ACTA DE LA SESIÓN 23ª DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL 29 DE JUNIO DE 2.012

En Campanillas, Málaga, el día 29 de Junio de 2012, siendo las 11'20 horas se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria Regional de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias que seguidamente se relacionan:

En representación de la empresa:

D. Joseba Barroeta Urquiza (Director Gerente de EPES).
D. Luis Olavarría Govantes (Director Asistencial de EPES).
Dª Maite Becerra Moreno (Directora del Área de Desarrollo de Personas de EPES).
D. José Javier Cabello Burgos (Asesor Laboral).

En representación sindical:

D. José Palacios Cantarero (CCOO), Representante.
D. Francisco Bértiz Cordero (CSIF), Representante.
D. Alfonso Garrido Ramón (SATSE), representante.
D. José A. Gómez Cano. (UGT). Representante.
D. José María Vicaria Arévalo (Agrupación Profesionales de Jaén). Representante.
D. Francisco Javier Nevado Poveda (SAME), representante.
D. Juan P. Cantero García (UPES), representante.

Asesores/as de la representación sindical:

Dª Mª Isabel Martín Montilla (CCOO), Asesora.
Dª Ana Belén López Solano (CCOO), Asesora.
D. Jesús Cabrera González (CCOO), Asesor.
D. Rodolfo Rodríguez Pérez (CSIF), Asesor.
D. Javier Longobardo Castelló (SATSE), Asesor.
D. David Viciana Garófano (UPES), asesor.
Dª Remedios Soto García (UPES), asesora.
D. Eduardo Reina Caballero (UPES) asesor.
D. José A. Traveset Luque (UPES), asesor.
D. Francisco J. Gallego España (UPES), asesor.

UGT
UPES
SAME
CCOO

Se inicia la sesión en la Sede Central, con el siguiente Orden del Día:

1.- Lectura y aprobación del acta anterior.

La empresa hace referencia a las actas anteriores que han sido enviadas por correo electrónico y que está pendiente de recibir alegaciones por parte de la Representación sindical. Se pasa el acta nº 19 para su firma, quedando pendientes el resto.

2. Decreto Ley 1/2012 de 19 de Junio: Aplicación e información a la representación sindical.

El Director Gerente expone que es una reunión que se produce en un momento preocupante para todos. No obstante, respecto de la empresa, se ha mejorado en los últimos tiempos toda su actividad: se ha avanzado en la implantación de los planes expertos, se han mejorado los tiempos de respuesta, se han alcanzado logros con proyectos procedentes de Europa (la historia Clínica digital, redes de helisuperficies, Centros en red, etc.). Estos últimos proyectos todos ellos logrados gracias a recursos externos obtenidos de Fondos Europeos para el Desarrollo Regional (FEDER). Esto ha contribuido, junto con el reconocimiento que hacen los ciudadanos de nuestro servicio, que la empresa pueda prestar en la actualidad un servicio de alta cualificación y excelencia.

Por otra parte, la reunión tiene por objeto hablar de las medidas que han venido impuestas con la entrada en vigor del Decreto Ley 1/2012 sobre medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de hacienda pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. El Decreto Ley se ha aprobado en el marco de la Junta de Andalucía para lograr el objetivo de déficit y de deuda que para las Comunidades Autónomas se establece en la ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

La aplicación de estas medidas que son dolorosas para todos, necesariamente han de aplicarse por imperativo legal, no pudiendo afectar al servicio que prestamos a los ciudadanos. La Dirección es receptiva a las propuestas que se puedan realizar por parte de la representación social, que en cualquier caso se deben de enmarcar en las directrices establecidas en este decreto ley.

La Dirección expone un esquema de la aplicación del Decreto Ley a los profesionales de EPES. El decreto ha entrado en vigor a partir del día siguiente de su publicación, no obstante hay que aclarar que se ha pagado la nómina del mes de Junio, y una paga extra, que se han realizado sin ningún descuento salarial.

