ACTA DE LA SESIÓN NÚMERO 26 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL, DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2012

En Campanillas, Málaga, a 27 de septiembre de 2012, se reúnen en la Sede Central de la EPES los siguientes miembros de la Comisión Paritaria Regional, con el orden del día que seguidamente se indica.

Asistentes:

Por la empresa:

Luis Olavarría Govantes	EPES	
José Javier García del Águila	EPES	
Maite Becerra Moreno	EPES	
Enrique Bravo Escudero	EPES	
José Javier Cabello Burgos	EPES	Asesor.

Por la representación sindical:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Ana Belén López Solano	CCOO	Asesor.
Enrique Santos Carrasco	CCOO	Representante.
Francisco López Díaz	CCOO	Asesor.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor.
José Antonio Gómez Cano	UGT	Representante.
Juana Gómez Escorza	SATSE	Representante.
Alfonso Garrido Ramón	SATSE	Asesor.
María Luz García Sánchez	CCOO	Representante.
José María Vicaria Arévalo	Ind. Jaén	Representante.
César Sáez Ariza	SAME	Representante
Eduardo Reina Caballero	UPES	Asesor.
Diego Sánchez de Fez	UPES	Asesor.
David Viciana Garófano	UPES	Asesor.
Carlos M. Prados Arredondo	UPES	Representante.
Elisardo Segurado González	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesor.
Gonzalo Muñoz Ávila	CSIF	Representante.

Orden del día:

1. Aprobación y firma de actas.
2. Situación actual de las relaciones laborales en EPES.
3. Tramitación de autorización para la reanudación de la negociación Convenio Colectivo EPES.
4. Aplicación del incremento de jornada.
5. Información sobre la reducción del 10% de jornada del personal No Fijo EPES vs SAS.
6. Permisos retribuidos: Aplicación del EBEP.
7. Información sobre el Servicio de Traslado de Pacientes Críticos.

UGT

CCOO

Se indica por la empresa que quedan pendientes de firmar 3 actas, que se enviaron a la parte social para alegaciones, sin que se hayan formulado alegaciones. Quedan otras actas pendientes de remitir a los sindicatos, que corresponden a las reuniones del mes de julio de este año. Estos borradores de estas actas se remitirán a la parte social la semana que viene.

Toma la palabra el nuevo Director Gerente, Luis Olavarría, que presenta al nuevo Director Asistencial, que se encuentra presente en la sesión.

El Gerente quiere realizar una reflexión, indicando que en este momento el 061 cumple 20 años y es el momento más difícil en esos 20 años, no solo para la empresa sino para el servicio nacional de salud. En la situación actual no hay ningún servicio público que no esté inmerso en estos problemas que afectan a todas las entidades públicas. Hay que ser responsables. Todos tienen la necesidad de asumir y tratar esta situación con criterios de responsabilidad. Hay que afrontar la situación y tomar las medidas que correspondan y ser solidarios con respecto a la sociedad. Está convencido que en este estado del bienestar merece la pena invertir en servicios de emergencia, al ser un servicio clave que hay que mantener. Señala el Director Gerente de EPES que su nombramiento se produjo el día 4 de septiembre, y el día 6 ya habló con la directora de Desarrollo de Personas, para hablar con el presidente del Comité Intercentros. Ya que dicho presidente le comunicó que estaba en funciones, optaron por llamar a cada sindicato para hablar con todos, para transmitirle que la función de los sindicatos es muy importante en la empresa.

