

**Acta nº 28 de la Sesión de la Comisión Paritaria de la Empresa Pública de
Emergencias Sanitarias (EPES) de 7 de marzo de 2013**

En Málaga, siendo las 11:30 horas del 7 de marzo de 2013 se reúne en la Sede Central de EPES los siguientes miembros de la Comisión Paritaria Regional, con el orden del día que seguidamente se indica.

Asistentes:

En representación de la empresa:

Luis Olavarría Govantes	Director Gerente EPES
Maite Becerra Moreno	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
Enrique Bravo Escudero	Subdirector ADP EPES
Mª Auxiliadora Naranjo Sánchez	Dtra. SS.PP 061 de Málaga
Paqui Nieto Gómez	Subdirectora Salud Laboral EPES
José María Álvarez Rueda	Director Territorial EPES
José Manuel Avisbal Toro	Asesor EPES.

En representación de Los Trabajadores:

José E. Fernández Jiménez	CCOO	Representante.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Ana Belén López Solano	CCOO	Asesor.
José Ortega Oliva	CCOO	Asesor.
José Antonio Morales García	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez.	CSIF	Asesor.
Fco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Ignacio Pérez Hidalgo	UGT	Asesor.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
José E. Herrero Fenoll	SATSE	Asesor.
Alfonso Garrido Ramón	SATSE	Asesor.
Fco Javier Nevado Poveda	SAME	Representante
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante.
Elisardo Segurado González	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chávez	UPES	Asesor.
Santiago Álvarez Gutiérrez	S.M.A.	Representante.
Angel Lucena Romero	S.M.A.	Asesor.

1. Aprobación y firma de acta.

2. Negociación Convenio Colectivo: planteamientos de negociación previa a la autorización de la Consejería de Hacienda.

3. Créditos horarios sindicales 2013: acuerdo en CPR conforme a la instrucción de la Secretaría General de Planificación y Evaluación Económica.

4. Programa formación 2013.

5. Permisos Retribuidos: aplicación EBEP.

1º.- INFORMACIÓN DEL DIRECTOR-GERENTE SOBRE LA SITUACIÓN GENERAL DE LA EPES:

El Director Gerente de EPES informa a la Representación Sindical de los siguientes puntos:

- La situación económica actual de la EPES es estable, habiendo recibido una transferencia por parte de la Junta de Andalucía por importe de ochenta y seis millones de euros. De tal modo, salvo acontecimientos extraordinarios, el ejercicio se podrá cerrar con equilibrio. De tal forma, se estima que con las medidas adoptadas, no habría que acometer ajustes adicionales, manteniéndose la situación actual.
- Es preciso ir avanzando y cerrando problemas por la responsabilidad que todos tenemos en la EPES. En este sentido sería necesario conseguir un marco laboral estable. Otras empresas públicas ya lo han logrado y en la EPES no tenemos tanto tiempo dada la vigencia del actual convenio.
- Al respecto de lo anterior, se deben tener presente los límites que ya han sido comentados:
 - o Límites presupuestarios, es algo conocido y no disponible.
 - o Límites normativos, que tampoco son disponibles.
 - o Capacidad organizativa de la empresa, que concierne a la Dirección.

Por tanto, las expectativas deben adecuarse a estos límites, teniendo en cuenta el objetivo de conseguir un marco laboral estable. Al menos, se trataría de mantener el actual marco ya que sería la situación más adecuada y sobre todo realista. Para ello, sería preciso sentar unas bases para el trabajo que queda por hacer y conseguir esa estabilidad laboral antes del 7 de julio de este año.

Excusando su asistencia por un compromiso fuera de Málaga, el Director Gerente se ausenta de la reunión.

Por parte de la representación de la Empresa se insiste en lo expuesto por el Gerente y el objetivo de que esta reunión de la Comisión Paritaria sirva para adelantar el trabajo y establecer un calendario de negociación con el objetivo de llegar al 8 de julio con un marco laboral estable, al menos manteniendo el actual.

La representación sindical de Granada manifiesta que se debe tener en cuenta que la huelga sigue en el SP de Granada y que la Empresa debería sentarse a negociar el convenio sin imposiciones.

cc.00

SAME

EPES

La Empresa recuerda que se está pendiente de la autorización por parte de Hacienda. Se ha hecho todo lo posible para gestionar la tramitación de la memoria. Se han dado todos los pasos. Hacienda debe contestar en un plazo de quince días, teniendo en cuenta que la memoria se remitió a la Consejería de Salud el 7 de febrero y debe pasar por las Direcciones Generales de Presupuestos y Planificación.