La exposición versa sobre 3 aspectos:
- Armonización de retribuciones.
- Jornada laboral, vacaciones y permisos.
- Otras medidas: acción social, oferta de empleo, etc.

Retribuciones: el artículo 14 establece una minoración del 5%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012. Define el concepto de masa salarial a efectos de determinar el cálculo del ajuste sobre los conceptos fijos, es decir, solo habría que tener en cuenta a estos efectos las retribuciones fijas: el salario base y el complemento funcional.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer criterios para la aplicación final del 5% de esta Masa. La aplicación de este ajuste se llevaría a cabo con una minoración en las nóminas de julio a diciembre, y el resto, se aplicaría en la nómina de la paga extra de diciembre. El D. Ley establece un plazo de un mes desde su entrada en vigor para llegar a un acuerdo entre empresa y representación sindical respecto de la aplicabilidad de la minoración de ese 5% de la masa salarial, no obstante habrá que tener en cuenta el plazo para poder incorporarlo en el aplicativo de nómina para su aplicación en julio.

El resto de conceptos que no son salario base ni complemento funcional, se ven reducidos en un 10% a partir de la nómina del mes de julio de este año. Se aplicaría el criterio de devengo, es decir, los variables que se pagarían en julio que son los realizados en el mes de junio, no se verían afectados.

Se establece una garantía de retribución mínima, que en principio no tendría ninguna incidencia en la EPES.

CCOO quiere que se garantice que para personal administrativo con la reducción del 10% de jornada cobre por encima de esos 1000 euros netos.

La homologación de la antigüedad no tiene impacto en EPES, y además no tiene ninguna minoración.

Respecto de los servicios extraordinarios y gratificaciones extraordinarios, el decreto establece que se suspenden. En EPES hay una jornada de rebase, que es el tramo de jornada entre las 35 y las 40 horas. Con la modificación de la jornada a 37'5 horas, una vez realizada o asignada la jornada asistencial directa, seguiría existiendo la posibilidad de realizar jornada de rebase.

UGT pregunta sobre las horas sindicales que se harán mediante jornada de rebase.

La empresa indica que la nueva jornada anual que ahora se establezca tiene que estar cumplida antes de hacer jornada de rebase.

CCOO pregunta si lo que rebase las 40 horas, serían horas extraordinarias, y deberían ser compensadas por descanso, y no mediante retribuciones. CCOO indica que no le encaja que con la multitud de parados que existen en la actualidad, no debería realizarse jornada de rebase.

UPES indica que no sabe qué va a negociar puesto que se ha conculcado el derecho a la negociación colectiva por el propio decreto ley.

UGT

SAMF

CCOO

SAME pregunta sobre el precio de la jornada de rebase, que es superior al de la hora ordinaria, o la compensación por descanso sería de un 1.25 de la jornada laboral.

La empresa indica que esa regulación es para las horas extraordinarias, para la compensación en tiempo. La jornada de rebase se afectaría en el 10% como el resto de los conceptos variables.

Jornada.- Se amplía la jornada de 35 a 37'5 horas, un 7'14%, sin que ello implique que exista un incremento de retribución. Habrá que realizarlo de forma coordinada con el resto de las agencias públicas. Este incremento de jornada implica un ajuste presupuestario. Se hará conforme con el resto de las agencias. Hay una mesa sectorial del SAS que se reunió el miércoles, y que se reunirá la semana que viene.

CCOO indica que finalmente no se llegó a un acuerdo, y hay una reunión posterior para la semana que viene. Hay una gran diferencia en el cómputo de la jornada en el turno rotatorio.

La empresa indica que lo más parecido a la EPES es el turno rotatorio, y que desde la Consejería de Salud se marcará una instrucción para que la jornada esté armonizada en todas las agencias públicas.

CCOO indica que la jornada de EPES es especial, y habrá que ver cómo se aplica en la EPES, en sus diferentes apartados de la jornada (días de asuntos propios, desplazamientos, etc.).

