

COMISIÓN PARTIARIA REGIONAL V CONVENIO COLECTIVO. ACTA NÚMERO 3

En Campanillas, Málaga, a las 11 horas del día 25 de octubre de 2007, se reúnen en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, en reunión de la Comisión Paritaria Regional.

En representación de la empresa:

José Luis Villagrán Ortiz.
Enrique Bravo Escudero.
José Ma Carrascosa Ortega
Luis Olavarría Govantes
Ricardo Sotillo Hidalgo
José Ma Álvarez Rueda

En representación de los sindicatos:

Diego Sánchez de Fez (Asesor UPES)
Abdelsalam El Gorché (Asesor UPES)
Juan Pedro Cantero (Representante UPES)
Juan Carlos Jiménez (Asesor UPES)
Elisardo Segurado González (Asesor UPES)
José A. Traveset Luque (Asesor UPES)
José Manuel Palacios Cantarero (Asesor CC.OO)
José Sánchez Suero (Representante CCOO)
José Antonio Alonso (Asesor CCOO)
Jesús Cabrera González (Asesor CCOO)
Miguel A. Espina Boixo (Representante SATSE)
José Enrique Herrero (Asesor SATSE)
Teresa Pedrote Martínez (Representante SITES)
Francisco Trujillo Ortega (Asesor SITES)
Ma José Lozano Torremocha (Representante CSI_CSIF)

Tras la lectura y aprobación del acta de marzo, UPES quiere añadir unas alegaciones al acta de 3 de octubre. Las remite por e-mail en el transcurso de esta sesión, por lo que se pospone su firma.

1.- Subida aplicada e información económica.

Responde la empresa que la subida aplicada para el 2007 es de un 3 % sobre las retribuciones básicas (sueldo base y complemento funcional), y un 2 % sobre las complementarias.

Como margen para mejorar el Convenio Colectivo la empresa tenía un 3 %, mediante la negociación colectiva. Lo acordado en Convenio Colectivo fue superior a ese incremento, sin embargo, la empresa no ha absorbido subida con lo acordado en Convenio.

Pregunta CCOO por la causa de que no se haya aplicado el 3 % sobre las retribuciones complementarias. Se responde que así ha sido realizado por el resto de las Empresas Públicas, y así se ha hecho para seguir la misma pauta.

CCOO indica que el 1 % restante, que no se ha aplicado a las retribuciones complementarias, se debe aplicar al Plan de Pensiones cuando se haga efectivo. Indica, en este sentido, que el 0,5 % para el Plan de Pensiones debe ser adicional a lo presupuestado.

CCOO señala, por otra parte que, conforme a sus cálculos, existen incrementos del 1,8 %.

CCOO señala que los fondos adicionales que pactamos en el SERCLA eran adicionales a lo establecido. Entiende que no se ha respetado lo que se pactó en el SERCLA.

Señala, así mismo, que es difícil averiguar a qué corresponde, cada retribución.

Por la empresa se señala que el trabajador conoce las horas que ha realizado para cada “crédito horario” en la aplicación de Gestión del Tiempo, así como el precio de la hora realizada.

Por la Representación Sindical se indica que los profesionales desconocen, o no comprenden, la información de esta aplicación informática.

Señala también CCOO que sería conveniente que pudiera accederse, en línea, a las nóminas.

Por la empresa se señala que toma nota de estas cuestiones, que han aparecido conceptos variables en el modelo retributivo y que las modificaciones pueden conllevar cambios de calado.

Por la representación sindical se indica que es una necesidad sentida por todos los trabajadores que la nómina sea más descriptiva. Se solicita, también, que se envíe al domicilio de los trabajadores.

Por la empresa se pregunta si sería suficiente con el modelo electrónico de acceso en el Sistema de Información. Se señala por la Representación Sindical que el acceso se pudiera hacer desde cualquier ordenador a una “zona segura”.

La empresa verá las posibilidades y los plazos para poner en marcha estas cuestiones.

CCOO solicita que se publique en el Portal del Profesional una tabla con las retribuciones actualizadas y el calendario de festivos.