El Gerente manifiesta todo el respeto por el papel de los sindicatos en la empresa. Valora el trabajo de los profesionales sanitarios y se siente a gusto con el personal del 061. Conoce bien el trabajo de todos al haber sido compañero de muchos profesionales actuales. Un signo de mayoría de edad de la organización es que mientras que antes debían venir directivos y directores de otras organizaciones, ahora el gerente es por primera vez alguien que procede de la propia organización. Va a trabajar sin descanso para tratar de asegurar la supervivencia del servicio de emergencia. Entiende por ello que debe realizar una organización más flexible, más interesante a la sociedad. Con los servicios que se han ido añadiendo en la empresa, se ha ido consolidando a la misma, y esto contribuye a la supervivencia de la EPES. Es sensible a las quejas que han existido por los sindicatos por el gasto excesivo en determinados aspectos. Hay un mandato y vamos a intentar ser austeros en el gasto público, sin que ello implique que la parte social deba aprobar cada gasto que realice la empresa, pues es competencia de la dirección la aprobación del gasto. Entiende que los ajustes prioritarios deben ir en la línea de reducir otros gastos, y el último deba ser el gasto de personal, pero no tiene capacidad alguna para valorar futuros ajustes que se puedan aprobar por el Gobierno.

Niega que exista actualmente en la empresa o en la Consejería planteamientos de EREs, como se ha indicado. Cree que el clima laboral hay que normalizarlo, es su deseo. Tiene todo el interés en que haya un mayor grado de participación de los trabajadores y de los sindicatos. Esta invitación a la participación tiene algunos límites: los límites que tiene marcado el convenio y el Estatuto de los Trabajadores para los representantes de los trabajadores. No se pueden superar los límites económicos ni los límites normativos. El último límite es la función de la capacidad organizativa de la empresa, pues corresponde al equipo de dirección dirigirla.

Se da la palabra a cada uno de los sindicatos para que den su punto de vista sobre la actual situación.

UPES: Le da la enhorabuena por su nombramiento y se alegra de que venga con tal talante de participación y mejora de clima laboral. Es lo que han dicho todos los gerentes, y luego, no se escucha a los sindicatos. Todos los sindicatos han hecho propuestas constructivas, para conseguir la máxima eficiencia del trabajo que realizan. Siempre han topado con esa capacidad organizativa que es cierto que se tiene, pero que impide la participación. Hasta ahora no ha sido así. Muy importante ha sido lo que ha indicado sobre el mantenimiento de empleo, pero ha dejado ver que a posteriori puede haberlo. Los sindicatos han sido muy comprensivos con ese tema, pues los trabajadores quieren jubilarse en la EPES. Está de acuerdo que es un momento muy difícil y que no se puede ser insolidario. Lo que no se puede exigir es que el apretarse el cinturón sea solo a los trabajadores. Se ha gastado dinero en gastos que no han servido para mejorar nada. El ajuste ha venido siempre en el capítulo de salarios. Está de acuerdo que probablemente la supervivencia de la empresa esté en adaptarse a las nuevas necesidades, pero para ello hay que estar mínimamente formados e incentivados para llevarlo a cabo. Van a ser colaboradores. Han hecho propuestas de mejora que no han sido escuchadas. Esperan que no se toque el capítulo de personal, porque en ese momento dejarían de contar con su colaboración. Sí que es cierto que los primeros movimientos de contactos del nuevo gerente con los sindicatos les ha agradado.

UPES indica que le ha parecido el discurso sincero. Cree que la reflexión que ha realizado la empresa tiene una gran autocrítica, hablando del que ellos entienden como despilfarro en gastos que no se consideran adecuados. El objetivo fundamental que todos se plantean es el mantenimiento de los puestos de trabajo. Cuando escuchan al presidente del gobierno que no tiene más remedio que tomar determinadas decisiones, se preguntan para qué está si no es capaz de tomar las decisiones que correspondan. El objetivo fundamental de los sindicatos es el mantenimiento de los puestos de trabajo, y mejorar la organización y flexibilidad de la empresa para su supervivencia. Pero debe trasladarse la información de forma transparente a los sindicatos. Quieren participar activamente en aquellas cuestiones que son esenciales para el devenir de la empresa. UPES quiere plantear su participación en el consejo de administración de la empresa. Hay un voto de confianza de que es personal de la casa quien se hace cargo de la gestión de la empresa. Piensan que hay que ser absolutamente exquisito con todas las decisiones que se vayan tomando ahora, sobre todo en los aspectos económicos.