La empresa indica que puede haber una adaptación flexible a las instituciones sanitarias. Hay una jornada directa, formación, desplazamiento. Prácticamente, la jornada directa más los desplazamientos es la jornada de los turnos rotatorios. La empresa haría la aplicación sobre la jornada efectiva y entiende que puede haber una adaptación de la jornada a los turnos.

UPES indica que hay una discrepancia por lo que se entiende por jornada efectiva.

CCOO indica que habrá que negociar como se aplica ese incremento de la jornada en los distintos tramos de la jornada.

CSIF lee el artículo del decreto e indica que se realizarán las adaptaciones en términos de jornadas en función de los turnos.

SAME indica que las instrucciones de Castilla y León para una jornada de turno rotatorio, que es equiparable al de EPES es de 1512 horas anuales, ponderando 42 noches; y en EPES hacen 60 noches al año, y en EPES hay ya 1582 horas de jornada anual y de trabajo efectivo, y se pretende ampliar 113 horas más. Solicita que esa documentación se adjunte al acta.

La empresa indica que el incremento de la jornada es un 7'14% de la jornada anual. Y eso implica un total de 113 horas año. Si la determinación se realiza de manera similar al resto de las agencias sería de 106 horas

para el turno rotatorio. Esta sería la aplicación directa del Decreto sobre nuestro convenio colectivo. Aunque si es cierto que queremos saber cual es el acuerdo que se está planteando en la Mesa Sectorial del SAS.
UPES indica que la presentación de los datos y criterios que hace la empresa es caótica. El decreto no hay por donde cogerlo, eso es verdad. La empresa debería hacer un esfuerzo de imaginación y no plantear un esquema de armonización con otras empresas que no tienen nada que ver con EPES. Además, no saben actualmente qué es EPES, ni el estado actual de sus estatutos. Pregunta qué se va a trasladar el lunes a los trabajadores del servicio provincial de Málaga.

SAME vuelve a insistir cómo se plantea un incremento de jornada de 106 horas, que es más de lo que hacen en otra comunidad autónoma con una jornada de 37'5 horas.

SATSE indica que el estado de derecho se ha conculcado, y no se puede negociar. Si suma el 5% más el 10% en variables, que para un enfermero es un 6'8%, más el incremento del 7'14% de la jornada, se llega a un 15% para un enfermero, de pérdida del poder adquisitivo. Eso es una catástrofe para cualquier economía familiar. Centrándonos en jornada, le gustaría que se le certificase que la jornada a partir de julio es de 1688 horas.

La empresa indica que el incremento es a partir de julio. El incremento sería de 106 horas anuales. La jornada anual sería 1688.

SATSE indica que si se habla de armonización en todo, un enfermero de un turno rotatorio, en la mesa sectorial, haría 1576, de momento. Pregunta si EPES va a hacer 112 horas más que lo establecido en la mesa sectorial.

La empresa indica que van a estar pendientes de lo que se fije en la mesa sectorial. Indica que lo que se tiene en la actualidad es un incremento del 7.14% de la jornada conforme al D. Ley y que se estará pendiente del resultado de la mesa sectorial del SAS para la determinación final de la jornada en EPES.

UPES indica que si la mesa sectorial pacta una jornada, EPES tiene una jornada actual que tomar de partida para adaptarse a la jornada que se establezca en esa mesa sectorial. La jornada efectiva de EPES no es 1452 horas, sino las 1582 horas. El aumento de jornada para EPES será el que marque la mesa sectorial para todo el personal del Sistema Sanitario. Y todo esto, obviando las características especiales de la EPES y las actividades extra asistenciales (jornadas de puertas abiertas, simulacros, etc.,) que es lo que se han planteado en las últimas asambleas.

La empresa contesta que tratarán de adaptar la jornada a EPES. Que sin duda estas actividades extra asistencial aportan gran valor a la sociedad y a EPES, pero en el contexto en el que estamos el incremento de jornada ha de ser asistencial. Los profesionales deberán decidir si hacen actividades voluntarias o no. Una de las actividades que deben intentar promocionar es la actividad formativa, pues si se dejan de hacer, serán cada vez menos competitivos.

