

## ACTA DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL DE 24 DE JULIO DE 2012.-

En Campanillas, Málaga, a las 11'00 horas del día 24 de julio de 2012, se reúnen en la sede de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, los componentes de la Comisión Paritaria Regional que se relacionan.

Toma la palabra el Director Gerente para exponer la grave situación económica actual en nuestro país. En el día de hoy hay un Consejo de Gobierno en Andalucía que pretende modificar el anterior decreto de la Junta de Andalucía, ya que el decreto ley del Estado planteaba como normas básicas muchas líneas de actuaciones que ya se habían realizado en el anterior decreto de la Junta.

Es muy compleja la situación, pues cada semana se plantea una modificación de las normas que llegan desde el marco del Estado o de la Comunidad Autónoma. No hay posibilidad de negociar las medidas en el seno de esta Comisión Paritaria, al ser de obligado cumplimiento, si bien se podrá hacer algunas cuestiones interpretativas y de adaptación de las medidas a la EPES.

Las modificaciones clave de este decreto que se van a aprobar son las siguientes:

- 1) El Real Decreto Ley 20/2012 se ha superpuesto al Decreto de la Comunidad Autónoma, al ser normativa básica. Los aspectos principales de este real decreto Ley son las siguientes:
  - a) Supresión de las pagas extraordinarias de diciembre. En EPES sería salario base y antigüedad. Esas cantidades se destinarían a un plan de pensiones en ejercicios futuros.
  - b) Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos, salvo que los órganos de gobierno de los entes públicos suspendan la aplicación de dichos convenios por causas excepcionales.
  - c) Se modifican los artículos 48 y 50 del EBEP, referidos a los permisos y vacaciones. Es decir, se imponen los permisos con carácter obligatorio del EBEP. Se incorporan los 15 días de matrimonio, se reducen los días de asuntos propios y se eliminan los días adicionales de asuntos propios. Son nulos los acuerdos y convenios que se opongan a este artículo.
  - d) Se establecen unos máximos en el complemento de las prestaciones por incapacidad temporal para las contingencias comunes. Hay un plazo de 3 meses para acomodarse a esta situación.
  - e) Hay una modificación de las condiciones de los créditos sindicales, eliminando las posibilidades de mejoras de dichos créditos sindicales.

- f) En cuestión de días de libre disposición, dice la Disposición Transitoria primera, que en el año 2012 se mantiene la normativa anterior, y se empezará a aplicar el nuevo régimen a partir del 1 de enero de 2013.

UGT pregunta si en el año 2013 van a tener los profesionales 22 horas de jornada más directa, por la supresión de los 3 días de libre disposición.

La empresa indica que inicialmente debe ser así. Habrá una instrucción para todo el sistema sanitario público.

La empresa indica que el borrador del decreto que se puede aprobar en el día de hoy por la Junta de Andalucía, plantea las siguientes medidas: se va a dejar en suspenso algunos de los artículos del anterior decreto de la Junta, para compatibilizar ambos decretos, el estatal y el autonómico. Para este año 2012, quedaría sin efecto la aplicación del artículo 24 (es el artículo del ajuste salarial del 5% de los conceptos fijos de los entes instrumentales). El resto de articulados no se modifica, entre ellos seguiría de aplicación el 10% de minoración de los conceptos variables. Se aplicaría ya en la nómina del mes de julio. La reducción del 10% de la jornada de los no fijos, se mantiene. Habría un desarrollo posterior de las prestaciones complementarias por IT, en un plazo de 3 meses, a partir del cual entraría en vigor. Estas son las medidas que inicialmente parece que se van a aprobar en el día de hoy por la Junta.

UPES pregunta si a partir del 1 de enero de 2013 sería de aplicación íntegro el decreto de la Junta.

La empresa indica que inicialmente sí.

UPES expone que los profesionales de la EPES se ven afectados por la IT en dos ámbitos, por el complemento que ahora se pierde o reduce, y además, por la no aplicación de los incentivos. Proponen que no exista una doble penalización por una misma IT.

