

**ACTA DE LA SESIÓN NÚMERO 27 DE LA COMISION PARITARIA
REGIONAL DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2012**

En Campanillas, Málaga, a 29 de noviembre 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.

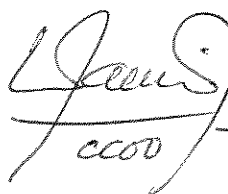
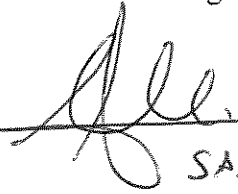
Asistentes:

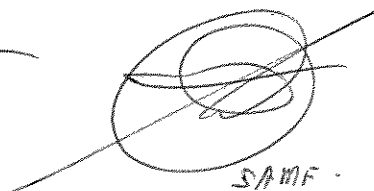
Por la empresa:

Luis Olavarria Govantes	Director Gerente EPES
José Javier García del Águila	Director Asistencial EPES
Maite Becerra Moreno	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
Enrique Bravo Escudero	Subdirector ADP EPES
José María Álvarez Rueda	Director Territorial EPES
José Javier Cabello Burgos	Asesor EPES.

Por la representación sindical:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Ana Belén López Solano	CCOO	Asesor.
Enrique Santos Carrasco	CCOO	Asesor.
José Ortega Oliva	CCOO	Asesor.
José E. Fernández Jiménez	CCOO	Representante.
José Antonio Morales García	CSIF	Representante.
Ascensión Martín Araujo	CSIF	Asesor.
José Antonio Gómez Cano	UGT	Representante.
Eulalio Carretero Boraita	UGT	Asesor.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
José E. Herrero Fenoll	SATSE	Asesor.
José María Vicaria Arévalo	Ind. Jaén	Representante.
Norberto Sánchez Pérez	Ind. Jaén	Asesor.
Santiago Álvarez Gutiérrez	SAME	Representante
César Sáez Ariza	SAME	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	UPES	Asesor.
Pedro Castillo Arjona	UPES	Asesor.
José María Moreno Díaz	UPES	Asesor.
Juan Pedro Cantero García	UPES	Representante.
Elisardo Segurado González	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesor.
Silvia Fernández Villen	Comité de Huelga Granada.	
Esther Caravias Chávez	Comité de Huelga Málaga.	
José Javier García Ortega	Comité de Huelga Málaga.	

 CCOO  SAME

 SAME

 UPES

 UGT.

Orden del día:

1. Aprobación y firma de actas.
2. Inicio de negociación colectiva: presentación de la Memoria Inicial
3. Aplicación Jornada laboral 2013.
4. Permisos retribuidos.
5. Procedimiento de reducción de jornada derivado del incremento a las 37.5 horas (ley 3/2012).

A solicitud de UGT

- Traslado temporal denegado a Rafael Muñoz en Granada. Que se explique en Comisión Paritaria cuales son los motivos.
- Aplicación de la reducción del 10 % de jornada a los interinos ¿Cómo se ha aplicado en otras provincias? En Sevilla no se ha utilizado ni una sola de sus guardias para compensar el incremento de jornada, pero ellos tienen minorizadas sus retribuciones, ¿significa esto que Epes solo aplica los decretos para recortar las nóminas?
- Impacto en EPES del recorte presupuestario, como afectará a la línea asistencial y en que partidas se aplicará el recorte.
- Situación venidera de todos los equipos periféricos 061, ¿qué proyectos hay?
- Situación futura de los helicópteros del 061

A solicitud de SAME

- Efectos del recorte presupuestario 2013 de EPES sobre los recursos asistenciales, en concreto sobre:
- Cuarto coordinador y enfermero de sala de Sevilla.
- Equipo de emergencias de Arahal.
- Helicóptero de Cádiz.

A solicitud de UPES

- Información sobre si es de aplicación en EPES el apartado sobre ILT de la ley 3/2012.

Como información preliminar, el Gerente quiere comentar algunas cuestiones. Se refiere al presupuesto que va a tener la empresa para el año 2013. El borrador del proyecto de Ley está en tramitación parlamentaria. A día de hoy, lo que se conoce es que el presupuesto para la EPES es de 95.192.000 euros. En la página web del Parlamento está detallado dicho presupuesto. Si se acude a la cantidad realmente disponible, excluyendo fondos FEDER; etc., es de 83 millones de euros, que es de un 8'68% menos que el establecido inicialmente para el año 2012. Pero esa suma es la que finalmente se ha ejecutado en el año 2012, tras la aplicación de las medidas de ajustes. El presupuesto para el año 2013 es el mismo que el que finalmente ha sido el del 2012. La variación principal afecta a bienes y servicios que se ve reducido en un 10% y los gastos de personal que oscilaría entre un 1'5 y un 2%, que es extender esa medida de reducción de gastos, en 12 meses.

UPES pregunta si hay otros ajustes sobre esos 83 millones.

La empresa contesta que no hay ajustes adicionales. El mismo ajuste del año 2012, se mantiene.

Esto significa que el año 2013 vamos a tener que hacer esfuerzos de gestión, máxime cuando por primera vez en el año 2012, la EPES va a cerrar por primera vez con déficit. Ello es así porque se nos ha transferido un 8% menos, y ha generado un déficit de entre un 1'5 y 2 millones de euros.

UPES pregunta si ese déficit está relacionado con el capítulo de bienes y servicios.

La empresa indica que no; que se ha reducido la transferencia que realiza la Junta de Andalucía. Con la reducción de jornada, y de salario, se ha conseguido reducir gran parte de ese 8% de reducción de presupuesto, pero no se ha equilibrado todo, al tener solo 6 meses para hacerlo.

SATSE indica que no le cuadran estos datos con lo que expuso el gerente en el SP de Cádiz.

El gerente indica que al cierre que se hizo a finales de septiembre, la previsión era de ciertos beneficios, pero posteriormente en el mes de octubre hubo otros recortes, al reducirse las transferencias a las comunidades autónomas y sus organismos, por ello se ha generado tal déficit.

SATSE pregunta de dónde van a salir esos 2 millones de euros.

La empresa indica que va a tratar de realizar nuevos esfuerzos de gestión renegociando contratos, etc. Ahora mismo, la empresa piensa que de inicio, la EPES tendría un déficit a final de año de más de 600.000 euros, que tratarán de reducir con renegociación de contratos, y otras medidas.