SAME

CCOO

UPES pregunta cómo pueden cumplir con el contrato programa si no hay voluntarios para esas actividades voluntarias.

La empresa contesta que explicará donde corresponda que no se harán esas actividades por tales causas. El Decreto no se ha llevado a cabo para incrementar la prestación de los servicios, sino porque no hay dinero en las arcas para sufragar los gastos públicos. Hay un punto que sí es posible negociar: el marco de minoración del 5% de los conceptos Fijos de la Masa Salarial, y habrá que decidir si ese 5% es lineal o es progresivo.

SATSE indica que ese debate está acabado.

CCOO indica que el decreto no indica que se tenga que respetar lo que acuerde la Mesa Sectorial. Se dijo en la última reunión que el decreto lo iba a desarrollar todo. La empresa indicó que haría lo que estableciese el decreto. Ahora se indica que será lo que pacte la Mesa Sectorial. Vuelve a preguntar cual es la cifra en cuantía que EPES tiene que ahorrar. Y la parte social verá si se respeta o no esa cifra.

La empresa contesta que se está cuantificando para este año es del 5% de todo el presupuesto de personal y el 5% en los gastos de toda la empresa, por indicaciones de la Consejería de Hacienda.

CCOO indica que si al 5% de conceptos fijos, se le aplican otras minoraciones, al final de todo, es mucho más de ese 5%.

La empresa indica que el 5% es solo sobre conceptos fijos, el resto de ajustes sobre los conceptos variables son añadidos, por lo que el ajuste final será superior al 5% de la masa salarial y que se hará seguramente sobre todo el presupuesto de personal que es más de la masa salarial.

SATSE pregunta si antes del decreto ley, los conceptos variables estaban incluidas en la masa salarial. Y concluye que al final, la reducción en EPES del presupuesto de personal es mayor que el 5%.

CCOO esperaba datos concretos y la empresa debería tener una estimación, y debería dar unas cifras concretas, para verificar cómo se alcanzaría la reducción del presupuesto en personal. Y esos datos no se han dado.

La empresa indica que el margen de negociación que habilita el D. Ley es solo como hacer la distribución de esa minoración del 5% sobre los conceptos fijos.

CCOO vuelve a solicitar qué ahorro tendrá la EPES con la aplicación del Decreto. El Decreto impide que se saquen plazas, por lo tanto no entiende que no se den a la parte social las plazas vacantes, que vienen pidiendo desde hace tiempo.

SATSE indica que la Junta de Andalucía tiene la capacidad de decidir cómo ahorrar y ha decidido que lo hacen recortando el salario a los trabajadores.

La empresa indica que esta decisión hace posible que no se destruya empleo en Andalucía a diferencia de otras comunidades autónomas.

SATSE indica que el coste de la situación actual a la que han llevado los políticos, la tienen que soportar los trabajadores, y no hay ninguna otra alternativa que no sea quitar el sueldo a los trabajadores.

UPES indica que se han liberado 1,2 millones de euros para los altos cargos del SAS.

La empresa quiere aclarar esta cuestión: los directivos del SAS tienen los mismos incentivos que el resto de profesionales del SAS. Los directivos del SAS tenían que haber cobrado los incentivos en el mes de marzo, junio y diciembre de cada año, pero que todavía no han cobrado los incentivos del año 2011.

SATSE indica que no se entiende que se hagan recortes salariales, y la empresa tenga dos sedes centrales, y se adquieran 8 vehículos que no tienen sentido. A día de hoy hay estructuras directivas y de edificios, que son anacrónicas.

La empresa indica que ya se ha manifestado que se está llevando a cabo un ajuste muy importante en todos los gastos corrientes de la empresa, en el presupuesto de inversiones, etc. Y hay que reponer la flota, que es un elemento esencial en la empresa.

UPES indica que si la empresa se inventa que la jornada de EPES es de 106 horas más, los profesionales no tendrán tiempo para realizar esas actividades voluntarias.

