en el concurso de traslados. Los directivos que quieran cambiar su reserva de puesto, o consolidar su reserva de puestos, puedan hacerlo participando en el mismo procedimiento que el resto de los profesionales. Así se hace en el Sistema Sanitario Público.



SATSE indica que no tienen derecho a concurrir. SAME también indica que tampoco cree que tengan ese derecho, al no estar trabajando en su puesto de trabajo. Indica que por ser personal directivo no están sujetos a convenio.

La empresa indica que cuando se planteó esta cuestión en la anterior convocatoria, la parte social señaló que los directivos debían participar en los mismos procedimientos que el resto de profesionales. Por ello se planteó el procedimiento de participación en el proceso de traslados.

CCOO indica que tiene el derecho a reingreso en la empresa, pero nunca en servicios provinciales en el que nunca han trabajado. Esto acredita que la documentación aportada por la empresa con los servicios provinciales donde tienen su reserva no es correcta. Asimismo, la empresa todavía no ha facilitado las vacantes que existen, y no se ha dado, pese a pedirlo reiteradamente la parte social.

La empresa indica que esa documentación se ha facilitado.

CCOO indica que no se ha facilitado toda la información, porque no se ha dado, por ejemplo, el personal administrativo de sede central. En la última reunión se dijo que había 4 vacantes en Almería, y por tanto Hilario se tendría que ir a Almería. Las vacantes tienen que salir, porque vacante que se genera, se debe cubrir. Si un profesional reingresa, se le da la primera vacante que haya en la empresa.

La empresa indica que pertenece a la capacidad organizativa de la empresa crear puestos nuevos, o no cubrir otros, según las necesidades. Comenta que no son posibles nuevas contrataciones, porque la ley de presupuestos no permite nuevas contrataciones al establecer un límite del 10% de la tasa de reposición.

UGT indica que en ese caso, si llegan las 37'5 horas habrá que ver como se regulariza ese incremento de jornada.

La empresa indica que ese incremento de jornada, lógicamente, implicará una reducción de las necesidades de personal, y habrá de aplicarse.

SATSE pregunta si en el caso de que se apliquen las 37'5 horas, la empresa contempla un ERE.

La empresa indica que la empresa actuará siguiendo los criterios señalados por la Consejería para las Agencias Públicas. En cualquier caso la aplicación de las 37,5 horas puede realizarse sin realizar EREs



ccoo

UPES indica que lo que hay que hacer es conocer la plantilla estructural, y por otra parte, se puede valorar incrementar la formación.

UGT pregunta si una posibilidad podría ser asumir el transporte de críticos.

La empresa contesta que la empresa contempla determinados supuestos para aplicar las 37'5 horas.

UPES indica que el incremento de jornada se podría hacer un incremento en la jornada de formación.

La empresa indica que el incremento de jornada tiene que implicar necesariamente un menor gasto en personal.

CCOO indica que para todas estas cuestiones, necesita las vacantes. Y pregunta, ¿Qué se hace con el personal de la primera lista, que tenía un compromiso de plaza?

La empresa indica que se ha dado la plantilla necesaria para la cobertura de los servicios establecidos.

CCOO indica que no es la plantilla necesaria, sino la plantilla estructural. Y no está incluida en la información solicitada el puesto de refuerzo de coordinación que se lleva haciendo hace años. Quiere indicar que ya hay médicos en el paro, y que EPES es una empresa pública y debe contratar a personal que está en el paro.

La empresa indica que no se puede concretar, porque lo único que hay es un proyecto de ley que se está tramitando, y no hay actualmente instrucciones al respecto.

UGT pregunta si se va a informar o negociar con la parte social cuando llegue ese momento.

La empresa indica que lo ideal sería negociar y alcanzar un acuerdo, y si no se llega a un acuerdo, se adoptarán las medidas que vienen impuestas por ley.

UPES indica que la jornada no es solo jornada directa, sino que hay otras horas de jornada.