SAME se adhiere a las felicitaciones por su nombramiento, y se alegra porque sea alguien que conoce la empresa el nuevo Gerente. Ello genera algunas expectativas. Está de acuerdo en que hay que ser solidarios, pero no en ser más solidarios que nadie. Debemos aplaudir la idea de disminución de gastos, aunque se ha perdido la primera oportunidad al cubrir los cargos directivos tras el nombramiento. Aunque no hay ERE pendiente, hay EREs encubiertos, al no cubrirse algunos puestos de trabajo. Su primera idea es ser participativo en esta nueva etapa.

La agrupación de independientes de Jaén indica que apoya lo que ha dicho UPES en su intervención.

SATSE se felicita por su nombramiento. Ha partido en el discurso del diálogo que se había roto en los últimos tiempos. Si no hay diálogo, hay una reacción de rebote

de los profesionales. Ese diálogo se debe transmitir a los gestores de los servicios provinciales. Ha hablado del posible desarrollo de otras líneas, pero pide que no se bloquee la participación sindical, porque hay líneas en que los profesionales se pueden volcar.

UGT indica que ya expresó la enhorabuena por el nombramiento por el nombramiento. Pide que la próxima vez que se intente hacer una ronda de conversaciones con los sindicatos se ponga en conocimiento de todos los sindicatos tal planteamiento para que no existan recelos entre ellos. Quiere que se profundice en la cuestión aludida de la organización del trabajo. Parece que la línea del traslado secundario es un asunto cerrado y que no se puede tratar.

CSIF indica que se alegra personalmente del nombramiento, espera que luego las expectativas se cumplan. Le pide que como gerente no sea un mero transmisor de las órdenes que vienen de Sevilla para implantarlas. Ya que conoce las peculiaridades del trabajo, pelee en Sevilla lo máximo para que tenga el menor impacto en los profesionales de la EPES.

CCOO felicita por el nombramiento del gerente. Consideraban que era la personal más idónea para llevar a cabo la gestión de esta empresa en la situación de crisis actual. La preocupación mayor de la plantilla ahora mismo es el mantenimiento de los puestos de trabajo. Debe priorizarse los puestos de trabajo. Otro aspecto fundamental es el referente al convenio colectivo, porque la reforma laboral establece un plazo máximo de ultraactividad de 1 año. Es decir, que si a 8 de julio de 2013, no se firma el nuevo convenio, decae el mismo, y el marco laboral sería solo el EBEP y el ET. Es un tema fundamental para ellos. Están obligados a renovar e intentar negociar el convenio. Respecto de la gestión económica es fundamental la austeridad. Cree que es fundamental tener una nueva comisión paritaria cuando la Junta de Andalucía avance los nuevos presupuestos.

La empresa indica que respecto de la reanudación de la negociación colectiva, el Gerente mantuvo una reunión con la Consejería, trasladando la necesidad de retomar la negociación colectiva. En base a la ley de presupuestos de la Junta, hay que solicitar a la Consejería de Hacienda una autorización para la negociación del convenio colectivo. Tienen interés en que se conozca el procedimiento de la negociación colectiva. Se habló con la Consejería, y se ha remitido un escrito argumentando la necesidad de que se retome la negociación colectiva. El escrito se envió el día 21/9. La Ley 18/2011, en su artículo 16 indica la necesidad de recabar esa autorización e informe de la Consejería de Hacienda. Esa autorización es previa a la negociación. En el último párrafo, indica que una vez llegado a un posible acuerdo, se debería solicitar nuevamente la autorización a dicha Consejería. Las dificultades vienen desde el inicio, porque si se piden cuestiones retributivas, no se va a poder ni comenzar la negociación. Esto delimita el marco negociador y las materias a tratar. Si la Consejería de Salud autoriza el reinicio de la solicitud debería enviarse un estudio a la Consejería de Hacienda con el impacto económico que ello supondría. De las 4 empresas públicas, 3 han prorrogado el convenio colectivo, y otra ha enviado una propuesta de nuevo convenio sin afectar a las cuestiones económicas.