La empresa indica que el cálculo de la jornada es simple, el 7'14% es el diferencial entre las 35 y las 37'5 horas. Y ese incremento de la jornada va a ser establecido de forma común para todas las agencias. El decreto ley permite negociar algunos aspectos, como es la aplicabilidad del 5% de ajuste de los conceptos fijos. Pregunta si están dispuestos a negociar la aplicabilidad de ese 5%.

CCOO indica que ese 5% hay que negociarlo, porque el decreto no indica que si no hay acuerdo, se aplica lineal. Y como no dan los datos solicitados, no se pueden pronunciar. Si no tienen esos datos, no pueden hacer los cálculos.

La empresa indica que va a mandar esos datos próximamente.

SATSE indica que a lo mejor el recorte no tiene por qué derivar de la minoración de los salarios, sino suprimiendo algunos puestos de trabajo que anteriormente no existían.

CCOO solicita los datos de reducción de personal de interinos, y de otros conceptos y que el decreto no deriva la determinación de la jornada a la mesa sectorial.

UGT

SATSE

CCOO

La empresa contesta que así es, pero que se han comprometido todas las agencias en que teníamos que conocer el resultado de la Mesa Sectorial, para hacer una aplicación homogénea en el sistema.

UPES indica que el decreto es inadmisible.

SATSE indica que si la única posibilidad de negociación es el 5% si es progresivo o lineal, no hay negociación.

UGT pregunta si la empresa va a llevar a la mesa sectorial que la jornada en EPES es solo la jornada asistencial de 1452 horas, o la jornada total de la EPES, de las 1582 horas. Tiene el lunes una asamblea en Sevilla, y quiere conocer lo que tienen.

La empresa tendrá que ver cual es el incremento de jornada efectiva total. La jornada en EPES es la jornada anual de 1582, con la peculiaridad de la jornada en EPES. Pero luego habrá que ver cual es la jornada asistencial que va a establecerse en esa Mesa Sectorial.

UGT solicita que se defienda que las necesidades formativas en EPES son importantes, y superiores a otras entidades.

SATSE indica que sería coherente que EPES defendiera que la jornada anual es de 1582 horas.

La empresa indica que así lo expone, indicando que la jornada anual es de 1582 horas, de las cuales 1452 horas son jornada asistencial. La finalidad del decreto es clara: minorar gasto.

CCOO vuelve a insistir que sin datos económicos no puede valorar esto.

La empresa indica que como lo que se puede negociar es el 5%, se facilita la masa salarial de los conceptos fijos.

CCOO indica que por qué no se dan otros conceptos, como número de interinos, masa salarial total, aplicación de la jornada, y como se pretende ahorrar ese 5% del presupuesto. Entiende que tiene derecho a esos datos porque se lo autoriza el Estatuto de los Trabajadores.

CCOO indica que el decreto que lo ha desarrollado el PSOE, que la Consejera es del PSOE, que lo aprueba el PSOE e IU, y ahora una semana después viene la Consejera e indica que la aplicación del decreto será lo que establezca la Mesa Sectorial. En ningún lado del decreto dice que la Mesa sectorial tenga competencias, ni que se ha de armonizar todas las agencias públicas. Y menos entiende que no se dé ningún dato. Y por el contrario, se están comprando vehículos a los 4 años, cuando se pueden cambiar a los 8 años.

La empresa indica que el tiempo de rotación de los vehículos se ha aumentado de 4 a 5 años, y los expertos han indicado que en EPES no es aconsejable disponer de vehículos de edad superior a los 5 años.

La empresa insiste que el decreto enmarca muy claramente lo que es susceptible de negociación, que es la distribución del 5% de los conceptos fijos. La empresa facilitará la masa salarial de esos conceptos.

UGT pregunta si se ha valorado por la empresa qué ocurrirá con el trasporte de críticos, porque si hay ahora un exceso de jornada, deberá EPES asumir esta actividad.