UPES indica que el Gerente en la Asamblea comentó que se podía trabajar en la negociación sin que hubiera llegado la autorización para ello.

La Empresa señala que precisamente es uno de los objetivos de esta reunión de la Comisión Paritaria y sobre todo adelantar un calendario para la negociación. Pregunta a la parte social por puntos concretos que se estimen deben incluirse en la misma.

UPES concreta acerca del proceso selectivo, calendario laboral (adjudicación de turnos de trabajo) y organización territorial del trabajo (adscripciones, traslados, etc.).

SATSE manifiesta que si la pretensión de la Empresa es la prórroga del convenio, únicamente, se estaría dilatando en el tiempo la negociación sin voluntad real de avanzar. También solicitamos, que la Empresa exponga qué artículos del convenio estarían dispuestos a negociar.

SATSE solicita que el punto del orden del día Formación 2013, sea el último a tratar.

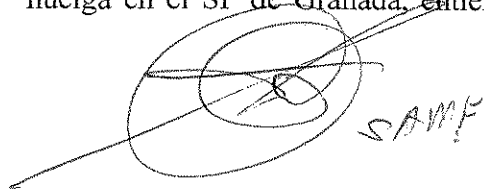
La Empresa indica que la negociación debe de afrontarse de manera realista y dado lo ajustado del calendario y como ha manifestado el Gerente, se trata de mantener y asegurar el marco laboral estable de la Empresa.

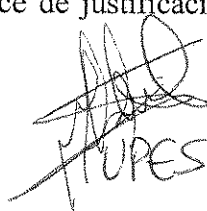
CSIF indica que quiere que se llegue a un compromiso real para la negociación y para ello que hasta julio haya dos reuniones mensuales. Respecto de los puntos de negociación propone tratar las horas de cierre de ejercicio así como la movilidad funcional (art. 13), movilidad geográfica (art. 14), jornada (art. 15), sistema de turnos (art. 16), permisos retribuidos (art. 20), excedencias y permisos (art. 21), conceptos retributivos (art. 22). Concretarían sus pretensiones durante la negociación, adelantando que las modificaciones no tendrían impacto económico.

Hace referencia al mantenimiento de la huelga en el SP de Granada a la espera de que se abra la negociación del convenio colectivo. Entiende que hay una coacción por parte de la Empresa con las medidas de control del trabajo, la congelación del cuadrante, vacaciones y la supresión de los cambios de turnos. Los trabajadores siguen cohesionados.

UPES añade que estas medidas que ha anunciado por parte de la Empresa respecto del SP de Granada también se ven acompañadas de amenazas de sanciones, aunque en todo momento los trabajadores están cumpliendo los servicios mínimos pactados.

La Empresa agradece la concreción de las distintas propuestas y respecto de la huelga en el SP de Granada, entiende que carece de justificación en tanto que en los

 CC-00
SAMP

 UPES

demás SS.PP. la huelga ha sido desconvocada precisamente por el compromiso de retomar la negociación, que se concreta en esta reunión de la Comisión Paritaria convocada para ello.

UPES se muestra disconforme con esta última apreciación ya que para ellos la desconvocatoria de la huelga en los SS.PP. de Huelva y Málaga ha sido debido a amenazas de tomar las medidas que se han concretado en Granada.

La Empresa aclara que se hizo un seguimiento de la huelga tras recibir de la Consejería instrucciones respecto al cumplimiento de los servicios mínimos, turnos y restos de procedimientos de trabajo. En modo alguno han existido amenazas, únicamente se ha aplicado la potestad organizativa de la Empresa, además establecida por la orden de mínimos de la Consejería en publicación oficial en el BOJA.

CSIF señala que la Empresa debe atender la demanda de los trabajadores y no hacer oídos sordos a la problemática planteada no solo en el SP de Granada, sino también en el resto de SS.PP.

Tras dar lectura de un correo del Presidente del Comité Intercentros, pide que se reconozca que durante la huelga la actividad no puede ser la normal, se debe permitir un mínimo para el ejercicio del derecho a la huelga. En todo caso, durante la misma se han cumplido perfectamente todos los servicios asistenciales. De hecho, desde septiembre, han recibido más felicitaciones por ello que con anterioridad a la convocatoria de huelga.