CCOO indica que en esas empresas públicas no se han querido desgastar porque no hay capacidad de negociar las cuestiones económicas, y simplemente no denunciaron el convenio, y se ha prorrogado.

UPES indica que en el marco de estos años se han dado cuenta todos que hay muchas cuestiones en el convenio, que no han dado buenos resultados y se puede negociar y reformar. Por ejemplo, la promoción interna y los listados de provisión.

La empresa indica que en el Decreto Ley de la Junta, se permite la promoción interna, y se podría regular. Cree la empresa que se podría aprovechar este marco para regular esta situación. Indica que es un tema prioritario que deberían de tratar, pero desconoce los plazos que tendrán quienes deban emitir esos informes o autorizaciones. Hay actualmente 3 servicios provinciales en huelga, y un cuarto en vía de establecer los servicios mínimos. Pide que si se reanuda la negociación colectiva, deberían de desconvocarse esas huelgas, sin perjuicio de que finalmente si no hay acuerdo, tomen los trabajadores las medidas que deseen.

SATSE pregunta si se puede prorrogar un año el convenio, y luego se negocia otro convenio.

La empresa indica que no se puede prorrogar el convenio, al haber sido denunciado.

La aplicación del incremento de jornada. Este tema se ha venido negociando durante el mes de julio, y se dictó una instrucción indicando como se interpretaba, porque en ese procedimiento de negociación no se rubricó con un acuerdo. Pero la empresa dicho incremento de jornada está obligado a realizarlo por una normativa de aplicación obligatoria. El incremento final es de 78 horas anuales, de las cuales 28 horas son de formación obligatoria dentro de la jornada anual. Se están aplicando por los servicios provinciales esas instrucciones. No constan actualmente incidentes en esa aplicación del incremento de jornada.

UPES indica que sería un gesto de la nueva dirección que la implantación unilateral se paralizara, igual que se pide que se paralice las huelgas.

La empresa indica que no comparte que haya sido una implantación unilateral. Inicialmente, el incremento de jornada era de 116 horas anuales. Después de negociar en varias sesiones, no se llegó a un acuerdo, y se propuso ante la Consejería que se aceptara que el incremento de jornada de 116 horas haya minorado a 78, pero que su impacto en la jornada asistencial es de solo 50 horas. El cómputo para la EPES es ese, y no cabe más negociación porque lo impone una norma de aplicación directa.

UGT indica que hay hospitales que no están aplicando el incremento de jornada.

CCOO mantiene que el cálculo está realizado, pero ahora mismo es un caos en su aplicación. Cada hospital tiene una organización distinta. EL SAS ya ofreció la posibilidad de ponderar la jornada para cada noche adicional que se realice. En los DCCU la jornada es de 1435 horas.

La empresa indica que ya los DCCU venían realizando mucha menos jornada y cobrando mucho menos, con anterioridad a la reducción a 35 horas. Su jornada actual es producto de una Sentencia judicial, en relación con su situación específica.

SAME indica que les preocupa que la jornada va a ser en EPES superior a otros organismos.

SATSE indica que lo que no entienden los profesionales es que hagan más jornada que los DCCU.

La empresa indica que se trata de un colectivo que partía de una jornada previa de una sentencia que tenían, y es una estructura a extinguir, porque las nuevas contrataciones no tienen esa jornada ni condiciones. El resto de los servicios de apoyos, tienen 1530 horas, con la diferencia que la formación no está incluida en la jornada asistencial. Consideran que es un asunto en el que jamás se hubiera alcanzado un acuerdo, porque ningún sindicato va a aceptar un incremento de jornada, pero se ha conseguido minimizar el impacto de la jornada.