SATSE indica que le sorprende que se indique el déficit previsto del 2013 y no sepa con mayor claridad el del 2012.

La empresa indica que el del 2012 pudiera ser de 1.700.000 euros, pero está por cerrar el año.

El presupuesto incluye todas las bases y centros coordinadores que ahora mismo tiene la EPES: entiende que se podrán mantener todos esos centros. Se podrían compensar esos 600.000 euros, siempre que no haya nuevas reducciones de presupuestos, que no haya mayor absentismo, que se facture el 100% de los servicios a terceros, que no se repongan bienes en mayor medida de la necesaria. En el presupuesto, se incluyen también los esfuerzos de coordinación, la enfermería de coordinación. Si hubiera necesidad, se revisaría por ejemplo, la enfermería de coordinación y el refuerzo de coordinación. Se irá revisando trimestralmente la situación económica y se irán adoptando decisiones.

CSIF.

Juan
CCO

SOME

SOME

UPES

El escenario es complejo, pero gestionable, y espera alcanzar los objetivos establecidos como servicios de emergencia de Andalucía, en todos los planos, incluido el económico.

UPES pregunta si se ha previsto la reducción de personal que conllevaría la reducción del enfermero de refuerzo en Sevilla, etc.

La empresa contesta que todo está cuantificado. Todos los equipos 061 están asegurados; pero aquellos supuestos o actividades que no están consolidados en plantilla, o son proyectos, se podrían modificar o analizar. A fecha de hoy, esas actividades de momento se mantienen.

Con estas premisas no deberían existir medidas traumáticas en la empresa.

SAME pregunta si la transferencia que hace la Junta este año es la misma del año pasado.

La empresa indica que sobre un presupuesto inicial, luego se han ido haciendo modificaciones de transferencia.

SAME indica que el año 2012 tomando medidas de personal, en 6 meses, se ha reducido unos 2 millones de euros. Luego en el año 2013, esa medida extrapolada a un año, implica casi 4 millones de euros.

La empresa indica que no se puede extrapolar el ahorro del 2012 al del año 2013, porque las medidas son distintas: en el ámbito de personal será el 6% lo que será el ahorro.

UGT indica si dentro de esas reducciones, la empresa tiene previsto modificar o suprimir algún puesto de directivos, o se amplía el número de médicos liberados en Sevilla.

La empresa indica que tendrá la estructura directiva que haga operativa la gestión de la empresa. El número de directivos se ha bajado un 15-16%, y las retribuciones del personal directivo también se han minorado. Respecto de los médicos liberados, no es cierto lo que se indica, porque trabajan a cargo de proyectos, por lo que no hay mayor gasto para EPES.

SATSE pregunta cual es la aplicación de las minoraciones de salario para el año 2013.

La empresa indica que sería el 5% sobre los conceptos fijos y el 10% de los conceptos variables.

SATSE pregunta qué incremento de directivos hubo desde el 1994 hasta el 2000.

La empresa indica que hubo incremento de directivos, como lo hubo de plantilla, de demanda asistencial, etc.

SATSE indica que no ha habido una adecuación a nivel de directivo, como respecto del resto de personal.

La empresa indica que ha habido una adecuación importante a nivel de número y de retribución. Este año ha habido 4 directivos menos, y a nivel retributivo, minoraciones de salario importante. En total, hay un descenso en los gastos salariales de los directivos, es de un 30%.

SATSE pregunta si se puede reducir el número de directivos, se podría afectar menos al resto de los trabajadores.

La empresa indica que la minoración salarial a aplicar es clara: un 5% de las retribuciones fijas y un 10% de las retribuciones variables, con independencia del número de directivos. Indica que se regula en el artículo 24 de la Ley 3/2012. La masa salarial experimentará una reducción del 5%. Y posteriormente define el concepto de masa salarial. En principio, es una aplicación lineal del 5%, salvo que se acuerde otro porcentaje.

UPES indica que la minoración de salarios es superior al 5%. Si se suprimen puestos directivos, se limita la reducción salarial al 5%.

La empresa indica que las reducciones a los directivos son superiores a ese 5%, concretamente cerca de un 7'5%.

UPES indica que a los directivos no se le ha quitado la paga extra.

La empresa indica que desde julio, se ha minorado su salario, para esos 6 meses, del 12 al 15%.

UPES pregunta en número cuantos directivos hay.

La empresa indica que 21.

UPES pregunta cuantos cargos intermedios hay.

Se indica que unos 6, pero que no son directivos.

UPES indica que lo que quieren escuchar no es lo que ahora se está planteando. Había un compromiso de la gerencia y de la parte sindical. El marco jurídico actual está muy complejo porque se viola la negociación colectiva. Esa Ley indica que la distribución de esa reducción de la masa salarial debe llevarse a cabo en la negociación colectiva. Si no se cambia este marco actual, tampoco va a cambiar la situación actual de huelga. El objetivo debe ser el mantenimiento de la plantilla, y no admite esas revisiones trimestrales.

La empresa indica que comparte la necesidad de que se reestablezca la negociación para alcanzar un acuerdo colectivo. Respecto al tema de la plantilla, cuando ha dicho bases, se refiere a las personas que están actualmente en la EPES. Y cuando se ha dicho el refuerzo de enfermería, son 3 personas, que se contrataron para un proyecto concreto, y que se presumía que tendría un final favorable, y habrá que esperar a ver si se puede mantener o no.

EST F

CCOO

S/ME

S/ME

UPES

UGT indica que se podría mantener ese proyecto, al existir un exceso de jornada en enfermería en Sevilla. Hay un colchón de horas que se podría utilizar para dicho proyecto.

La empresa indica que con la información actual, lo que mantiene es que cree que se podría mantener los servicios actuales de bases, centros coordinadores, etc. Habrá que revisar en caso de necesidad, el enfermero de coordinación, y el helicóptero de Cádiz. Si la situación cambia, se les informará previamente.

UPES pregunta cuantos cargos intermedios hay.

La empresa indica que cree que hay 10 coordinadores en total, incluyendo a Salud responde. 7 coordinadores asistenciales y de cuidados, y 3 en Salud Responde.