La empresa indica que esperan las instrucciones que se recibirán.

UPES plantea que hay cuestiones que son debatibles, y que forman parte de posibles acuerdos de la parte social con los sindicatos.

CCOO no va a permitir que los directivos sigan haciendo jornada de rebase cuando al resto de los trabajadores se le rebajan retribuciones. Si los directivos aceptan sus condiciones, no pueden seguir manteniendo ingresos superiores mediante jornada de rebase, que en realidad son horas extraordinarias. CCOO no lo va a permitir.

La empresa indica que un director provincial debe mantener sus habilidades técnicas.

UPES pregunta si va a despedir o no contratar personal de las bolsas, manteniendo las horas de los directivos.

La empresa indica que ahora hacen esas horas con la situación actual. Si la situación cambia, habrá que plantearse si esas horas de los directivos son posibles.

UPES
CCOO
SPMC
UPES



La empresa indica que la prioridad va a ser que la plantilla tenga sus horas cubiertas, y luego se podrán hacer horas de rebase o no.

CCOO indica que no se dan los condicionantes que dijo la Inspección de trabajo, al haber médicos en el paro, y jornada de rebase.

SAME indica que si se va a subir la jornada anual, no van a permitir que los directivos hagan jornada de rebase.

Se hace un receso de 30 minutos.

La parte social pregunta si hay respuesta al planteamiento del FAS.

La empresa indica que ha pensado, que si la comisión paritaria acuerda que el excedente del FAS ya repartido, se reparta de forma lineal para todos los trabajadores siendo el fin del mismo, la acción social. Los requisitos serían muy parecidos a los que establecían en el Reglamento y en los requisitos del plan de pensiones. La empresa podría plantear un borrador, pero tendría que existir un acuerdo de comisión paritaria. La semana siguiente se enviaría el borrador de los documentos, y si se está de acuerdo, se firmaría.

La parte social sigue insistiendo en conocer el número de vacantes que hay en la empresa, y los refuerzos.

La empresa indica que la información que se ha dado, son las necesidades actuales de la plantilla. No están los refuerzos, y siempre que estén financiados, seguirán.

CCOO indica que quiere conocer los refuerzos, porque casi todos ellos están consolidados desde hace mucho tiempo. Indica que esas necesidades tienen que ser permanentes.

La empresa indica que dentro de su capacidad de organización puede decidir sobre la cobertura de los puestos, por criterios organizativos.

CCOO indica que el cambio de jornada es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y no todas las horas tienen que ser jornada directa.

UGT indica que en formación es fácilmente justificable el incremento de horas.

UPES pregunta si hay voluntad para suministrar un listado de vacantes. Aunque luego no se cubra, si no se autoriza.

CCOO indica que la empresa tiene la obligación de decir las vacantes que existan.

SATSE indica que hay una petición en Cádiz para un puesto de médico.

La empresa indica que Hacienda ha contestado que solo autorizan 1 puesto de nueva contratación para todo el año, por la aplicación del 10% de la tasa de reposición.

CCOO indica que faltan los refuerzos de coordinación y los de helicóptero.



SATSE indica que a día de hoy, los refuerzos están, y se deben entregar.

UPES pregunta cuantos puestos para cobertura de indefinidos se ha solicitado la autorización a Hacienda, con categoría y provincia.

CCOO indica que el Estatuto de los Trabajadores le faculta para obtener esa información.

UPES hace la petición concreta, en nombre del comité intercentros.

CCOO respecto de los traslados internos, indica que la parte social no va a avalar el procedimiento, puesto que hay profesionales que solicitan el traslado interno, pero que actualmente no están en alta en la empresa como profesionales. Y de hecho, estos profesionales tendrían que reingresar en el puesto de trabajo que en su momento tuvieron.

La empresa indica que estos profesionales tienen su contrato de trabajo suspendido, no extinguido, y tienen derecho a solicitar y consolidar su puesto de trabajo reservado, por el cauce procedimental que es el de los traslados internos, como ocurre en todo el sistema sanitario público, y en todo el régimen laboral público.