La empresa indica que en primer lugar, habrá que ver cómo se produce esa aplicación de la jornada, y su afectación en jornada de rebase, y en todas las actividades de la EPES. En principio, no hay capacidad para asumir todo el transporte de críticos, pero ya hay algunas actuaciones concretas, que en determinados casos, los equipos que tienen menos actividad puedan apoyar en determinados momentos.

La empresa expone que pendiente de esa Mesa sectorial, se podría recibir por la parte social una propuesta del incremento de la jornada. Respecto del ajuste salarial, el ajuste es claro: los conceptos variables se van a ver afectados en un 10%. Respecto de los conceptos fijos, se podrían pasar como datos la masa salarial de esos conceptos, y también como quedaría la tabla, para que la parte social la analice.

UPES indica que se negocie con la parte social en esta reunión, no en la mesa sectorial. El derecho a la negociación colectiva es en EPES, y no en la Mesa Sectorial. UPES indica que el primer elemento discordante es lo que la parte social entiende como jornada.

Que la ampliación de esa jornada no tiene por qué ser de aplicación solo a jornada asistencial, con la inclusión de 8 turnos más de trabajo para despedir a trabajadores de las bases. Ese sindicato no va a negociar que de cada dos bases sobra un profesional por cada categoría. Lo que van a recortarle de salario le viene impuesto.

La empresa indica que tiene que ver qué va a hacer el SAS. Cuando tengan esa jornada, se convocará una reunión para determinar la aplicación final de del incremento de jornada en EPES.

CCOO pregunta si para el personal de administración también tienen que esperar a la mesa sectorial.

La empresa indica que para el personal de administración, la aplicación es de 2,5 horas a la semana.

SATSE indica que en la reunión anterior, cuando se hablaba del plan de ajuste, no se hablaba del 5% de los conceptos fijos. Entiende que el recorte es superior al 5% que se indicaba en aquellos momentos.

CCOO indica que lo que intenta el decreto es más o menos, una traslación de lo que se les recorta a los funcionarios. En los médicos del SAS, al que más le quitan es un 8% de las retribuciones brutas. En EPES, la proyección, podría ser también un 8%. Pero en el enfermero la diferencia con el SAS es muy superior. Y al resto de colectivos también en EPES le quitan más a los

UGT

SATSE

CCOO

profesionales que al SAS. En un primer momento, se le quitaba más al SAS que a las empresas públicas, pero en la redacción final del decreto, se le quitan a las empresas públicas más que al SAS.

La empresa indica que el impacto del decreto en el 2012 sería del 5%, porque los incentivos solo se ven afectados en el segundo semestre.
En el 2013, solo respecto de salario base, complemento funcional y los incentivos, y teniendo en cuenta una distribución lineal del 5% sobre los conceptos fijos para todas las categorías, el resultado sería el siguiente:

6 % médicos
5,67% enfermería
5,46 % TES.
5,67 técnicos de administración.
5'58 administrativo.

CCOO indica que no le encajan los datos.

La empresa indica que no se quitan el 10% de los incentivos anuales, es decir, el 10% del segundo semestre.

La empresa indica que facilitará una tabla con las retribuciones actuales, para que la parte social pueda realizar una propuesta de ajuste de ese 5%

CCOO indica que también necesita los datos de los interinos.

La empresa indica que va a facilitar los datos de personal necesario para que EPES preste todos sus servicios.

UGT indica que se faciliten datos de las entidades subcontratadas de críticos, porque son actividades propias de la EPES.

La empresa indica que el transporte de críticos es una actividad de la Consejería, que se concede a EPES con una financiación específica, y en su momento se decidió que esa actividad se realizara subcontratada, entre otras cuestiones, porque el coste laboral es inferior al de EPES.

CCOO indica que el personal subcontratado de los pacientes críticos trabaja muchas más horas de las legales, en concreto, 240 horas al mes.

SATSE indica que ahora mismo, ya los profesionales de EPES hacen más de las 35 horas semanales, por lo que entiende que el incremento de la jornada en EPES no les afecta.