La empresa indica que es difícil aprobar medidas que vayan contra la intención del legislador que es minorar los gastos.

UPES indica que se cumpla con el Real Decreto, pero que no se vean afectados los incentivos por las bajas por IT.

La empresa indica que el efecto sería modificar el convenio colectivo, con un incremento del gasto. No se pueden hacer modificaciones del convenio que impliquen mayores gastos.

UPES indica que lo cierto es que hay una absoluta inseguridad en las medidas, y que además el marco de la negociación está roto. Y este tema es una cuestión que penaliza, y que debería solventarse. Indican que pese a una semana de baja de un profesional, se puede evaluar al profesional durante todo el año a fin de que no pierda los incentivos.

La empresa insiste que tal planteamiento implicaría una modificación de convenio, y que ello requeriría una aprobación previa de la Consejería de Hacienda.

UPES sigue insistiendo que ahora, la penalización es doble por una misma IT; antes no había doble penalización al tener garantizado el salario.

La empresa indica que cualquier modificación del convenio colectivo que implique un incremento del gasto, necesita un informe previo favorable de la Consejería de Economía y Hacienda.

La empresa indica que en las últimas reuniones se planteó que se iba a defender en la Consejería la interpretación de la jornada en EPES, y su peculiaridad. El decreto no da lugar a dudas sobre la jornada. Lo que plantea es que la jornada es de 37'5 horas semanales y ello implica que es el 7'14 % adicional a la jornada actual. No obstante, se pospuso esperar para ver qué decisiones se tomaban en otros ámbitos sanitarios. Se ha defendido escuchando a las representaciones sindicales, que la jornada de turno rotatorio es de 1530 horas, y eso parece que es el mínimo indiscutible. En las últimas reuniones tenidas en Consejería, se defendió por la EPES que se mantenía las 1530 horas, pero la especificidad de EPES, con la histórica actividad de formación obligatoria debía tener la misma connotación que la actividad asistencial. Esa dimensión obligatoria de formación no la tiene ninguna de las otras agencias, ni el propio Servicio Andaluz de Salud. Finalmente, si hay por parte de la empresa y representaciones sindicales, un consenso, la propuesta podría ser aceptada por Consejería. Se defendió la relevancia a las 28 horas de actividad formativa obligada. Realmente, de ese 7'14% que define el decreto de incremento, se pasaría a un incremento de jornada de un 3'2%. Plantearía la empresa 1530 horas de actividad asistencial, pero en las que se incluirían 28 horas de formación obligatoria, pero que se asemejarían a actividad asistencial. Si hay acuerdo, se podría realizar esa interpretación flexible de la jornada.

UPES indica que respecto de los incentivos no encuentra en el convenio colectivo que al estar de baja no se cobran los incentivos.

La empresa indica que en el artículo 25 del Convenio Colectivo.

Respecto de las horas, en la anterior reunión se hizo alusión a un informe remitido desde la Junta de Andalucía, y se dijo que se iba a facilitar esa instrucción o directiva. No se ha recibido por la representación sindical.

La empresa indica que lo que se habló es que por parte de la Consejería se iba a estudiar si el incremento de jornada del SAS se iba a transponer al resto de las empresas públicas. Pero no tiene ahora mismo el informe.

UPES pregunta como afectaría esta cuestión a los trabajadores administrativos de Sede central.

La empresa indica que esta cuestión puede ser fruto de un acuerdo interno, pero no tiene soporte presupuestario. El esfuerzo se va a basar en la eficiencia y control de absentismo, etc., como está siendo actualmente. El absentismo es mínimo, y si se mantiene ese esfuerzo de eficiencia, se podría mantener este planteamiento que se realiza.

UPES indica que la parte social va a solicitar un receso para debatir esta cuestión que se plantea. Y el planteamiento de la empresa es distinto, porque las referencias son distintas, y sus referencias son la extrahospitalaria. Y están convencidos que su jornada previamente ha sido muy superior a la del resto de las empresas públicas. Y lo que solicitan son justicia y compromiso. Si la referencia es el marco de la mesa sectorial, esa referencia la quieren mantener. Esa redefinición era lógica, pero se queda muy corta.