CCOO indica que querían dar una solución definitiva a todo, con los profesionales de las bolsas, la promoción interna, etc. Para los directivos sí que tiene la empresa sensibilidad pero para el resto de personal también debe tenerlo. Por eso planteamos que si conocían las vacantes, se pudieran ocupar dichas vacantes con los directivos, y se solucionarían todos los problemas. El error lo ha cometido la empresa, al no haber realizado un contrato para los sustitutos. Y vuelven a ofertar esta misma posibilidad de solventar todas estas cuestiones.

CCOO manifiesta que no se ha presentado el plan de formación de la EPES, aunque se planteó en la reunión que era un avance, pero ya se está ejecutando. Pide una auditoría económica. IAVANTE está enviando justificantes que se ha pagado a los docentes, pero no se ha pagado a los trabajadores. La EPES, como empresa que ha contratado con IAVANTE, debe intervenir en esta cuestión, al ser muy grave que se estén emitiendo los justificantes de retenciones, pero sin hacer el pago.

La empresa indica que tiene información que se está pagando ya a los profesionales. Y respecto de la formación, la empresa enviará la información que vaya teniendo de los cursos. Y esta información está publicada en la web, y se ha facilitado la información previamente, y las fichas de los cursos se están mandando.

CCOO insiste en que lo que se planteó en la última sesión era solo un avance. El plan de formación debe entregarse completo, porque si no, no pueden plantearse alegaciones. Y el convenio indica que en el primer trimestre debe presentarse, y no se ha presentado completo.

La empresa indica que en enero, se presentó el avance. Y luego hubo otra reunión en la que se envió toda la información.

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
SOM

[Handwritten signature]
SATSE

[Handwritten signature]

CCOO indica que el plan de formación debe ser aprobado en comisión paritaria.

SATSE indica que se presentó un curso de valores de enfermería, que no estaba en las fichas. Otro, de emergencias de enfermería, tampoco está en las fichas.

La empresa indica que se ofrecerá más información conforme esté disponible. Respecto de IAVANTE, se ha hecho la gestión para que se regularice el tema, y le han comentado que en esta semana y en la siguiente deben estar hechos los pagos.

CCOO indica que a estos trabajadores se les va a causar un problema porque el ingreso se ha hecho este año, y tendrán que hacer una complementaria de renta.

Se marchan de la sesión a las 15'15 CSIF, CCOO, y Grupo Independiente de Jaén.

Puntos propuestos por UGT.-

ENFERMEROS DE SALA: Indica UGT que hay una compañera que se vio afectada por la decisión de adjudicar un contrato a Javier Tello, cuando ésta podría haber accedido a ese hueco. Cumplía los requisitos, no se le contrató, y ha perdido su posición de la bolsa, del 5º puesto al 8º. Están planteando una inspección de trabajo por estos temas. Entiende que se vulnera lo acordado en la bolsa de contratación.

La empresa indica que, independientemente del momento en que se adjudicara el contrato, el contrato le correspondía a Javier Tello. Y así se la ha indicado a la trabajadora.

SATSE y UGT indican que no es verdad, porque en esos momentos Javier Tello estaba trabajando.

SATSE indica que cuando sucedieron los hechos, Javier Tello estaba trabajando.

La empresa indica que a Javier Tello se le ofertó un contrato de mejora, conforme a las normas de la Bolsa. Estaba realizando, en el momento de la oferta, la sustitución de una Incapacidad Temporal. Y con este contrato debe realizar una oferta de mejora, si existe la necesidad de contratación. Podía ser un supuesto interpretable o discutible. Pero la opción más correcta era la que se adoptó.

SATSE dice que en la anterior sesión se indicó que lo que ocurría era que no había nadie que cumpliera los requisitos de coordinación, y que se había aguantado el contrato para dárselo a Javier Tello.