CCOO quiere solicitar el número de horas de profesionales que se necesitan en cada servicio provincial, sean fijos o temporales, y la estimación de la empresa de personal que puede sobrar en cada servicio provincial, qué perspectiva plantea la empresa con esas horas, etc. Asimismo, qué se va a realizar con los dispositivos, porque no se hacen con jornada de rebase. También quiere el contrato programa de este año, con las cuantías económicas asignadas al mismo, y lo que supone de incremento de recursos humanos para la empresa. Pone como ejemplo, el proyecto corazón,

solicitando la inversión tecnológica que se ha hecho, qué profesionales hay adscritos, etc. Lo mismo en otros programas como Salud Responde, etc. Y eso porque a lo mejor se puede recortar en otros programas, y no es necesario recortar en el salario de los trabajadores.

La empresa indica que este foro no es el consejo de administración de la empresa donde se pueden plantear dichas cuestiones y vuelve a indicar que lo que el D. Ley permite negociar que es el 5% de ajustes sobre los conceptos fijos.

UPES indica del decreto no hay nada que negociar. Y no van a trasladar a otros ámbitos nada, porque no tienen representación. Por parte de UPES hay poco más que decir. No van a plantearse una negociación de la distribución de esa minoración del 5%.

La empresa pregunta si hay posibilidad de negociar la minoración del 5%.

CCOO contesta que están dispuestos a negociar si se le facilitan los datos y que no están de acuerdo con la aplicación de un 5% lineal.

CCOO entiende que la jornada es de aplicación al mes siguiente del decreto. En el personal de administración, quieren saber qué horario deben cumplir a partir del mes de julio.

La empresa le contesta que de momento, el lunes hagan el mismo horario anterior, hasta que se concrete como se desarrollará la jornada.

La empresa indica que hay otros temas del decreto que no se han referido.

CCOO indica que a partir del 1 de julio personal directivo no hagan horas extraordinarias, ni haya refuerzos en determinadas actividades que se cubren con horas de rebase.

La empresa indica que respecto de las vacaciones y permisos, el decreto remite esas vacaciones y permisos al EBEP. Ese es el nuevo marco de referencia para los permisos retribuidos.

CCOO indica que habrá que definir todos los permisos que se establecen en el EPEP. Luego llega la interpretación de esos artículos del EPEP.

La empresa indica que se va a adecuar el manual con los nuevos permisos.

CCOO indica que en el EBEP hay algunos permisos que son superiores.

La empresa indica que en lo que el EBEP sea superior no afecta a la EPES. El decreto lo que establece es que se mantiene el convenio colectivo de la EPES, salvo aquellos aspectos que sean superior a lo que regula el decreto.

CCOO indica que el EBEP es un derecho mínimo y necesario y lo que dice el decreto considera que no se ajusta a la legalidad.

CCOO

La empresa indica que el D. Ley realiza una supresión de la acción social, y la suspensión de las ofertas públicas de empleo.

CCOO indica que hay un compromiso por unos trabajadores que están en la primera bolsa de contratación. ¿Qué va a hacer la empresa con ellos, si ahora no hay compromiso de plazas? Todos esos profesionales se han perjudicado, y quieren una propuesta de la empresa en cuanto al menos el tema de la contratación.

La empresa indica que esas personas siguen estando en la bolsa, y cuando haya que contratar estarán en la bolsa de contratación. Además, la ley de presupuestos establece unas limitaciones a las contrataciones definitivas y a las temporales.

CCOO indica que es contradictorio con el reingreso de un directivo, cuando además ese directivo ha reingresado en Málaga, a pesar de que anteriormente trabajaba en Córdoba y no había un personal interino que estuviera en su lugar.

La empresa indica que EPES no tiene plazas que cubrir, sino que horas necesarias a contratar. Asimismo, en todas las empresas del SSPA, los directivos cuando cesan, reingresan en su puesto base.

CCOO indica que ese profesional ya estaba trabajando en Málaga, y el concurso de traslado se realizó posteriormente.

La empresa por último informa que respecto del crédito horario de los representantes sindicales, el D. Ley deja sin efecto los créditos superiores a los que marca la normativa básica.