La empresa indica que respecto de los administrativos de sede central, en la última sesión se realizó una propuesta sensata, que la empresa ha valorado. La empresa ha valorado ese planteamiento, y quiere darle respuesta al mismo, adaptándose al cumplimiento de la ley, pero que genere el menor impacto a dicho grupo. El planteamiento sería: teniendo en cuenta las 38 horas que serían absorbidas, el incremento real de la jornada sería de 69 horas. La formación inicialmente se planteaba por la empresa en hacerlo por la tarde, pero para reducir esta parte presencial, se priorizaría al máximo hacerla online. Y la parte presencial, se realizaría en horario final de mañana, de 14 a 16 horas. El planteamiento sería una adecuación del horario de enero a mayo y de octubre a diciembre, con un incremento de una 1/2 hora diaria, trabajando hasta las 15'30 horas. En este año 2012, serían 1651 horas totales, y quedaría la situación, con 1559 horas de trabajo directo, más 48 horas de formación, más 44 horas de libre disposición.

CCOO indica que lo que también pedían que la jornada fuera flexible, y que el horario de entrada y salida fuera flexible.

La empresa indica que este planteamiento sería el marco general del grupo en su conjunto, pero que si hay supuestos especiales, se podrían valorar individualmente. La empresa solicita la máxima dimensión de prudencia, y que no se olvide que no se puede negociar nada de lo que el decreto impone. Solicita que no se produzca una situación de deterioro respecto de los proyectos de la empresa y los compromisos con la ciudadanía.

UPES pregunta si en la tabla que se envió, en la columna de paga extra venía la antigüedad. La empresa indica que solo era la paga extra.

UPES pregunta sobre el dato del absentismo del año pasado y este año.

La empresa indica que el año pasado fue el 3'24%, y en este semestre, el absentismo de IT está sobre el 2'6% aproximadamente. Además de estos datos de IT, hay datos de permisos especiales que son un 1'25% adicional.

SATSE indica que no entiende por qué han penalizado a sus profesionales si ese dato de absentismo es tan inmejorable. A ellos le han ligado la jornada de rebase al índice de absentismo.

SATSE quiere aclarar que con la aplicación de la jornada, lo que aparece en el convenio es la jornada de trabajo efectiva es de 1582 horas. Aclara que en el resto del os convenios sí aparece la formación como parte de la jornada, por lo que no son exclusivos en ese ámbito. Y esos trabajadores de otro ámbito, van a trabajar menos.

La empresa indica que van a trabajar más, porque EPES va a mantener esa formación obligatoria, como actividad asistencial. La empresa indica que el caso al que se refiere es el Hospital de Poniente, que es la única excepción que contempla formación, pero con menos horas de formación que la EPES. La crisis que asimismo se tiene, es de ingresos, por lo que aquellas actividades que impliquen ingresos adicionales, hay que mantenerlos, por lo que los capítulos de ingresos hay que mantenerlos. Esos ingresos adicionales no significan casi un beneficio para la empresa, casi todos los beneficios van directamente a los profesionales, por lo que habría que mantenerlos. Hay otros proyectos que EPES está preparando para poder desarrollar en el futuro.

Asimismo, indica la empresa que hoy el consejo de gobierno está decidiendo la minoración del 10 al 12% de los cargos públicos o directivos.

UPES pregunta si el artículo 12 del decreto va a ser modificado o no.

La empresa indica que el 12 no.

UGT quiere que se aclare como queda la propuesta de la jornada.

La empresa indica que serían 1530 horas de jornada obligatoria, en la que se incluirían las 28 horas de formación obligatoria. El resto de créditos de horas se mantendrían. La jornada total sería de 1632 horas.

UGT pregunta si la propuesta de la empresa está condicionada a alguna de las decisiones que se adopten en este ámbito.