CCOO indica que ellos han denunciado que donde más se ha aplicado el incremento de la jornada, es en sanidad, porque en el resto de la administración de la jornada, se ha aplicado a partir de septiembre.

UGT pregunta sobre la aplicabilidad del decreto sobre el personal temporal.

UPES pregunta cuando se va a producir la aplicación en gestión del tiempo de estas nuevas condiciones.

La empresa contesta que está trabajando con la aplicación informática.

UGT pregunta qué va a pasar con el exceso de horas que se está produciendo. Si se va a pagar, que no va a poder ser, o si se compensa en el 1º trimestre del próximo año.

La empresa indica que el próximo año, habría mínimo 21 horas más por los 3 días de libre disposición que se han quitado. Entonces, todas las horas que se hacen de más, se pagan como jornada de rebase, o se computa como tiempo. Si se computarán como tiempo, habría muchas ventajas para la gestión del cuadrante del 2013. El convenio colectivo dice que es el trabajador el que decide, pero también podría entenderse que la ley ha derogado el convenio. Trabajar en esa línea facilitaría mucho las cosas.

UGT dice que el convenio indica que debe finiquitarse el cómputo del tiempo en ese año.

La empresa indica que lo que está hablando es traspasar esas horas de un año al año siguiente.

UGT pregunta si la decisión de cobrarlas la tiene el trabajador o la empresa.

La empresa dice que está deliberando la cuestión. Habría que determinar qué exceso de jornada se puede generar el año que viene y aplicar ese exceso de jornada al año siguiente.

SATSE indica que es una solución de las empresas, no para los profesionales.

UGT pregunta si la jornada de rebase que se está haciendo ahora mismo en Sevilla, si se va a pagar o no.

La empresa dice que sí se va a pagar, siempre que se cumpla la jornada asistencial ordinaria.

La empresa indica que esta cuestión se articularía perfectamente mediante un acuerdo, más que mediante una decisión empresarial. Entiende que esta solución podría interesar a todos.

SAME pregunta si se hace el ajuste de guardias, ¿quién tiene la decisión de los turnos a los que se aplican?

La empresa indica que no se aplican a turnos, sino que se descuentan del total de la jornada.

SAME pregunta si prácticas actuales como eliminar guardias planificadas por el Servicio Provincial se evitaría.

La empresa indica que justamente con esta situación no habría que eliminar esas guardias como se plantean. No habría que quitar esas guardias, porque aunque esté pasado de horas, se compensarían en el año siguiente.

UGT indica que otra circunstancia que puede pasar es que profesionales que vayan pasados de guardia a final de año, es que se quieran quitar las guardias de finales de año.

UPES indica que para firmar un acuerdo debería haber ventajas para la empresa pero también para los trabajadores.

SAME indica que un acuerdo de estas características debería aplicarse por igual en todos los servicios provinciales. De ser así, no tendría ningún inconveniente.

La empresa indica que hay una cuestión que se puede garantizar: que la plantilla esté cuadrada de horas.

La empresa indica que el convenio efectivamente establece el derecho del trabajador a elegir el pago o la compensación. Pero también el Decreto ley establece que quedan derogados todos los aspectos de jornada que se contengan en los convenios colectivos. Una posible solución, sería abrir ahora un periodo de consulta a los trabajadores para que eligen los trabajadores si prefieren compensación en metálico o en horas. Y valorar si interesa pasar al año siguiente parte de la jornada, e incluso cabe la posibilidad de que parte de la jornada sea pagada. La empresa indica que todos los años, a primeros de año, se intenta que todo el mundo vaya cuadrado en su jornada. Se podría

plantear una consulta ahora, en vez de en enero, para valorar si se intenta compensar las horas de más en este año, o en el año siguiente. Lo que no va a permitir es que se tenga que pagar a alguien 4 turnos, por ejemplo.

CCOO indica que con los técnicos la situación es la contraria, que están faltos de hora, no llegan al cómputo de la jornada anual a final de año.