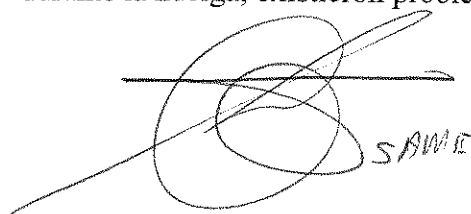
La Empresa indica que los procedimientos (estatus, codificación diagnóstica, etc.) no pueden dejar de cumplirse, en la forma indicada, y que no es posible que, en situación de huelga, se pueda alterar la potestad organizativa de la empresa.

CSIF muestra su desacuerdo y hace referencia a un documento que para ellos supuso un pacto entre la Dirección y los trabajadores, concretando unos mínimos para que no se diera esa repercusión sobre el derecho de los trabajadores a la huelga. Los trabajadores del SP de Granada están unidos y no van a permitir más recortes y que se limiten más derechos.

La Empresa señala que la Dirección no puede firmar unos mínimos ya que éstos vienen impuestos por la Consejería, y se concreta en que los procedimientos deben ser cumplidos al 100%.

UPES indica que durante meses se ha cumplido con lo acordado y no entiende por qué ahora se ha cambiado el criterio. Además, respecto de la prohibición de los cambios de turnos, que en nada afectan al servicio.

La Empresa manifiesta que debe tenerse en cuenta la duración de la huelga y que se ha recibido instrucciones por parte de la Consejería, actuándose del mismo modo en otros ámbitos del Sistema Sanitario Público. Y respecto de los cambios de turnos durante la huelga, existieron problemas en otros SS.PP.



SAMIE



UPES

CC.OO entiende que no es posible la prórroga del actual convenio, y que o bien se renueva o se pacta la supresión del límite de la ultraactividad. Todas las cuestiones realmente tienen repercusión económica y susceptible de ser mejoradas.

Existía un acuerdo en las listas de contratación, y puede incorporarse a la negociación. También se podrían incluir cuestiones como jornada, permisos, etc. se realiza por imperativo legal debiendo tener en cuenta lo que sea de aplicación por el EBEP. Expresan su apoyo a los compañeros del SP de Granada que siguen en huelga y pide a la Empresa que reconsidere las medidas adoptadas al respecto.

UGT manifiesta su apoyo a los compañeros del SP de Granada y espera que en la negociación se puedan alcanzar mejoras respecto del actual convenio.

UPES señala que quiere dejar constancia de que lo que ocurra en relación con el SP de Granada afecta a todos los trabajadores de la Empresa, ya que está afectando al derecho fundamental de huelga. La Empresa y el Comité acordaron verbalmente unos servicios mínimos pormenorizados, y así se han estado cumpliendo. Insiste que las conclusiones de dicho pacto fueron remitidas vía correo electrónico y durante seis meses fueron aceptadas por la Empresa.

CC.OO señala que debe procurarse un acuerdo, se podría comenzar a negociar el nuevo convenio fijando unos mínimos para cada SP en caso de huelga.

La Empresa niega que haya conculcación de derechos. Se trata de asegurar el cumplimiento de los servicios mínimos publicados en el BOJA y si existen discrepancias los trabajadores pueden acudir a donde crean oportuno. En todo caso, el Comité de Huelga no puede sustituir a la Dirección de la Empresa en la gestión y control de la actividad. Los servicios mínimos están en la Orden publicada y estos deben cumplirse en su totalidad, todos los procedimientos forman parte de los servicios mínimos.

UPES indica que cuando se negociaron los servicios mínimos, éstos lo fueron con carácter indefinido y no se debían haber modificado por la Empresa. Ahora no se trata únicamente de fijar un calendario de negociaciones sino también de retirar las medidas comunicadas por la Empresa y cumplir lo pactado.

CSIF muestra su enfado por el hecho anteriormente comentado. Lo ocurrido les lleva a desconfiar en la palabra dada por la Empresa. Reitera que la voluntad de negociar debe ser clara y para ello deberían fijarse dos jornadas de negociación cada mes, sin contar con la presente. Es decir, al menos debe haber ocho reuniones antes del vencimiento de la vigencia del convenio.