La empresa contesta que lo que se defendió en Consejería fue que la interpretación que hace la empresa es que está como actividad asistencial la formación obligatoria, si hay un consenso, y entonces estaría aceptada. Si no hay consenso, se aplicaría como el resto de las agencias.

UPES indica que el decreto no habla de horas adicionales a las 1530 horas. La imposición de las 28 adicionales es imposición de la empresa, no lo que dice el decreto.

La empresa indica que la suma de todos los componentes de jornada es la jornada de EPES, y no solo las 1530 horas asistenciales. Y que esas 1530 horas en otras organizaciones, subsisten con otros créditos horarios, como jornada complementaria, continuidad asistencial, etc. Se parte de situaciones diferentes.

UPES insiste que el decreto dice 1530 horas de jornada total.

La empresa contesta que el decreto solo indica 37'5 horas semanales. La aplicación del decreto ley es un 7'14% de incremento de jornada, que es lo que se planteó al inicio. En el resto del sistema sanitario público se plantean 1530 horas asistenciales, y son las que EPES va a plantear. Si además, hay un consenso, en esas 1530 horas, se incluirían las 28 horas de formación obligatoria. Si no se llega a un acuerdo, se harían las 1530 horas asistenciales, más las demás horas de jornada que vienen en el convenio colectivo.

UPES indica que hoy no pueden firmar un acuerdo en la situación actual, por las movilizaciones que actualmente existen.

UGT indica que deben empezar una ronda por sindicato, para que cada uno de su opinión. Acuerdo cree que no va a haber, pero tampoco lo ha habido en la mesa sectorial. La postura sensata de la empresa sería reconocer la formación dentro de la jornada asistencial, sin la exigencia del previo acuerdo. Y ante esa situación, en una asamblea discutirán si se acepta o no se acepta. No pueden firmar nada porque no están de acuerdo firmar el trabajar más por menos dinero.

UPES indica que han aprendido mucho, y no sabían que eran los que trabajaban más en el sistema sanitario andaluz.

La empresa contesta que es la entidad que menos jornada asistencial tiene en todo el sistema.

UPES indica que los DCCU tienen menos jornada. A lo mejor le interesa que en estos momentos lo que les interesa pertenecer al SAS. La oferta es insuficiencia y tienen que llevar una mejor oferta a los trabajadores. No pueden trabajar 50 horas más al año que los DCCU.

SATSE indica que se cometió un error en la negociación de convenio, por el desglose de la jornada, y por eso ahora se parte de una situación menos beneficiosa.

UPES indica que no sabe a quien compararse, si a las agencias públicas, al SAS, etc. Y ellos se sienten singulares, por el sistema de trabajo de la EPES. Y en estas circunstancias pide sensatez y honradez, y resulta que hasta ahora son los que más han estado trabajando y que eran los mejores pagados, y que se ha demostrado que era una falacia. La formación es imprescindible, pero quiere una formación de calidad, y quiere diferenciarse del SAS, ya que son singulares. No puede admitir 1530 horas, de las que solo 28 horas sean de formación.

La empresa indica que lo que quiere es conservar las 20 horas de formación voluntaria, que se pagan, para que aquellos que quieran hacerla, y que se mantengan las 38 horas de desplazamiento, que no se hacen por muchos trabajadores. Todos esos cómputos horarios son exenciones reales de jornada, que se pagan y no se hacen en muchos casos.

UPES indica que es cierto que hay profesionales que no realizan esas jornadas. Y respecto de los desplazamientos, no aparece el cómputo de desplazamiento. En base a ese planteamiento, lo que se podría hacer es bajar el número de horas de desplazamiento e incluirla dentro de la jornada. Porque si no existieran esas horas de desplazamientos, no se cubrirían determinadas actividades. Y se podría llegar a un punto de equilibrio.

La empresa indica que esas horas de desplazamiento no se computan en ninguna otra agencia pública. Y que en ninguna empresa los desplazamientos son computables en términos de jornada.