SATSE indica que le sorprende la debilidad de la empresa a día de hoy, pues depende de que no haya un desvío presupuestario muy grande, del nivel de absentismo, y del cobro a terceros.

La empresa indica que con el presupuesto que hoy día se conoce, lo que se puede ver afectado por tales índices, son los proyectos de coordinación en enfermería, etc. El mantenimiento de 061 como se conoce hoy día, está garantizado con el presupuesto que existe hoy. Pequeñas desviaciones de esos parámetros, se incurriría en mayor déficit, que habría que corregir.

UGT indica que lo que ha interpretado es que si se abandona la huelga en Sevilla, y se factura, sigue el enfermero de sala.

La empresa expone la situación del helicóptero de Cádiz. Se ha realizado la licitación en el mes de verano, con las mismas condiciones actuales. La voluntad de la empresa es seguir adelante con la misma situación actual. Hay 2 empresas, una se presenta a 3 lotes y otra a 2. La de 3 lotes, resulta ser adjudicataria. La empresa que presenta la oferta de Córdoba y Cádiz, presenta una oferta que no cumple los requisitos que se pedían en la oferta técnica. Restrignía notablemente la operatividad del helicóptero a última hora de la tarde. A la vista de ello, se deja desierta la licitación. Se han hecho unos nuevos pliegos, y parece que la solución va por la vía de modificar las condiciones de los helicópteros, con helicópteros más avanzados.

SAME pregunta si lo que se está exigiendo es que estén capacitados para vuelos nocturnos y vuelos sin visibilidad.

La empresa indica que quieren trabajar como se venía trabajando. No se quiere trabajar de noche. Lo que se ven afectado son los vuelos de última hora de la tarde. Las condiciones técnicas de los pliegos, estaban en los pliegos de hace 2 y 4 años. Y siempre han cumplido. Pero este año no cumplen, porque el proveedor tiene dificultades técnicas para conseguir algunos instrumentos de vuelo. Entonces presenta una oferta que no cumple esas condiciones técnicas. Por eso se ha dejado desierta la licitación. En el nuevo pliego, se busca la modernización de la flota, con helicópteros con menos de 15 años, y se valorará en el pliego la antigüedad de la flota. La seguridad está garantizada en cualquier caso, porque está certificada por una agencia estatal. En ese cambio de pliego, está abierto el plazo de licitación, y están esperando ofertas. Al poner

el criterio de modificación y modernización de helicópteros, el precio no es el anterior. Como el dinero que tiene la EPES es el que tiene para esos dos helicópteros, con unos 100.000 euros menos. Se gasta el mismo dinero, prácticamente. A cambio se va a obtener modernización de la flota de helicópteros. Al costar más caro el helicóptero, hay que reducir los meses de operación, con lo cual Cádiz va a reducir los meses de helicóptero, y no tiene efecto sobre plantilla, ya que se está cubriendo con horas de rebase.

SAME indica que le parece que para garantizar algún vuelo cerca del ocaso, se reducen meses del año. El helicóptero no es provincial sino que cubre muchas saturaciones del helicóptero de Sevilla y de Málaga. Desde su punto de vista piensa que sí que hay una reducción de servicios a la población, porque Cádiz se va a ver cubierta por el helicóptero más saturado de Andalucía, que es Sevilla.

SATSE indica que donde antes se daban 12 meses, ahora se dan 4 meses y por casi el mismo precio.

La empresa indica que por el mismo precio, no. En Córdoba, se pagaban unos 880.000 euros, y en Cádiz casi igual. Un helicóptero más moderno, como el de Sevilla, vale 1.100.000 aproximadamente. Lo que se hace es redistribuir los precios y las horas entre todos los helicópteros.

SATSE indica que con el mismo dinero, se podría cubrir las horas cercanas al ocaso desde los helicópteros de Sevilla y Málaga, y se mantendrían todos los meses en Cádiz.

La empresa indica que el problema es que no se cubrían los pliegos, y no están dispuestos en un nuevo pliego a suprimir la obligación de que tengan esos instrumentos.

SATSE insiste en que se prioricen las necesidades de la población durante todos los meses, y se podían haber rebajado las exigencias del pliego, una vez quedado desierto el pliego anterior.

La empresa indica que a 30 de agosto, el número de ciudadanos atendidos en Cádiz por el helicóptero, han sido 70.

UGT pregunta cuantos avisos tiene Córdoba, Málaga y Sevilla.

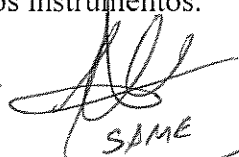
La empresa indica que terminan el año con unos 140- 150 servicios en Córdoba.

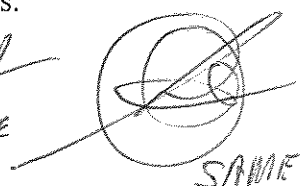
SATSE indica que la empresa ha priorizado la supresión de un recurso en la provincia de Cádiz sobre el mantenimiento del recurso.

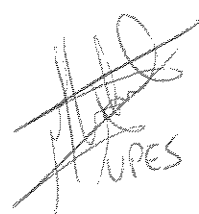
SAME pregunta cuantas helisuperficies hay preparadas en la provincia de Cádiz para vuelo instrumental.

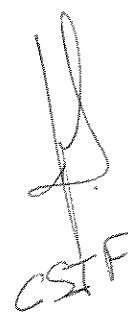
La empresa indica que Algeciras, y en estos casos se hace siempre en vuelos, entre aeropuertos. Lo que está claro es que no iban a quitar la necesidad de que tuviesen estos instrumentos.


CCOD


SAME


SAME


EPES


CSIF

La empresa indica que es todo un tema presupuestario. Que el hecho de tener en el presupuesto la misma cantidad que en años anteriores es ya todo un éxito.

UPES pregunta qué tiempo de activación se establece ahora respecto del helicóptero en Jerez.

La empresa indica que se ha redactado conforme a una cláusula que ha remitido la Agencia Estatal de Seguridad Aérea.

UPES indica que conste en acta la propuesta que hace respecto de la formación de personal Gens.

Convenio colectivo.-

Antes de proceder a este punto del orden del día, se indica que hay 6 actas anteriores sin firmar, y respecto de las cuales no se han presentado alegaciones por ningún sindicato. Se pasan para la firma de los sindicatos presentes.