La Empresa indica que se debe dar margen para que llegue la respuesta de la Consejería de Hacienda para concretar el calendario.

SATSE señala que quiere que la Empresa concrete qué está dispuesta a negociar y pide que vuelva a facilitarse la conexión a internet durante las reuniones.

CC.OO

SAME

UPES

La Empresa insiste en la necesidad de ser realistas, los ajustes deben ser los necesarios para que se admita por parte de Hacienda, manteniendo el actual marco se negociaría lo que verdaderamente sea posible. No se deben crear falsas expectativas.

CC.OO. Indica que cuando se envía la petición a Hacienda, va acompañada de un dossier y que sobre ese borrador la parte social hará sus propuestas. No tendría sentido abrir una negociación para dejarlo todo igual. Hay materias para las que hay margen, debemos ser imaginativos y llegar a avances reales y debe tenderse a trabajar cada vez en mejores condiciones ganando a su vez en transparencia.

La Empresa indica que aceptaría el compromiso de reunirse dos veces cada mes, partiendo de los puntos sobre los que ya se ha avanzado en materia de listas de contratación y promoción interna (art. 7), que se remitiría con anterioridad. Se podría comenzar el 21 de marzo empezando a las 10:30 horas hasta las 17:30-18:00 horas con un receso.

UPES manifiesta que para negociar, antes debería haberse levantado la amenaza de impedir los cambios de turno.

CC.OO. deja constancia de que si el día 21 de marzo los compañeros del SP de Granada no han desconvocado la huelga, no podrían sentarse a negociar.

SAME se adhiere a lo señalado por CC.OO.

La Empresa señala que si está abierta la negociación del convenio, no tiene sentido mantener la huelga en el SP de Granada. No tendría consistencia y en términos objetivos carece de fundamento por lo que debería desconvocarse dado que ya hay fecha para la negociación, lo que es el objeto de la reclamación por parte de los trabajadores.

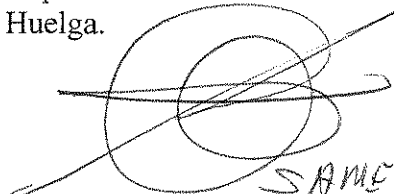
CC.OO. entiende que antes del día 21 de marzo, la Empresa podría levantar las medidas de comunicadas a los trabajadores del SP de Granada. Quieren dejar constancia de que la Empresa, en el caso de la desconvocatoria de la huelga en otros SS.PP., no ha cumplido con lo acordado: mantenimiento del empleo, organización de la Sala de coordinación.

La Empresa pregunta si para desconvocar la huelga, dado que ya se ha acordado el inicio de las negociaciones, se necesitaría una nueva Asamblea en Granada.

UPES contesta que había tres posiciones al respecto: una primera que era no desconvocar hasta que hubiera un nuevo convenio, una segunda que postulaba no desconvocar hasta que se convocase la reunión de negociación de convenio y una intermedia que estaba por mantener la huelga hasta la celebración de la primera reunión de negociación de convenio. La decisión adoptada fue esta última, pero pide que para que se pueda desconvocar sería necesario que la Empresa retirase las medidas adoptadas respecto de los servicios mínimos y se podría desconvocar por parte del Comité de Huelga.



cc.oo



SAME



UPES

SATSE, indica que, mostrando su apoyo a los compañeros del SP de Granada, de huelga, decidiendo no asistir a la reunión del día 21 al igual que el resto de sindicatos si, previamente no existe un acuerdo entre empresa y comité de huelga del SP de Granada, pero vemos necesario seguir tratando el resto de puntos del orden del día, y que es necesaria una reunión entre la Gerencia de la Empresa y el Comité de huelga de Granada.

La Empresa indica que al final de la reunión se tratará el asunto de la huelga del SP de Granada y quedando pendiente de aprobar el último Acta para realizar las oportunas correcciones, se pasa a tratar el primer punto del orden del día sobre:

Crédito horario sindical para 2013.

En función del Real Decreto-Ley 20/2012 se han recibido instrucciones de la Secretaría General de Planificación y Evaluación económica. Al respecto, es preciso llegar a un acuerdo en la Comisión Paritaria, realizando una reducción de las horas sindicales con respecto a las existentes previamente al Real Decreto-Ley 20/2012. Se propone computar únicamente, el tiempo de asistencia a las reuniones de Comisiones Paritarias Regionales, de Seguimiento, de Igualdad, y de Prevención, con supresión de las horas de desplazamiento a las mismas, y las correspondientes a los Delegados de Prevención.