UPES plantea que se bajen las horas de desplazamiento a 24, y que se incluyan dentro de la jornada, de las 1530 horas. Se mantiene la posibilidad de tener a la gente

desplazada, y podría ser viable. Y las 14 de diferencia las puede incluir para los profesionales que decidan hacer actividades voluntarias de puertas abiertas. Y otra alternativa sería dar formación on line, que cumpla con los requisitos que se diseñen. Esa formación on line se haría en el periodo de descanso del profesional.

La empresa indica que lo que se tiene que incrementar es la jornada asistencial directa. La consejería va a establecer un marco global de 1530 horas para todo el sistema, y sobre eso se ajustará el presupuesto. Y lo que la empresa está planteando es que teniendo disponibilidad presupuestaria, incluir las 28 horas de formación, pero reducir más horas asistenciales, presupuestariamente no será posible.

CCOO indica que en primaria hacen 35 horas más las guardias. Es decir, las 1582 horas más las guarias. Los DCCU sí tienen turnos rotatorios. Respecto del personal asistencial, en la mesa sectorial no llegaron a ningún acuerdo. Se intentó incluir formación dentro de la jornada asistencial, y no se alcanzó acuerdo. Se adhieren al planteamiento de UGT, pues necesitarían unas asambleas para que sus afiliados valorasen las propuestas. Respecto del personal administrativo, sí que se aceptarían las propuestas de la empresa. No pueden estar de acuerdo con un planteamiento, porque no están de acuerdo inicialmente con el recorte. Estarían dispuestos a llevar a sus asambleas la propuesta de la empresa.

UPES indica que podrían llevar a sus asambleas, la propuesta de la empresa, sin condiciones.

La empresa matiza que la jornada es 1530 horas asistenciales, donde 28 horas de formación obligatoria son consideradas asistenciales. Además hay otras 20 horas adicionales de formación voluntaria. Entiende que en este momento no hay que aceptarla ahora, puesto que tendrá que valorarla la parte social. Pero habrá que alcanzar un acuerdo para concretar esa jornada.

UPES plantea si esas 1530 asistenciales se van a aplicar ya directamente o van a esperar a la decisión de los sindicatos.

La empresa indica que el cierre del ejercicio se hará ponderadamente con la jornada del primer semestre y la jornada del segundo semestre.

UGT indica que jamás podrá aceptar la jornada, porque no va a firmar ningún acuerdo porque está en absoluta disconformidad con la implantación de esa jornada.

UPES indica que no entiende que con la variabilidad de los planteamientos de la empresa, se plantee que si no se acepte un acuerdo, se haga la jornada máxima.

LA empresa indica que tras las últimas reuniones, ha defendido ante quien había de defenderse esa propuesta. Y es lo que ha trasladado, ha defendido, y ha conseguido esa propuesta. Y se ha indicado que podría interpretarse ese planteamiento.

UGT indica que ellos no pueden decir que no al planteamiento, pero tampoco pueden decir que sí a esas medidas.

SATSE indica que para cumplir el contrato programa hay que hacer otras actividades, como jornadas de puertas abiertas, etc., y al final trabajan más que otros profesionales.

La empresa indica que esta medida se encaja dentro de las medidas de ajuste económico, y tiene una consecuencia económica, y la ampliación de la jornada tiene como objetivo reducir gastos. La empresa pregunta si podría indicarse que la propuesta va en buena dirección, pero que no se puede firmar nada al estar en contra de todos los recortes.

La empresa indica que lo que quiere saber es si esta propuesta de la empresa va a ayudar a que disminuye la conflictividad actual.

La empresa indica que la jornada será de 1530 horas, donde se interpreta internamente que están incluidas 28 horas de formación obligatoria. Esas 28 horas, son 28 horas asistenciales.

SATSE indica que entonces entiende que si no se hace esa formación obligatoria, se trabaja.

UGT pregunta si puede optar por hacer jornada asistencial y no hacer formación.

La empresa contesta que es formación obligatoria.

LA agrupación de profesionales de Jaén pregunta, si a los interinos el 10% de la jornada se hace sobre las 1530 horas.