Respecto de la negociación del convenio colectivo, se ha contado con la autorización para proceder a la negociación, siempre y cuando se cumpla la Ley 3/2012, el impacto económico sea nulo, y se remita antes una memoria de los aspectos a tratar.

Hay de plazo hasta el 8 de julio, para negociar el convenio, porque a partir de dicho día, ese convenio no tendría vigencia, lo que se agravaría con la inexistencia de convenio de superior ámbito.

Se plantea un escenario de trabajo, rápido y operativo, con el objeto de enviar en el mes de diciembre a la Consejería un planteamiento previo, con objeto de que en enero se presente la memoria final, y que la Consejería de Hacienda tenga un plazo de 3-4 meses para contestar antes de dicho plazo de julio de 2.013.

UPES pregunta si se plantea una negociación de un mes o mes y medio.

La empresa indica que lo que se plantea es que para julio puede que no exista convenio colectivo. Hay otra posibilidad de trabajar, que consiste en prorrogar el convenio tal y como está, y a partir de ese momento, trabajar sobre determinadas cuestiones que no tienen impacto económico. La idea es renovar el convenio con el mismo texto actual. Y luego, negociar con la presión del tiempo hasta la fecha de julio.

CCOO indica que se podría pactar la prórroga de la ultraactividad en el propio convenio colectivo.

UPES indica que lo que temen es que se dilate la negociación de los aspectos que les puede interesar.

La empresa indica que lo que le preocupa es que se inicie una negociación más amplia, y que no se alcance el plazo de julio de 2.013.

SATSE indica que no vería dificultades si no fuera por la circunstancia que se podrían dilatar las negociaciones del nuevo convenio.

UPES indica que hay que darse una posibilidad, e intentar una negociación en un plazo máximo de 1 ó 2 meses.

La empresa indica que cuanto antes habría que enviar una memoria inicial.

Por parte de un miembro de un comité de huelga, pregunta sobre las consecuencias en incentivos de la huelga, según indica se le ha manifestado por su Dirección Provincial.

La empresa indica que la huelga no tiene más que las consecuencias legales de ese derecho. Y en ese supuesto, si por la situación de huelga, no se cumplen determinados objetivos, pues habrá una incidencia en la retribución variable. Pero los objetivos están señalados y desde el inicio de esta situación se puso en conocimiento de los trabajadores.

UGT indica que el marco actual para negociar un convenio colectivo, es muy complicada, y entiende que es muy difícil alcanzar un acuerdo en un plazo de dos meses. Y solicita que el nuevo gerente deba convencer por sus hechos a los trabajadores para que se desconvoque la huelga, no como condición previa a la negociación.

La empresa indica que no le parece lógico empezar la negociación con esta situación de huelga.

UGT indica que no es lo lógico, pero en una situación de huelga, no deberían estar reunidos en una comisión paritaria. Solicita de todos el máximo empeño en que se normalice la situación.

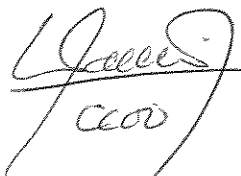
CCOO indica que entiende que se ha confundido el orden del día, y por eso ha surgido el malestar, pues hay servicios provinciales que están en huelga, y otros que no están en huelga. Cada servicio provincial ha podido negociar sus mínimos con unos criterios u otros. Ahora se está condicionando la negociación del convenio a la retirada de la huelga. Quiere saber qué motivos hay para evitar la huelga. Como representante del comité de huelga, no puede indicar a sus compañeros que van a negociar un convenio, sin posibilidades económicas, y además no negociar sobre lo que van a perder por la huelga.

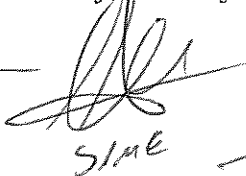
La empresa indica que el problema es que no se están cumpliendo los procedimientos. Y que la resolución de mínimos, indica que es el 100% de los mínimos en todos los servicios asistenciales. Y eso no se está cumpliendo en los servicios provinciales.

CSIF indica que no puede llegar a su servicio provincial, indicando que la consecuencia de la huelga no puede afectar a los incentivos.

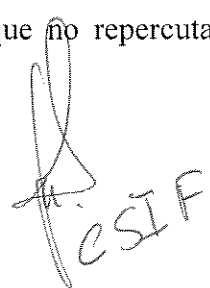
La empresa indica que desde el inicio de advirtió de esa situación.

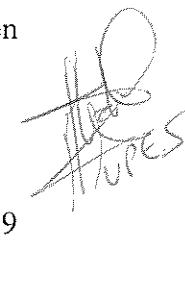
CSIF indica que la condición esencial para negociar es que no repercuta en ningún trabajador su ejercicio del derecho a la huelga.


CCOO


SIME


SIME


CSIF


UPES

La empresa indica que la retribución variable está vinculada a unos objetivos, y si esos objetivos no se cumplen, no pueden generar incentivos.

CCOO indica que en ningún momento se ha advertido respecto de las consecuencias a la incidencia en los incentivos. Y que la única forma de hacer presión en la huelga, es no hacer esos procedimientos íntegros, porque su huelga es del 100% de los servicios asistenciales. Solicita que se cuantifique cuanto va a afectar a cada trabajador en incentivos, y cuando lo tenga se pensará si negocia o no un convenio colectivo.

La empresa indica que no puede pagar incentivos por parámetros que no se han cumplido. Son las consecuencias lógicas de las decisiones que ha tomado voluntariamente cada trabajador.

CCOO expone que el problema es que se utilizan los incentivos para eliminar los escasos márgenes de fuerza que pueden tener. Los incentivos se han utilizado siempre por la empresa indebidamente.

UPES pregunta si el montante económico de los objetivos no se consigue, qué ocurre, con ello.

La empresa indica que en convenio colectivo está pactado: se distribuye entre todos los trabajadores. Cuando se firmó el convenio, se estableció un acuerdo, en el cual se fijaron las normas del reparto de los incentivos no abonados. Los incentivos no abonados, se reparten entre los del mismo servicio provincial.

SATSE pregunta si existe un tope salarial por objetivos. Y sobrepasado ese tope, ¿a dónde iría ese exceso de incentivos?

La empresa indica que sí, 120. Luego, lo que exceda de ese tope, va a repartirse entre los mismos trabajadores de dicho servicio provincial. La situación que se plantea por SATSE no se ha dado nunca.