SATSE indica que en tal caso cree necesario una rotación de las reuniones, si no fuera posible no estarían de acuerdo con eliminar las horas de desplazamiento.

La Empresa al respecto señala que se trata de una cuestión de operativa, si bien en alguna ocasión así se ha hecho.

CSIF señala que no comparte la propuesta de la Empresa, ya que la reducción está prevista para los créditos horarios institucionales.

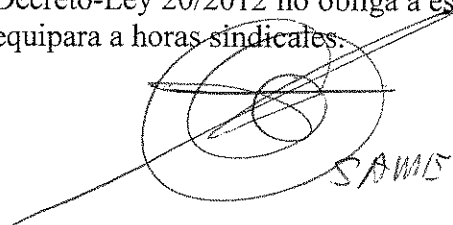
SATSE indica que realmente no hay una negociación, se trataría de imponer la propuesta de la Empresa.

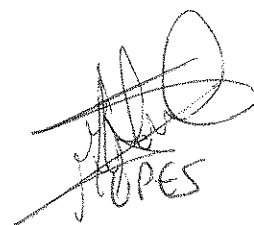
CC.OO señala, en la misma línea, que de este modo no va a existir acuerdo porque únicamente se trata de una necesidad de la Empresa de que se formalice un acuerdo con su propuesta.

La Empresa dice que solo con el acuerdo se podrán reconocer los créditos antes expuestos, ya que se tratan de créditos adicionales a lo que prevé la Ley. Salvo acuerdo no serán de aplicación.

CC.OO. pide que los créditos horarios de 12 horas al trimestre para los Delegados de prevención, que no son Delegados de personal, no se supriman. Hacen una importante labor y no es un gasto importante. Entiende que la aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 no obliga a esta reducción ya que al estar recogido en convenio se equipara a horas sindicales.

 CC.OO

 SATSE

 J. L. LÓPEZ

SATSE hace referencia a que el acuerdo de la Función Pública respeta el contenido con relación a la materia de prevención de riesgos laborales que estaba negociado. Sin en nuestro convenio venía así recogido, se podría mantener.

La Empresa entiende que el ajuste es una exigencia legal. Los créditos horarios concedidos serán comprobados posteriormente.

CSIF pide conocer el número de horas adicionales en el ejercicio 2012. Junto a SATSE recuerda que desde junio ya se estaba aplicando el descuento en el crédito horario.

La Empresa indica que, en una previsión para 2013 (habiendo descontado las horas de los desplazamientos) estarían en torno a 600 horas. Efectivamente, desde junio de 2012 ya se estaba descontando, y por medio del acuerdo se pretende que se reconozcan las horas propuestas.

SATSE: Pregunta si el acuerdo tendría carácter retroactivo.

La Empresa responde que 2012 ya es un ejercicio cerrado.

SATSE señala que si en el ámbito de la Función Pública se respeta el convenio, del mismo modo debería hacerse en esta Empresa. El acuerdo propuesto no respeta este criterio.

Paga Extraordinaria de diciembre de 2012.

CC.OO. señala al respecto y en virtud de una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que no es posible la aplicación retroactiva de su supresión y en concreto de la parte correspondiente del 1 al 14 de julio al entrar en vigor el 15 de julio de 2012. Parece que la Audiencia Nacional se va a pronunciar en el mismo sentido.

La Empresa estima que si se confirma dicha doctrina, estará a lo que se establezca desde la Junta de Andalucía para los empleados públicos; mientras no es posible ninguna modificación respecto de lo aplicado.

SATSE y CC.OO. anuncian que de confirmarse lo demandarían vía conflicto colectivo. Indican esto para que se tenga por comunicado la pretensión ante la Comisión Paritaria Regional, a los efectos de poder acudir al conflicto colectivo.

- Tras un receso, a las 16:00 horas se retoma la reunión volviendo a tratar la reducción del crédito horario sindical.