La empresa indica que luego envió un correo y justificó que lo que se hizo era lo correcto.

SATSE pregunta por qué no se le resarce a esta profesional.

La empresa indica que el derecho le correspondía al otro.



UGT plantea el tema de Qualytel y el de la reubicación de profesionales que sufre accidente laboral. Plantea articular alguna normativa para ver si se reubican y si se les compensa con la pérdida que tienen por hacer retenes o no hacerlos, a hacer dispositivos o no, etc.

La empresa indica que el convenio lo que establece es que cualquier posible ubicación la empresa la analiza, y tienen que pasar por vigilancia de la salud para ver si es apto o no es apto, o apto con limitaciones.

SAME pregunta que si no puede hacer guardias localizadas, pierde dinero y no tiene cobertura adicional.

La empresa indica que la guardia la cobra quien la hace.

UPES suscribe la aportación de la UGT, y habrá que reevaluar esos condicionantes, que están ligados al envejecimiento de la plantilla.

UGT plantea el tema de Qualytel, indicando el problema que están viviendo los trabajadores, con cambios de horario; y que todo eso influye en la EPES, y en la ciudadanía por la mala gestión de sus descansos. Se les ha quitado el derecho a su cuadrante anual, teniendo cuadrantes mensuales, etc. Se incumple el mínimo de trabajadores que ellos se han comprometido con EPES. Se ha quitado el retén de noche.

UPES suscribe este mismo planteamiento, por la actuación irregular de la subcontrata. De hecho, ha habido una trabajadora de Málaga sancionada con 2 meses de empleo y sueldo, por utilizar el correo de la EPES para exponer lo que está haciendo la empresa.

La empresa indica que conoce lo que está pasando. El modelo de prestación de servicios ha cambiado, y lo que se exige es que se cumpla unos estándares de calidad. Se han realizado cambios porque se ha tratado de utilizar más operadores en turnos de máxima ocupación, frente a otros turnos. Y es cierto que en Semana Santa ha habido un incidente, que se está investigando por la coincidencia de bajas laborales, con horas sindicales, etc.

UPES plantea horas de trabajo en caso de inoperatividad mecánica, y la posibilidad de hacer formación en otra provincia. Indica que el helicóptero tuvo un problema mecánico que lo mantuvo inoperativo 2 días y medio. Los compañeros se incorporaban a su guardia por la mañana, y como no podían trabajar se les enviaba a casa, así días tras día. Y a un trabajador que se le llamó el día antes diciendo que no se incorporaba, luego se le llamó el mismo día a las 15'00 horas, para que se reincorporara. Plantea que se pudiera llegar a un acuerdo, para que esa jornada programada se cumpliera.

La empresa indica que no cabe activar otro recurso, y que ha sido un supuesto absolutamente excepcional.

UPES indica que se debería diseñar un procedimiento para resolver estos problemas. Se podía haber cubierto el helicóptero de Málaga, con el de Cádiz, que no tiene equipo fijo de helicóptero. Mientras que se articula el procedimiento, plantea que los profesionales estén en su puesto de trabajo hasta que se repare el vehículo.



La empresa indica que es difícil tener a un profesional en un puesto de trabajo sin que tenga la posibilidad de trabajar.

UPES indica que se puede tener flexibilidad, y se puede traer un helicóptero que no tenga equipo fijo, o cambiar un ECA por un equipo con el médico del equipo fijo de helicóptero.

Respecto de la formación en otra provincia, la empresa indica que la formación se adecúa en muchas ocasiones a la provincia, y por el tipo de turnos, jornada, etc., incrementar una desvinculación del profesional del servicio provincial no se considera conveniente.

UPES indica que se podría analizar cada supuesto en concreto, puesto que habrá situaciones particulares que deben ser analizables.

La empresa indica que por regla general, no se acepta, pero supuestos particulares debidamente justificados, se podría analizar.

Siendo las 16'00 horas se da por concluida la sesión.



ccoo