UPES indica que está comprometiendo un derecho laboral al cumplimiento de unos objetivos de la empresa. Los objetivos asistenciales se cumplen, por lo que no puede tener efectos económicos sobre los trabajadores. Lo que no deberían estar es negociando en esta comisión paritaria estando en huelga, porque hay un desacuerdo respecto de la administración, de la reformas laborales, y de la gerencia de la empresa.

Tras un receso, la empresa expone que no computará para los incentivos que se van a pagar próximamente, el periodo de huelga. Y simultáneamente, propone a la parte social que proponga la desconvocatoria de huelga, y se inicie la negociación del convenio colectivo.

UGT indica que como en Sevilla todos han estado en huelga no tiene muchos efectos los incentivos, por lo que espera algo más para desconvocar la huelga.

La empresa indica que necesitaría esa propuesta para remitir a Hacienda, y podría pasar un borrador de propuesta a la parte social. Lo ideal sería mandar esa comunicación a la Consejería de Hacienda en el mes de diciembre.

La empresa indica que necesitaría esa propuesta para remitir a Hacienda, y que remitirá un borrador de propuesta a la parte social. Lo ideal sería mandar esa comunicación a la Consejería de Hacienda en el mes de diciembre y, en este sentido, espera una propuesta de la parte social.

UGT indica que no se ve una colaboración con la parte sindical, porque la empresa se ha limitado a aplicar los decretos tal y como han venido se han publicado.

Respecto de la jornada laboral, la empresa indica que por obligación legal, ha de ser 37'5 horas. Se ha estado negociando como se aplicaría esa jornada en EPES. La jornada que se ha de aplicar debe ser la de 1530 horas, y a diferencia del resto de agencias, dentro de esos 1530 horas, se incluyen las 28 horas de formación, con lo que la jornada neta debe ser 1502 horas.

UPES indica que en la mesa sectorial hay una compensación de noches a partir de la noche 42. Pregunta si está contemplado en EPES.

La empresa indica que no está contemplado.

CSIF indica que la empresa siempre ha mantenido que tomaría como marco el acuerdo de la mesa sectorial. Lee el acuerdo de la mesa sectorial, que no ha sido firmado. En la última paritaria la empresa dijo, que EPES se adaptaría a la jornada del turno rotatorio. Y en ese acuerdo, se fija con una disminución de 35 minutos menos, a partir de cada noche a partir de la noche número 42. Pues quieren las mismas condiciones del turno rotatorio de la mesa sectorial, con las 1530 horas anuales, menos la compensación por el exceso de noche. Asimismo, este margen de horas, implicaría que no habría que hacer ajustes por exceso de jornada y se evitarían despidos.

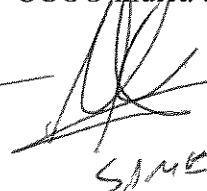
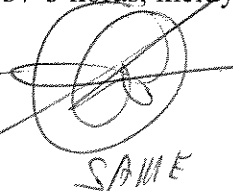
La empresa indica que no hay acuerdo firmado, y que la jornada del SAS que ya ha salido publicada, no es de aplicación a la empresa. La empresa tomó de referencia la jornada del SAS desde el inicio, como marco de referencia. Y también hay un presupuesto que hay que cumplir, y por debajo de esas 1502 horas, no puede asumirlo la empresa por razones presupuestarias. Además, hay una jornada de formación, que el resto de organismos no tienen.

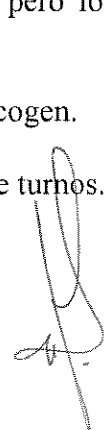
La parte social indica que sí que hay una jornada de formación de 37 horas en el SAS.

UGT indica que no hay pacto firmado, que la EPES es un organismo propio, pero siempre la empresa lo ha utilizado al SAS de forma interesada. Se parte de las 1530 horas, y se asume el entorno del SAS. Y sería escandaloso que la EPES tuviera una jornada superior a la del SAS. Es cierto que no hubo pacto, pero lo que se ha referido fue la propuesta de la parte empresarial.

UPES pregunta en esos días cuantas horas de formación se recogen.

CCOO indica que 37'5 horas, incluyendo también el solape de turnos.

 CCOO
 SAME
 SAME

 CSIF
 EPES

UPES indica que también parte de un punto de partida superior, antes de esta implantación de la jornada actual.

UGT indica que podrían aceptar un máximo de jornada de las 1530 horas, pero someterse al máximo de la mesa sectorial. Y EPES ha sido pionera en muchas cuestiones.

La empresa indica que no puede ser imprudente, y no tener capacidad para cumplir el presupuesto.

CCOO indica que se si hace la comparación, se trataría de 14 horas anuales.

UGT indica que si se quería apostar por mantener a los eventuales hay que apostar por ser generosos con la jornada. Un buen acuerdo que podrían plantear a sus compañeros, sería el máximo de 1530 horas, como máximo, y quedar sujetos al acuerdo de la mesa sectorial

La empresa indica que no puede incorporarse al acuerdo del SAS, pues igual hay cuestiones que no son de aplicación a la EPES, por ejemplo, el solapamiento. Además se está incluyendo en jornada y se está pagando, jornada de desplazamiento, y jornada de formación planificable.

SATSE indica que lo que verdaderamente hay que ver qué es jornada real, y aplicarlo así.

La empresa indica que la jornada que se debe aplicar es de 1530 horas, incluyendo las 28 horas de jornada de formación. Esa sería la jornada para el 2013. Pero si se producen modificaciones o acuerdos en la mesa sectorial distintos, se podría analizar la situación. Actualmente no hay acuerdo alguno en dicha mesa sectorial.

UPES pregunta si las 28 horas de formación, las planificará la empresa.

La empresa indica que sí, que las planificará.

UPES indica que en este año 2012 no ha planificado cursos suficientes para cumplir con esa jornada de formación. La parte sindical se plantea la equiparación de las condiciones laborales del SAS respecto de la EPES; y el referente en el SAS es el turno rotatorio hospitalario. Pero esa no es la referencia que ellos están manejando. Ellos están manejando otra referencia. La referencia de obligado cumplimiento es el DCCU. Lo que hay que matizar luego son los matices.