La Empresa concreta su cómputo en torno a 768 horas, entendiendo que por aplicación del referido Real Decreto-Ley es necesario un ajuste que quede plasmado en un menor gasto. Propone que se eliminen las horas de desplazamientos de todas las reuniones regionales y la reducción a la mitad los créditos adicionales los delegados (en lugar de 12 horas trimestrales, que sean semestrales). Al respecto informa que en la Empresa hay un total de 16 Delegados de Prevención.

cc-oo

SATSE

GRUPES

UPES manifiesta que lo recogido en el convenio se debe respetar y que se aplique el mismo criterio de los acuerdos de la Mesa de la Función Pública.

SAME señala que para llegar a un acuerdo la Empresa debería mantener las 12 horas trimestrales de los Delegados de Prevención y también mantener las horas de desplazamiento. Si no habría que esperar a lo que establezca la Mesa sectorial.

CSIF apoya que se mantengan las horas de los Delegados de Prevención y señala que su labor es clave, según han podido comprobar especialmente en el SP de Granada.

SMA indican que no aceptarían ningún recorte.

CC.OO. señala que haciendo uso de la capacidad de interlocución que también corresponde a la representación sindical, muestra su disponibilidad a demostrar ante el organismo que fuera necesario la necesidad de mantener el crédito horario de los Delegados de Prevención.

UPES: También apoya esta medida.

Igualmente desde la parte social se compromete a remitir información referente a otras agencias públicas, y se acordará en otra reunión posterior.

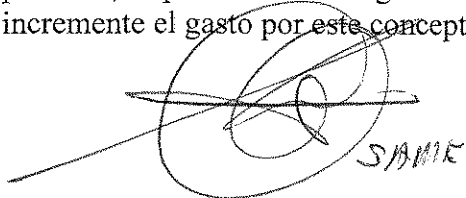
- Permisos retribuidos:

La Empresa indica que en aplicación de los criterios del EBEP, indica que el concepto de enfermedad grave será la que dé lugar a hospitalización, además de del listado de enfermedades previstas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. El cómputo horario se fija en 7,5 horas por cada día hábil.

CSIF señala que hoy en día los hospitales y médicos están remitiendo a reposo domiciliario con supervisión de enfermería, es algo que antes estaba recogido por el convenio y se eliminaría. Realmente una Ley no debe determinar lo que es enfermedad grave, esto corresponde a los facultativos.

CC.OO también cree que no se recoge la hospitalización domiciliaria, cada vez más frecuente, ni a los grandes dependientes cuyo cuidado también recae en muchas ocasiones en los profesionales de la Empresa. Además, la previsión del anexo del Real Decreto 1148/2011 para el SAS no está referida a los permisos sino al cómputo de la incapacidad temporal. Igualmente en el SAS la determinación de una enfermedad grave la hacen los médicos, no el Decreto.

La Empresa concreta que este tipo de permiso supone en torno al 1% del gasto de personal, superándose en algunas categorías profesionales. Se trata de evitar que se incremente el gasto por este concepto.



SAME



UPES

UPES señala que entonces también debería seguirse el mismo criterio no solo para las horas de permiso retribuido, sino también al igual que el SAS para la determinación de qué es enfermedad grave.

A esta manifestación también se une el resto de la parte social.

La Empresa indica que se remitirá manual en relación con esta aplicación del EBEP y se continuará el debate en próximas reuniones.

Sobre el expediente disciplinario que se abrió a dos trabajadores del SP de Granada, a preguntas de la parte social, la Empresa manifiesta que no ha existido ninguna sanción y que el asunto se ha solventado mediante sobreseimiento.

~~(CCO) -> (UPES)~~ *Vale, corrección UPES*
Por la ~~representación sindical de Granada~~ se muestra su disconformidad ya que se ha intentado sancionar a dos compañeros, y aunque se haya sobreseído, en el expediente se manifiesta que un trabajador ha sido negligente y otro imprudente. Esto supone claramente un perjuicio para el honor de los compañeros.

El S.M.A. pregunta si va a quedar estas manifestaciones en el expediente de los compañeros.

La Empresa manifiesta que al quedar sobreseído no quedará nada en el expediente.

- Seguros colectivos y de vehículos:

C.C.OO muestra un reportaje sobre dos accidentes de tráfico sufridos en Sevilla. Plantea que hace dos años el seguro contratado con Mapfre cubría la responsabilidad a todo riesgo y la póliza actual solo cubre los daños a terceros y ocupantes, de modo que el conductor queda fuera de la cobertura del seguro actual que ha venido contratado por Patrimonio (Helvetia).