La empresa indica que habrá que cubrir esa jornada con lo que vaya surgiendo, permisos, bajas, etc.

CCOO pregunta si a pesar de todo, no hay horas suficientes para todos los TES de una provincia, cómo se cuadrarían los cuadrantes. Una solución sería que muchas de las tareas que hacen ahora, que son adicionales, se computaran como jornada.

La empresa indica que habría dispositivos que habría que hacer, para computarlo con cargo a jornada asistencial directa.

CCOO quiere que la empresa conteste qué tiene planteado hacer con los TES.

La empresa indica que va a intentar que ese exceso de jornada vaya a horas productivas, como incidencias, dispositivos, etc.

SATSE pregunta si puede ser al helicóptero de Cádiz.

La agrupación de Independientes de Jaén indica que la docencia en vez de darse como profesionales de IAVANTE, la dieran profesionales de EPES, con lo cual se ganaría jornada directa.

CCOO mantiene que deberían computarse como jornada esas tareas adicionales de caducidades, limpieza, y se hicieran fuera de los turnos asistenciales, y que los puestos de los trabajadores externos, se suprimirían. Así también se ahorrarían costes.

UPES indica que hay muchas posibilidades para los TES; como por ejemplo, en el mantenimiento de los vehículos, y muchas de estas medidas tienen un ahorro de costes.

La empresa indica que el exceso de horas de los TES es un problema muy serio. Por ello quieren ver cual va a ser el escenario de las horas anuales de todas las categorías. La intención de la empresa es el mantenimiento del empleo. Esas horas adicionales tienen un destino claro, que es minorar el gasto. Y por ello, habrá que priorizar las coberturas de ITs, etc. Después están también las horas de dispositivos, adicionales, etc. Ahora mismo no hay una respuesta a esta pregunta.

UPES indica que hay estrategias que pasan por la definición de los puestos de trabajo, y un replanteamiento de las condiciones laborales, con un acople a las nuevas necesidades.

La empresa indica que anima a la parte social a hacer propuestas en este sentido. Pero sobre el tema de las actividades del TES no está de acuerdo con lo que ha dicho CCOO. Las tareas de soporte de actividades complementarias deben realizarse por los

TES, dentro de la jornada. Recuerda que en la última negociación colectiva, se incluyeron las nuevas competencias que ahora realizan los TES. Se da un incremento de salario importante, como consecuencia de la inclusión de esas nuevas funciones.

SAME indica que puede llegar a entender el deseo de la empresa de minimizar el número de horas que se puedan pagar, pero quiere que los turnos que se compensen en el año en curso, que exista la capacidad de decidir el profesional qué turno no está interesado en realizar. Creo que en ese ámbito se podría tratar y consensuar.

La empresa indica que el ámbito natural para regular esa cuestión es en los servicios provinciales. Son los que tienen que realizar una gestión equitativa de los cuadrantes. La empresa indica que podría hacer un estudio de un cierre anticipado, analizar qué se podría hacer, y trasladar una propuesta a la parte social.

UPES pregunta que el Decreto Ley preveía que fuera voluntaria la ampliación de la jornada. Pregunta cual es la repercusión económica prevista, y en qué conceptos. Solicita que si no es posible darla en estos momentos, debería ser por escrito. También pregunta si se mantiene la reducción de jornada bonificada.

La empresa indica que no ha recibido ninguna solicitud en ese sentido. La dará por escrito. Respecto de la reducción de jornada bonificada, se está manteniendo por el momento.

UPES solicita que si hay algún cambio normativo o de interpretación, se advierta a la representación sindical de tal cambio de interpretación.

SAME insiste que la no cobertura de las vacantes que se vayan creando les da la razón de que hay ERES encubiertos, porque se están perdiendo puestos de trabajo, con el incremento de horas.

UPES pregunta cuando se van a hacer efectivos los traslados definitivos y los temporales. Asimismo, si se podría estimar el número de horas que sobran en cada provincia, porque hay muchos profesionales que están a la espera de traslados temporales o definitivos.