CCOO indica que en EPES tiene poca afectación; en el SAS hay una gran afectación a los sindicatos.

La empresa indica que hay una par de cuestiones que sí que se ven afectadas: las horas adicionales de los delegados de prevención, y las horas adicionales de las comisiones paritarias regionales.

CCOO indica que si es así, las reuniones deberán realizarse en los lugares y horas que mejor convengan a todos.

La empresa indica que quizás se puedan realizar reuniones atendiendo a las tecnologías utilizando la videoconferencia, evitando gastos y riesgos de desplazamientos.

CCOO pregunta por el complemento de la IT. Tienen una propuesta: si la empresa ya no va a completar hasta el 100%, no cabe que el trabajador se vea penalizado por no tener el complemento y luego se vea afectado en los incentivos.

La empresa indica que aplicará lo que el decreto establece respecto del complemento de la IT hasta el 100%. La empresa indica que el D. Ley establece que aquellas contingencias comunes que generen hospitalización

con estancia hospitalaria o intervención quirúrgica se completará el 100% del complemento.

SATSE manifiesta que duda que se tenga ese criterio cuando no la ha tenido antes en los permisos retribuidos por enfermedad grave de familiares.

CCOO indica que el EBEP para los permisos por enfermedad de un familiar, habla en los mismos términos, y ese concepto habrá que aclararlo. También le gustaría conocer el impacto económico de estas cuestiones sobre el absentismo.

SATSE pregunta cuanto recortan a los directivos.

La empresa indica que el 7'5% anual al gerente, y el 6% de mínimo, a directores. Los ajustes también afectan a carrera profesional, así como a los incentivos.

SATSE pregunta si en la próxima reunión el cómputo horario sería el mismo o no.

UGT indica si se pudiera hacer por videoconferencia.

La empresa indica que se podría intentar por videoconferencia.

SATSE indica que si lo que se va a tratar es si se aplica de forma lineal o progresiva, se puede evitar esa reunión.

El CSIF indica que respecto del SAS, EPES está haciendo mucha más jornada que en el SAS, por lo que habría que partir de esa situación. Y respecto del salario, necesitaría conocer los datos que se han solicitado. Hasta la espera de esos datos no podrían hacer la reunión.

CCOO indica que al menos, en los datos que se faciliten, se planteen en el peor de los escenarios. Es decir, con todo el incremento de jornada incluido en la jornada asistencial, qué afectación habría para la plantilla de EPES.

UPES indica que el marco de negociación es éste, y no a través de videoconferencia. Aunque sea a costa de sus horas sindicales, lo harán, pero el marco de reunión debe ser presencial.

UGT

SATSE insiste que si el objeto de la reunión es solo distribuir el 5%, no piensa que sea necesaria la reunión. Si se va a tratar algo de jornada, podría venir a costa de su crédito sindical. Siguen opinando que su jornada es de 1582 horas.

CCOO está dispuesto a hablar porque no quieren un recorte lineal, porque no se ha tenido el mismo criterio con todos los profesionales. CCOO está defendiendo esa postura en la mesa sectorial.

UPES indica que lo que hace diferente a esta empresa son los profesionales. Están devaluando a los profesionales y por tanto, a la empresa.

SATSE

CCOO

La empresa indica que estuvieron en Consejería defendiendo a la empresa y así seguirán, y que no se vean los profesionales afectados más que lo que establezca el decreto.

UGT manifiesta que no van a negociar nada respecto a linealidad o progresividad de esa minoración del 5%.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 15:00 h.

Se incluye al acta el anexo aportado por SAME:

INSTRUCCIONES DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN PARA APLICAR LA JORNADA LABORAL Y HORARIOS EN LOS CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DE ELLA DEPENDIENTES EN ORDEN A CONFECCIONAR LOS CALENDARIOS LABORALES EN APLICACIÓN DE LA LEY 1/2012 DE 28 DE FEBRERO, DE MEDIDAS TRIBUTARIAS, ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS.

P:\RELACIONES LABORALES\Comisión