La empresa indica que sí, y que son trabajadores a tiempo completo, y se cotiza a tiempo completo. SI fuera un trabajador a tiempo parcial, tendría limitaciones en cotización, en la posibilidad de hacer jornada de rebase, etc.

UPES pregunta si la reducción de jornada bonificada se elimina también.

La empresa contesta que inicialmente no.

La empresa indica que ahora habrá que hacer actualizaciones de cuadrante, y habrá que ver como se incluyen esos turnos adicionales para cubrir turnos que pudieran surgir. Habrá una bolsa de horas que se irá aplicando poco a poco.

SATSE indica que los profesionales tienen que tener su programación de cuadrantes.

UGT pregunta si a los contratados se les quita además el porcentaje de sueldo y complemento funcional.

La empresa indica que los contratados tienen las mismas minoraciones de salario que el resto de personal.

SATSE indica que en el SAS no se ha admitido esa bolsa de horas sin estar en cuadrantes.

La empresa pregunta si existe alguna otra posibilidad o propuesta que pueda hacer la parte social. Habría que hacerlo en cada servicio provincial con las mejores alternativas.

CSIF y UPES indican que al menos debería salir de la Comisión, unas directrices básicas.

UPES indica que la alternativa tiene que ser mediante una comunicación que sea legal, pero planificada con antelación. La otra alternativa es que se ponga la jornada completa, y sobraría personal, pero eso no lo quiere ni la parte social ni la empresa.

La empresa indica que podrían acordar un sistema que regule esta situación.

UPES indica que ellos pueden organizar su jornada, o que se la organicen.

SATSE pregunta si es legal que los profesionales no tengan todo su cuadrante anual previamente planificado.

UPES plantea que se oferte a cada categoría las guardias existentes, y que no se imponga unilateralmente y con carácter inmediato. Y debe haber un criterio de asignación, por horas realizadas cada una de ellas.

UGT pregunta si se va a dejar alguna flexibilidad a cada servicio provincial.

La empresa contesta que sí.

UPES pregunta como se va a actuar en las bases donde no hay temporales.

La empresa indica que estas horas están pensadas para cubrir absentismo, algunos dispositivos, reducciones de jornada, etc. Y otra posibilidad es hacer traslados temporales voluntarios, para hacer turnos en otra provincia. Primero habrá que adecuar las plantillas provinciales, y después habrá que ver si hay traslados temporales que se pueden hacer o no.

LA empresa indicaría que marcaría unas líneas básicas, y se establecerían unas normas generales.

UPES indica que entienden que el ajuste debe ser desde este momento. Cree que debería resolver ahora esta problemática, y a partir de ahí, reajustar las provincias. Los ajustes provinciales deben ser a partir de esta situación, manteniendo las situaciones actuales.

UPES pregunta sobre la posibilidad de plantear no ampliar la jornada, como viene en el decreto. EN el Hospital de Poniente, todos los médicos han solicitado esa reducción de jornada, ello implicaría la necesidad de contratar y eso ha generado más gasto.

CSIF pregunta por la vacante que existe en Granada por el fallecimiento de una profesional. Preguna si desaparecería.

La empresa contesta que efectivamente, no habría vacante.

CSIF plantea que esa vacante actualmente está cubierta con un traslado.

La empresa contesta que han de analizar cada servicio provincial, y los traslados que se puedan mantener se mantendrán.

UPES pregunta sobre la información remitida por la empresa, que no está actualizada.

La empresa indica que la información está actualizada. Y que a pesar de constar como disponible, cuando se le llama no lo está, y además no permite que se le quite la disponibilidad.

UPES plantea que el aspecto de la IT es lo que más daño ha causado. Hay 3 meses en la cual se tiene que arreglar esta situación.

La empresa contesta que el decreto ley lo que establece es el complemento de las retribuciones básicas, no las demás, y que cualquier modificación del convenio colectivo que implique incremento de gasto requeriría un informe favorable de la Consejería de Hacienda, lo que en la actualidad es inviable.

UPES pregunta sobre los permisos del EBEP, a lo que le contesta la empresa que es de aplicación el artículo 48 del EBEP.