La empresa indica que la idea es hacer una adecuación de las horas en cada servicio provincial, y ver si se puede hacer luego un traslado definitivo. Hará el estudio y se podría ver en una próxima comisión paritaria.

UPES insiste en que recursos humanos haga un estudio de la planificación y adecuación de los puestos de trabajo, adecuado a las nuevas necesidades y cree que se puede hacer a coste cero.

SATSE propone que se empiece a estudiar la integración en el SAS.

UPES indica que está totalmente en contra de esta propuesta.

SATSE justifica que cuando tienes una lesión y no tienes puesto alternativo, es un problema. En el SAS hay puestos alternativos, pero en EPES no lo hay.

La empresa indica que en EPES no se va a crear puestos de trabajo de segunda actividad. Es imposible. No hay capacidad, ni autorización ni presupuestos, que permita esa posibilidad. No quiere decir que no pueda compartir algunos argumentos, pero siendo realistas, no cabe esa posibilidad.

UPES indica que se podría iniciar un movimiento que conlleve el que se facilite la salida a los profesionales que están así. Se podría asesorar a quienes están en esa situación para buscar soluciones.

La empresa indica que planteen las propuestas en ese sentido. Pero que se hagan propuestas que no supongan incremento de gastos, porque no lo van a autorizar. La empresa indica que los directivos que impartan formación hasta las 5'00 de la tarde, no cobrarán.

CSIF pregunta si las jornadas asistenciales de los directivos se van a suprimir.

La empresa indica que si sobran horas de los profesionales en un servicio provincial no puede hacer horas un directivo.

CSIF plantea que si están cuadradas las horas, si harían jornada asistencial los directivos, en perjuicio de los temporales.

La empresa indica que no le parece adecuado que los directivos compitan por esas horas con los interinos.

UPES indica que en las circunstancias actuales, nadie debería hacer jornada de rebase, ni directivos ni profesionales.

Transporte de críticos. La empresa indica que no puede ser internalizado porque es un programa con el SAS que se renueva año a año. Puede ocurrir que el SAS no tenga presupuesto para hacerlo, y decida no hacerlo. En los pliegos se indica que este servicio puede ser reducido o suprimido por falta de presupuesto. Por lo tanto, al no existir una garantía de mantenimiento, no puede ser internalizado. Tampoco sería una decisión solo de la EPES, corresponde a la Dirección Gerencia del SAS, a la Consejería y a la Gerencia de la EPES. Por otra parte, se ha hecho ya un proceso de contratación que está finalizando y no se podría suspender. Y finalmente, hay un aspecto económico, puesto que el coste de un equipo de un transporte de críticos es mas barato que el de la EPES.

UPES indica que es relativo, porque si hay exceso de horas en personal de la EPES, ya no habría esa diferencia económica.

SAME dice que anteriormente, cuando sobraban TES en Sevilla, se les puso a hacer transporte de críticos.

La empresa contesta que cree recordar que en aquellas fechas Sevilla estaba como una excepción con la contratación de críticos, pero no se contrataba al TES.

UPES indica que se podría sacar a concurso por un número de meses al año, y no por el año completo, para dar salida al exceso de horas. Lo que se puede contratar es un número de horas.

La empresa contesta que lo ve difícil operativamente. Pero lo que había estudiado era la internalización global del contrato de críticos, que no la ve posible; pero el planteamiento de una minoración de contratación de esos servicios no la habían valorado.

SAME dice que su planteamiento es de máximos, con la total interiorización, pero en su caso, esta segunda alternativa podría ser posible.

SATSE indica que si hay exceso de horas, en algunas provincias donde hay un vehículo solamente, si se podría añadir un vehículo con dos técnicos, para cubrir determinados servicios.

La empresa indica que al final la idea del incremento de horas, es reducir gastos, no ampliar servicios.

UGT dice que el coste de ese servicio no es mucho, y se podría facturar esos servicios.