La empresa indica que cuando se compara, hay que realizar una comparación total, y los DCCU tienen unas retribuciones de un 20% menos que EPES en los médicos, y un 28% menos en enfermería. Y además hay que cumplir con un mandato legal, de la ampliación de la jornada a 35 horas semanales. Además, esos DCCU asimilados, actualmente, han sido siendo sustituidos por personal de apoyo. No tienen ese horario. La retribución de los médicos es inferior en 5000 euros al médico de la EPES, y sin incluir el variable de EPES, por lo que la diferencia es mayor. Por ello, la jornada en la EPES es de 1530 horas, incluyendo las 28 horas de formación. Y eso sería así, mientras que no cambien los acuerdos en otros ámbitos.

UPES indica que el objetivo de ellos no es llegar a la jornada del DCCU, lo que quieren es negociar, y ese es su espejo.

La empresa indica que hay otro elemento que son las 22'5 horas de libre disposición, que están en una norma que hay que aplicar.

UPES pregunta si en mesa sectorial se acuerda quitar los días de libre disposición, no se van a aplicar, pero si se acuerdan compensaciones, se podrían aplicar o no.

La empresa indica que tendrá que ver qué se acuerda en mesa sectorial y verá que implantación tiene en la EPES.

SATSE indica que se podría hacer una referencia en el acta en la que el gerente se comprometa a que cualquier acuerdo que se firme en mesa sectorial, sería valorado y analizado en EPES. Cree que con esa referencia podría ser suficiente para la parte social. Y otra cuestión, es que en otras administraciones se están planteando los límites a las horas de la representación sindical.

CCOO indica que en mesa autonómica de función pública, se ha alcanzado un acuerdo que han firmado CCOO, CISF y UGT, que por lo que respecta a personal laboral, las horas sindicales son las establecidas en el convenio colectivo.

La empresa indica que hay que sopesar muy bien cada una de las palabras que se manifiesten sobre la jornada. Pero cree que de las 1530 horas presupuestariamente no puede bajar. Pero que estudiaría todos los acuerdos que se firmen en mesa sectorial, desde luego que lo hará. La ampliación de la jornada laboral no la contempla de momento, aunque presupuestariamente vendría muy bien.

UPES indica que toda disminución de jornada conlleva una ampliación de gastos. Eso es evidente.

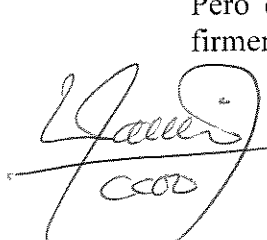
UGT indica que quiere una garantía que no van a ser más de 1530 horas.

La empresa indica que respecto de los días de asuntos propios, no se puede pronunciar, aunque de momento nadie los ha aplicado.

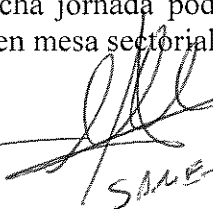
CCOO indica que el cómputo de la jornada en el SAS es de 1530 horas, solo que si se dan ciertas condiciones se modula esa jornada.

UGT indica que el decreto del SAS ha dejado claro que la jornada máxima es de 1530 horas, por lo que no hay dudas respecto de la aplicación de los días de asuntos propios. E indica que respecto de las horas sindicales, es de aplicación a todos los organismos públicos.

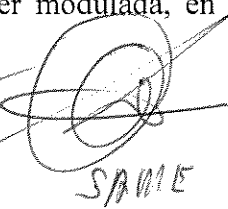
La empresa indica que la jornada en EPES para el año 2013 es de 1530 horas, en las que se incluyen las 28 horas de formación. La jornada asistencial es de 1502 horas. Pero dicha jornada podrá ser modulada, en su caso, analizando los acuerdos que se firmen en mesa sectorial.



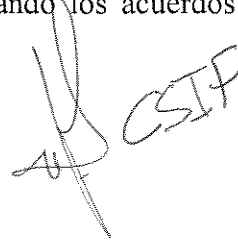
CCOO



SATSE



SATSE



CISF



UPES

SATSE indica que es una decisión impuesta por la empresa.

La empresa indica que se inició en julio tratando de aplicar una ampliación de la jornada en 12 turnos de trabajo, y se ha concluido una ampliación de la jornada en 4 turnos de trabajo.

UGT indica que no ha habido un procedimiento negociador, sino simplemente una aplicación directa de los decretos.

La empresa indica que el punto de partida de la empresa fue muy distinto, y tras recoger los puntos de vista de la parte social, se planteó a la Consejería, y por lo tanto, la empresa fue minorando el impacto del incremento de jornada.

UPES indica que objetivamente la dimensión del problema de la jornada se está poniendo de actualidad ahora. Lo que se está tratando es del mantenimiento de la plantilla.

La empresa indica que la jornada que se ha planificado para el año 2013 garantiza la estabilidad de la plantilla fija de la empresa.

SATSE indica que los sindicatos de los servicios provinciales en los que hay huelga, van a tener dificultad para desconvocar la huelga, ya que no tienen materia para desconvocar la huelga.

La empresa indica que respecto de los incentivos, se ha aceptado la propuesta de la parte social; respecto de la negociación colectiva, hay una propuesta concreta para empezar a negociar, y no se condiciona a la desconvocatoria de la huelga. Esa propuesta la envía a la Consejería el gerente, y no tiene necesidad de ir firmada por la representación de los trabajadores.

SATSE indica que cree que no hay avances en la negociación del convenio y le inquieta firmar un convenio que solo sea un prórroga, y luego plantear firmar acuerdos posteriores, porque no sabe la disponibilidad de la empresa a negociar.

La empresa contesta que es a la parte social a quien le corresponde ahora mostrar su voluntad de negociar.

SATSE indica que respecto de los permisos retribuidos, qué se quiere indicar.

La empresa indica que como los permisos y licencias también han sido modificados por ley, quería advertir que hay un acuerdo de la mesa sectorial del SAS, y que las agencias públicas, tienen una próxima mesa de trabajo en la que deben concretar como se aplicarían dichos permisos y licencias.

UGT quiere aclarar que el manual de licencias, permisos y vacaciones se ha ajustado a la normativa legal. Y que temas que se lograron en su día, que no vienen recogidos en el EBEP, en el SAS siguen conservando distintos permisos y licencias que no están en el EBEP, es decir, se ha hecho una lectura generosa. Solicita que un acuerdo parecido se firme en EPES y que el empleo en EPES se mantenga.