2.- Fórmula para el cálculo de incentivos en situación de IT.

Señala la empresa que es una relación proporcional. Los incentivos teóricos que entran en el proceso se reducen proporcionalmente a los días de IT por enfermedad común.

El período a considerar para los períodos de IT va desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre.

La IT se calcula por días, con independencia de los turnos afectados. Así es como se viene haciendo.

La representación sindical indica que sería más correcto realizar la ponderación en torno a las horas efectivas perdidas.

Por UPES se señala que no estaría de acuerdo con este planteamiento.

Se acuerda que se estudiará el asunto para el ejercicio siguiente. El ejercicio 2007 se liquidará conforme al criterio que se ha venido siguiendo.

Referente a la información que se va a facilitar sobre la liquidación de incentivos. Por la empresa se indica que se publicará las cantidades efectivamente asignadas sin datos personales. Por la Representación Sindical se señala que existe jurisprudencia que avala la transmisión de los datos personales. CCOO aporta jurisprudencia que indica, avala su petición. Por la Representación Sindical se indica que quiere tener acceso a los listados de cantidades asignadas a los distintos profesionales.

3.- Decisión final de la empresa sobre la Base de Lepe.

La empresa da traslado sobre la información. La base de Lepe se ubicará dentro del Chare de Lepe. Esto se puede estimar para finales de 2010. EPES buscará un local de 60 metros, próximo a la estación, con una zona anexa para la UVI-Móvil. Allí puede permanecer tres años. Se espera próximamente cerrar la operación. El tiempo previsto de adecuación de dicha base se pondrá en conocimiento de la Representación Sindical.

Se señala por la Representación Sindical que está esperando, desde hace 36 meses, sin que se concrete nada. Espera que se concrete en breve una fecha cierta, antes de acudir a la Inspección de Trabajo sobre el estar actual.

Pregunta, así mismo, la Representación Sindical si existe un compromiso para ubicar dentro del recinto del Chare la nueva base, de manera que existan. Indica, así mismo, que el personal no puede lavarse las manos en el mismo sitio donde se lava el instrumental, y que ello debe resolverse de modo inmediato, aunque sea buscar un sitio diferente para esto último.

Señala la empresa que el próximo lunes se realizará una reunión para resolver esto. La fecha resultante se transmitirá tan pronto como sea cierta.

La empresa toma nota sobre la cuestión del lavado de instrumental. Señala la Representación Sindical que no entiende cómo no se ha realizado una medida correctora en todo este tiempo.

UPES manifiesta su queja sobre la base de Fuenquirola. Solicitan una respuesta antes de una semana, antes de acudir a la Inspección o vías jurisdiccionales.

Señala la Representación Sindical que la empresa está cediendo caracolas, como Puente Genil, o Reina Sofía, en algunos casos módulos preindustrializados, a otras instituciones, y le cuesta trabajo entender que nos encontremos en estas condiciones en algunos casos.

Por la empresa se indica que ha renovado la gran mayoría de las bases en los últimos cuatro años, aunque esto, en algunos casos, no se percibe como suficiente. El plazo se señalará tan pronto como sea conocido en Lepe, y se realizarán las soluciones razonables que puedan realizarse en materia de Prevención.

Referente a la Base de Fuenquirola la empresa indica que ha realizado todas las actividades y contactos que ha podido, sin que diera sus frutos. Indicará a la Representación Sindical los plazos tan pronto sean conocidos. Por otra parte, señala, que la RS podrá ejercitar las acciones que tengan por conveniente. La empresa indica que para el día 5 de noviembre tal vez pueda indicar dar información sobre esta cuestión.

La empresa indica que contactará con la RS para dar a conocer las ubicaciones de la base de Lepe.

4.- Guardias asistenciales de directores.

La RS indica que adjunta al acta una solicitud sobre el contrato y vinculación del personal directivo con la empresa, pólizas de responsabilidad civil. Creen que tiene derecho conforme a la Ley de Ordenación de la Libertad Sindical.

Indica, así mismo, que el procedimiento de asignación de ese tipo de jornada no se ha realizado conforme a los procedimientos determinados en el Convenio Colectivo.