Cuando se pidió a la Empresa la póliza y ésta no se envió, dados los antecedentes, remitieron correo electrónico pidiendo que se extremase la precaución. Siguiendo de cerca el asunto, se contactó tanto con la Compañía de seguros y con la Correduría. Desde ambas oficinas y M^a. José Villalobos de sede central confirmaron que el conductor no estaba cubierto. De hecho, José María Ribera no ha sido atendido por el seguro, comentándole que no la van a reconocer ninguna indemnización y respecto del ocupante J. Álvarez Ballesta han tardado cuatro meses para tratarle las lesiones sufridas en el cuello.

La Empresa: señala que la póliza actual es contratada por la Dirección General de Patrimonio para la totalidad de los vehículos de la Junta de Andalucía. Se trata de una póliza de terceros, con ocupantes, por lo que el conductor está cubierto. Es algo que preocupa a todos, e insiste que del tenor del pliego contratado por Patrimonio, los conductores están incluidos en su cobertura. Todo esto ha surgido porque quizás porque la persona de Helvetia no conocía el pliego contratado por Patrimonio.

CC-00
S.M.A.

UPES

CC.OO. pregunta por qué entonces el referido TES no fue atendido por la aseguradora y por qué tampoco se le ha abonado la indemnización a que tiene derecho el accidentado.

La Empresa indica que ha hecho y hará todas las gestiones posibles; en el caso del accidente del ECA la respuesta ha sido mejor, pero hay que tener en cuenta que se trata de un seguro contratado por la Dirección General del Patrimonio, a la cual en distintas reuniones se la ha manifestado el carácter especial de la actividad de la empresa, señalando la Dirección General de Patrimonio que con el mismo tipo de cobertura están asegurados vehículos de servicios similares. Por cuestiones presupuestarias no se ha permitido la contratación de un seguro complementario.

CC.OO. indica que conoce que la compañía de seguros ha sido impuesta por Patrimonio, pero no puede estar de acuerdo con la afirmación de que el asunto se ha arreglado ya que no se ha atendido a J.M. Ribera y no se le ha abonado el coste de su rehabilitación. Aporta informe con gestiones realizadas ante la compañía de seguros y la corredería.

La Empresa: Recuerda las indemnizaciones previstas en el pliego y si J.M. Ribera no fue atendido, ha sido por un mal funcionamiento no por falta de cobertura.

El S.M.A. manifiesta que si en todo o en parte la cobertura no garantiza las responsabilidades respecto los TES, supondría una discriminación absolutamente injustificada.

CC.OO. entiende que los TES están claramente discriminados con la actual cobertura, y es un asunto que la Empresa debe tratar con la Dirección General de patrimonio; se debe exponer la especialidad del trabajo en la Empresa y la necesidad de dicha cobertura.

La Empresa señala que, en cualquier caso, las decisiones sobre los seguros están sometidas a un informe previo de la Dirección General de Presupuestos, y que en todo caso se harán las gestiones oportunas para que sea posible la atención de los casos citados.

Supuesto concreto de una enfermera en el SP de Sevilla:

CC.OO. hace referencia a una enfermera de Sevilla a la que se le ha modificado el cuadrante con la inclusión de turnos de coordinación, teniendo base preferente en Morato. Indica que lo van a llevar a la Comisión de Igualdad, dado que los turnos asignados supone una dificultad para conciliar y que se le está asignando más turnos en coordinación que el resto y se ha visto forzada a pedir una reducción de jornada. Entrega la documentación al respecto.

La Empresa indica que se ha reducido el número de enfermeros en Sala en Sevilla y eso ha provocado un mayor porcentaje de asistencia a la misma, por esta circunstancia el porcentaje previsto en Sala de coordinación (50%) se ha ampliado.

CC.OO. indica que, realmente el porcentaje se ha concentrado en esta enfermera, ya que ha llegado al 90%, y hay un enfermero que está al 100% fuera de la Sala de coordinación.

La Empresa señala que la pasada semana se mantuvo una reunión en el SP de Sevilla y se acordó consolidar el proyecto de la Sala de coordinación. Se convocará un nuevo curso para que haya más personas que puedan optar y participar en el proyecto, parece que hay un mayor interés para la convocatoria que se lanzará en breve.