La empresa indica que el objetivo es el mantenimiento máximo del volumen de empleo, si bien habrá contratos que no podrán ser prorrogados, por la aplicación del incremento de la jornada.

UGT indica que en Sevilla al personal temporal o eventual se reduce el 10% de sus retribuciones, pero no de jornada.

La empresa indica que sí que se ha regularizado la jornada, y en su caso, habrá una regularización con la jornada legal que tiene que realizar. En su caso, y en el cierre de ejercicio, pueden realizar una jornada adicional, a retribuir como jornada de rebase, y que pueda compensar la pérdida económica por tal disminución del 10%.

UGT indica que el exceso de jornada no se está cumpliendo de forma igual en todos los servicios provinciales. En Sevilla solo se pueden pasar hasta el máximo de 4 guardias al año siguiente.

La empresa indica que se ha dado una instrucción al respecto a toda la empresa. Se ha dado la opción al profesional para que pueda pasar el exceso de jornada al año 2013. Lo que no se pase al año 2013, debería ser objeto de compensación en el año 2012.

Por la parte social se pregunta si hay algún límite de pasar horas excedentes al año siguiente.

La empresa indica que si no se pasa al año siguiente, hay que compensar en tiempo todas las horas en el ejercicio actual. La empresa indica que la idea era que cada uno pasara el número de horas necesarias para completar su jornada. Determinados servicios provinciales han sido más flexibles, y algunos no han seguido esa instrucción de forma rígida. Se ha planteado con mucha flexibilidad, y si al trabajador le viene bien, y al servicio provincial, también, se admite.

CCOO indica que hay que equilibrar tanto la jornada de rebase, como la estabilidad y fijeza en el empleo.

UPES pregunta si hay tope o no para pasar horas.

La empresa indica que hasta ahora se ha mantenido el criterio de que si al trabajador le interesa y a la empresa también, se pueden pasar las horas. Si se pretende fijar un límite, pues se puede concretar.

UPES indica que el artículo 15 del convenio dice, que finalizado el ejercicio, las horas que no hayan podido disfrutar en descanso, se abonarán, salvo indicación en contra del trabajador.

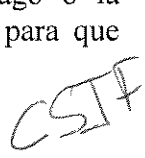
La empresa indica que eso es lo que la empresa quiere hacer. La diferencia es que se ha preguntado ahora, y no en enero la opción para elegir el pago o la compensación. La idea es tratar de compensar la jornada, todo lo posible, para que genere contratación, y pagar un máximo, por ejemplo, de 2 guardias.


CCOO


SIME


SAME


A


CSTF


UPES

UGT plantea que se regule unas horas para contratación y otras horas, que se puedan cobrar por el trabajador.

La empresa indica que la parte social haga una propuesta al respecto.

La empresa indica que con la jornada de las 1502 horas, no hay grandes excedentes de horas, y la situación no sería preocupante para la plantilla.

Se exhiben las horas presupuestarias que hay que cubrir, por categoría, con objeto de acreditar que no hay mucho excedente de horas.

UPES pregunta por qué motivo se va a cubrir un director en Almería, si hay otras plazas en Cádiz o en Granada, que no se han cubierto.

La empresa indica que en cada provincia va a existir un director por servicio provincial, y es una cuestión de autoorganización de la empresa. El criterio es que no es prescindible el puesto de director de un servicio provincial, porque no se puede gestionar un servicio provincial a distancia.

UPES pregunta si en el cálculo de las horas, si se ha contado las horas del traslado interno temporal.

La empresa contesta que sí.

UPES pregunta con cuánto tiempo tiene que preavisar la empresa para cubrir las incidencias que surjan, en relación al exceso de jornada.

La empresa indica que con el tiempo prudencial. Y que el criterio sería llamar por orden de quien más horas deba a la empresa.

UPES indica que ellos asumen el compromiso de empezar el año debiendo horas, pero ellos quieren el compromiso de que se establezca una regulación general con el procedimiento para cubrir las incidencias que surjan.

La empresa indica que valorarán unos criterios unificados para todas las provincias.

CCOO indica que cuando se termine de negociar un convenio se firma un manual de aplicación.

La empresa indica que el año 2013 va a plantear que quienes impartan docencia puede elegir entre compensación de jornada o cobrarla. Probablemente la docencia se asumirá en mayor medida por el 061. La compensación será hora a hora.

CSIF pregunta con qué criterios se va a elegir a los profesionales que den docencia, pues la docencia es la compensación a los más vinculados a la dirección. ¿Qué criterios se van a poder para impartir docencia?

La empresa indica que no va a cambiar el procedimiento de selección de los docentes. Los docentes se van a seleccionar por capacidad, preparación etc.

UGT y UPES indican que en el contexto actual debería tenderse siempre a la compensación.

UGT solicita que los docentes EPES se les cuantifique como horas de formación.

La empresa indica que en el supuesto de que hubiera excedente de horas, una forma de compensar la jornada de docencia sería asumir dicho exceso de jornada.

UPES pregunta si en esa docencia entra la jornada de puertas abiertas, etc.

La empresa indica que no, que esas son actuaciones voluntarias.

La empresa indica que hay otra opción que son los dispositivos de riesgo, y la idea es dar la posibilidad de compensar en jornada o en dinero.

Jaén plantea que la compensación, sería hacerlo ponderado, dependiendo del precio hora de formación y el precio hora asistencial.

La empresa indica que los dispositivos se irán haciendo conforme a los criterios habituales. Si hubiera mucha demanda, y mucho exceso de horas, se podría valorar que se priorizara aquellos que compensaran en jornada.

CSIF solicita que la selección de los docentes sea pública, y se establezcan unos criterios objetivos para su selección.

La empresa indica que se hará pública dicha selección respecto de los cursos organizados por la propia EPES.

Respecto del procedimiento de reducción de jornada para los profesionales que no quieren ampliar su jornada. El impacto en retribución sería del 6,67% sobre todas sus retribuciones.

UPES pregunta si el que solicita la reducción de jornada, puede acceder a jornada de rebase.