La empresa dice que es una propuesta muy lógica, pero que no creen que lo aprueben.

SAME indica que en Cádiz se está produciendo con mucha frecuencia que el equipo de emergencias esté haciendo el transporte de críticos porque se ha reducido un equipo de críticos en Cádiz.

UPES indica que podría ser interesante que en el equipo de trabajo de críticos, hubiera alguien del 061.

La empresa expone la aplicación del EBEP sobre los permisos retribuidos. En ese sentido, el Decreto Ley 20/2012 estatal, establece una modificación del régimen de los permisos de los empleados públicos, de tal forma que lo que antes era un mínimo, ahora son un máximo. Y regula que quedan anulados todos los convenios, acuerdos que excedan de lo que establece el EBEP.

Hay algunas discrepancias interpretativas sobre su entrada en vigor de los permisos. La limitación de los días de libre disposición y vacaciones sí que entran en vigor el 1 de enero de 2.013. Ir al EBEP plantea algunas dificultades.

CCOO indica que en el SAS concede los permisos los días hábiles, entendiendo que son hábiles los que están en cuadrante. Y las horas son las que correspondan por la aplicación del cuadrante. Y se computa desde la fecha del hecho causante.

La empresa indica que hay que hacer algún tipo de adecuación de los permisos del EBEP a la actividad de la EPES.

CCOO

CCOO expone el manual del SAS: cada día de permiso lo computa como 7 ½ horas. Se entenderán como días hábiles todo aquel en que el trabajador tenga asignado turnos.

SATSE indica que prefiere aplicar el EBEP sobre el convenio, porque es más favorable que el convenio actual. Según su interpretación sería o 3 días hábiles, donde entrarían los turnos que entraran, o 3 días a razón de 7 ½ horas cada día.

UGT dice que en el convenio colectivo está la solución, 3 días hábiles se corresponden a 2 turnos.

La empresa indica que las diferencias son muy pocas entre el EBEP y el convenio; en algunos casos se ganarían y en otros se pierden.

UPES indica que si están hablando de negociación de convenio, deberán encajar en el propio convenio colectivo.

La empresa indica que es preferible que en el convenio se remita directamente al EBEP y luego haya un manual de permisos negociados.

UGT pregunta si se podría enviar un documento cuando esté adaptado.

La empresa indica que lo enviará.

SAME indica que le gustaría saber el coste de cada servicio provincial, en comida, por equipo de emergencias.

La empresa indica que hay un tope que es legal, que es 9 euros, porque a partir de dicha cantidad tributa como renta. Otro límite es el que tiene la empresa en presupuesto, que es inferior.

UGT pregunta si tiene algún conocimiento de que sea 7 euros, incluido el IVA.

SAME indica que cada vez se come peor, y el argumento que se da es que cada vez se paga menos, en algunos casos 6'50, 7 euros. Y la comida es cada vez peor.

La empresa indica que se informará, pero que el primer criterio que se tiene es el de comer siempre en centros sanitarios, cuando sea posible. Y tienen instrucciones de que todos los contratos que tiene la EPES con proveedores, bajen un 10%.

UPES indica que en Málaga, han sacado en el SAS un servicio de catering por 8 euros. Y en el servicio provincial de Málaga, hay quien ha comido por 4'5 euros, en el Hospital o en el CHARE.

UGT quiere saber si los directores de los servicios provinciales están incluidos en la lista de correos electrónicos de médicos de esa provincia.

La empresa indica que sí.

UGT pregunta como puede facilitar información a sus médicos sin que se entere el director provincial.

Por la empresa se señala que las listas de distribución tienen muchas finalidades y no se diseñan para la información sindical, aunque pueda ser utilizada para estos usos.

Se indica por la empresa que se verá la posibilidad de que la lista se "expanda", para que se puedan seleccionar los destinatarios por la representación sindical.

A las 15:00 horas se levanta la sesión.

SAUTE

UPES

CCOO

UGT