CC.OO. indica que el problema actual es que a la enfermera se le ha modificado el cuadrante que tenía asignado en función de su contrato de interinidad.

La Empresa señala que estudiará este caso.

- Formación.

Dado lo avanzada de la hora, los comparecientes acuerdan que la información se remita vía correo electrónico.

Se incorpora el Director Gerente a la reunión. Se retoma la cuestión de la huelga en el SP de Granada.

El Director Gerente indica que se deben ser tenidos en cuenta tres aspectos: hemos entrado en vía muerta, se ha aprobado un sistema de seguimiento para las huelgas en el Sistema Sanitario Público, y las normas jurídicas nos amparan para hacerlo.

Dado que tras 200 días de huelga, la cuestión está en vía muerta, la Empresa debe ejercer las tareas de dirección y supervisión que le corresponde. Es importante señalar que pese a que se ha realizado una convocatoria para el día 21 de marzo para comenzar las negociaciones, aún no hemos recibido una respuesta unitaria acerca del mantenimiento o la desconvocatoria de la huelga.

La Empresa no puede mirar para otro lado y está obligada a exigir el mantenimiento de la calidad del servicio. Reconoce que la situación anterior fue un error, pero ya no se puede seguir sin ejercer el control de la actividad, por tanto, es claro que la Empresa debe supervisar el cumplimiento de todos los protocolos.

CSIF pone de manifiesto un conflicto con el Director del Servicio Provincial, situaciones de falta de respeto hacia los trabajadores, apertura de expedientes a Delegados de prevención.

No comparte la decisión adoptada por la Empresa, ya que supone no cumplir el pacto de caballeros alcanzado sobre los servicios mínimos y que era suficiente para prestar el servicio sin ningún problema.

El Director Gerente indica que convocará una reunión en el SP de Granada para resolver los problemas de interlocución una vez que se normalice la situación en el SP.

CC.OO.

SAME

UPES

UPES reitera que los mínimos fueron pactados en su día, y que la Empresa no puede desdecirse ahora. Hay un mandato de la Asamblea para desconvocar cuando se comenzara la negociación del Convenio Colectivo.

Si la negociación está abierta no tiene sentido que la Empresa impida los cambios de turnos, teniendo en cuenta que durante la huelga, nunca han existido problemas con la cobertura de los turnos. La Empresa con esta medida está impidiendo la conciliación del trabajo con la vida familiar. También se están denegando permisos especiales y recuerda el expediente abierto contra una trabajadora y un Delegado de Prevención del SP.

La Empresa indica que se han dado todos los pasos necesarios, y que la huelga carece de objeto. Se ha convocado una reunión de negociación para el día 21 de marzo, y no es posible aplazar el cumplimiento de los procedimientos de supervisión. Se trata de avanzar y salir del bloqueo actual.

SATSE entiende que la huelga debería quedar desconvocada tan solo con que el Gerente manifestase que no se van a aplicar las medidas cautelares.

CC.OO señala que la Empresa y los trabajadores tienen herramientas para evitar que siga el conflicto. Recuerda lo manifestado anteriormente sobre el incumplimiento de la Empresa de los acuerdos por los que fue desconvocada la huelga en el SP de Sevilla. Si antes no se han solventado los problemas y sigue la huelga en el SP de Granada, el día 21 acudirán pero no entrarán a la reunión.

La Empresa recuerda que las funciones de supervisión y control no se pueden dejar de realizar por parte de la Dirección. Se mantiene la obligatoriedad de realización de los cuadrantes de turnos, como servicios mínimos sin posibilidad de cambios.

Comenzará con el requerimiento de cumplimiento de todas las tareas del procedimiento el próximo lunes (11 de marzo), aunque ya se están realizando los seguimientos antes no se va a remitir ningún correo al respecto. Tras esta fecha no habrá más aplazamientos.

^(editar, UPES no)
Por parte de ~~UPES~~ CSIF se manifiesta que antes de esa fecha instarán al Comité de Huelga y a los trabajadores para que desconvoken ya que hay calendario para comenzar la negociación del Convenio.

UPES manifiesta que debe consultarse a la plantilla del SP Granada y, dependiendo de su respuesta, así tomara su postura.

Finaliza la sesión siendo las 20:50 horas.

*Vale
Corrección
UPES
M. J. Ordoña*

CC.OO

SATSE

UPES