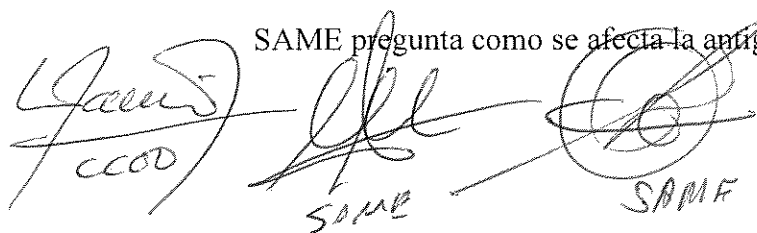
Se llega al acuerdo por todos que no se permitiría hacer dicha jornada de rebase a quienes solicitaran voluntariamente la reducción de jornada.

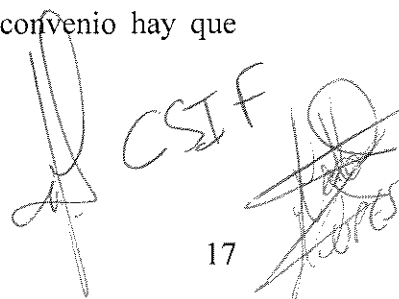
Por la empresa se expone la tabla salarial de forma lineal, y se presentan las tablas retributivas para el 2013. El salario base y complemento funcional tendrían un ajuste de un 5%, y los conceptos variables tendrían una afectación del 10%.

Se une como anexo el cuadro con las retribuciones.

UPES indica que a la vista de lo expuesto, en el próximo convenio hay que incluir todo el variable en los conceptos fijos.

SAME pregunta como se afecta la antigüedad.


Jaén
CCOD
SAME
SAME F


CSIF
UPES

La empresa indica que no se afecta la antigüedad.

La empresa indica que la agencia de medio ambiente, que gestiona el dispositivo INFOCA se ha dirigido a la EPES para la prestación de servicios. Consiste en un servicio preventivo que se activa solamente cuando se alcanza un nivel de incendios (cuando se activa un mínimo de 50 personas). Se mueve, en esos casos a un equipo de médico, enfermero y técnico, y se sitúa en un lugar de mando avanzado. La idea es que quieren seguir contando con este dispositivo, y han valorado contar con 061. La media de activación anual en toda Andalucía, es de unas 77 veces. El número de horas de permanencia en el lugar han sido 660 horas.

Se ha pedido que se presente una propuesta. La mayoría de los problemas sanitarios que se le plantean son menores. Ellos llevan unos botiquines en los equipos, y se haría una revisión de los botiquines.

La empresa está preparando una oferta. Esto significaría tener disponible unos equipos que no pueden ser los que realizan las actividades ordinarias. Quieren un tiempo de respuesta, y se está valorando unos 90 minutos. Hay dos periodos: seis meses de alta actividad, a partir del 1 de mayo, y seis meses de baja actividad. El acuerdo está avanzado. Queda claro que 061 no hace rescates. Lo que están pensando es una guardia localizada adicional para las ocho provincias. Y durante la temporada baja, pudieran ser dos guardias localizadas.

UPES pregunta si son obligatorias estas dos guardias localizadas.

La empresa indica que sí sería obligatoria, pero que se podrían hacer cambios voluntarios.

UPES pregunta sobre los cambios estructurales de Granada, y se hicieron de forma unilateral por parte de la empresa concesionaria.

La empresa indica que tiene información a posteriori. Se había modificado los asientos del helicóptero respecto de la configuración inicial, y podría tener incidencias sobre la seguridad del helicóptero. Pero la empresa de navegación, dio las explicaciones oportunas. Cualquier modificación del helicóptero debería haber sido objeto de explicación previa a la EPES. Se ha convocado una mesa técnica para respetar los procedimientos y la seguridad.

UPES indica que también se han realizado cambios y modificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores.

La empresa indica que es una cuestión que debe tratarse con la inspección aeronáutica.

Y sin más asuntos que tratar, a las 18:00 horas se levanta la sesión.



Tabla Salarial 2013: Conceptos fijos

CATEGORIA	S.B. Anual (-5%)	C.F. Anual (-5%)	% Max. Inc.	INCENTIVOS (-10%)	TOTAL ANUAL CON INCENTIVOS
MÉDICO/A	20.169,65	19.024,22	23,91%	9.370,84	48.564,71
DUE	17.648,32	11.253,50	14,70%	4.248,74	33.150,56
TES	10.928,07	9.214,48	9,57%	1.927,58	22.070,13
TECNICO ADMON.	13.998,40	12.184,81	14,61%	3.825,18	30.006,38
ADMINISTRATIVO/A	13.030,16	4.800,32	12,32%	2.195,96	20.026,44
AUX.ADTVO./A	10.926,68	4.066,33	12,32%	1.846,51	16.839,52



Tabla Salarial 2013: Conceptos Variables

Minoración del 10%

CATEGORIA	Guardia Localizada	Festivos Normales (€/H)	Festivos Esp. (€/H)	Traslados fuera de la Comunidad (€ por servicio)	Jornada Rebase (€/H)	Noches 22h a 8h. (€/H)	Plus de Vuelo (por turno de 12h)	Compl. Jornada Partida (euros año)	Jefatura de Sala (por turno de 12h)
MÉDICO/A	117,72	7,77	15,55	123,36	35,69	1,46	45,50		45,50
DUE	78,41	5,86	11,72	86,36	24,09	1,23	45,50		
TES	50,67	4,10	8,21	61,68	13,38	1,00			
TECNICO ADMON		5,86	11,72		17,84	1,22		678,42	
ADMIVO/A		4,69	9,38		12,04	1,07		452,33	
AUX. ADMIVO/A		4,10	8,21		10,26	0,93		379,84	

[Handwritten signature]
COORD

[Handwritten signature]
SME

[Handwritten signature]
SME

[Handwritten signature]
CSIF



CARRERA PROFESIONAL 2013 (Minoración 10%)

	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV	NIVEL V
MEDICO	0	2.730,16	5.460,33	8.190,49	10.920,66
DUE	0	1.774,61	3.549,21	5.323,82	7.098,43
TES	0	455,02	910,06	1.365,08	1.820,11
TEC. ADMON	0	1.478,84	2.957,68	4.318,21	5.915,35
ADMIVO	0	728,05	1.456,09	2.184,13	2.912,18