Por la empresa se ha indicado que están excluidos de la aplicación del Convenio Colectivo, y que están amparados por las Pólizas de Responsabilidad Civil y de Accidentes que, al efecto, tiene suscritas la empresa.

SATSE señala que si vuelve a realizarse guardias por personal directivo acudirán a las instancias adecuadas.

La postura de la empresa es que las personas habilitadas legalmente para ello podrán realizar una actividad asistencial, de modo compatible con su horario laboral. Con ello se pretende, mantener activas las competencias asistenciales y realizar la supervisión del servicio.

En este sentido, se han creado puestos de Coordinadores Asistenciales y de Cuidado, por promoción interna de profesionales asistenciales que no desean abandonar la asistencia totalmente.

Señala CCOO que, para hacer efectiva esta jornada de rebase, se debe incluir a ese personal dentro del Convenio. Además, no se ha contado con la parte social para que puedan participar con actividades reguladas en el Convenio Colectivo.

Por la RS se señala que puede haber personas que no tengan la formación. Por la empresa se señala que cuidará y es su responsabilidad las competencias de los que lo realicen.

Se les programaría un número de Guardias limitado, de forma compatible con su horario ordinario.

Por la RS se indica que existen unos procedimientos de planificación y cobertura de los puestos, y que deben ser de aplicación.

Por la empresa se indica que es una práctica habitual en el sistema sanitario que personal de gestión realice complementariamente actividades asistenciales.

Por la RS se indica que ha pedido los contratos para saber si es legal o no la situación. La realidad es que se pretende dar cobertura a la escasez de médicos, y complementar retributivamente a los directivos. Si la empresa no entrega los contratos a la representación sindical o, en su caso, considera que no está avalado legalmente la representación sindical tomará las medidas legales oportunas. Por otra parte, indica que el precio de la Jornada de Rebase incluye los incentivos y, en este caso, se estaría cobrando doblemente este concepto por el personal directivo.

La RS indica que debe facilitarse las cláusulas y la normativa que la empresa estima que da cobertura a estos servicios.

Por otra parte, no pueden existir derechos preferentes. Los procedimientos de asignación deben realizarse de manera homogénea al resto de los profesionales.

La empresa indica que no tiene por qué entenderse que sean horas de rebase. La empresa ha hablado de Guardias Asistenciales. La RS indica que en esta empresa no existen Guardias.

La RS solicita que se facilite:

Las cláusulas del contrato y normativa jurídica que le avale,
Los procedimientos para el pago, y el resto de los elementos que regulen los aspectos del desempeño.

La empresa señala que es una primera toma de contacto con los posicionamientos de cada uno. La empresa ha manifestado las ventajas para entrar por esta línea.

La RS ha señalado los inconvenientes, pero cree que pueden estudiarse la regulación.

Por la RS se indica que, dado el mercado de los médicos, puede explicarse, pero para los enfermeros, no sería asumible la realización de estas guardias.

5.- Jornada especial de 24 horas.

En la anterior reunión se acordó continuar con el régimen actual hasta final de octubre.

La jornada especial estaba regulada, conforme a unos supuestos determinados. Por la RS se solicita que se extiendan a otros supuestos.

El concepto de período vacacional debe referirse a aquellos en que los profesionales puedan tomar sus vacaciones. Conforme a ello, aquellos Servicios Provinciales que tomen sus períodos de vacaciones podrían acceder a las guardias de 24 horas.

La RS indica que se podría hacerse como prueba para todo el año que viene, dado que no ha dado problemas.

La empresa indica dos cuestiones que le preocupa para la jornada especial:

La seguridad, del paciente y los trabajadores, y el cumplimiento de los procedimientos, y el absentismo.

La empresa indica que, en ningún momento, el espíritu del pacto era que la jornada especial de 24 horas fuera para siempre.

En este sentido, la empresa señala que debe registrarse la solicitud para la realización de las 24 horas. La planificación del cuadrante será de 12 horas. Los cambios de turno deberán registrarse, y estarían condicionados a su aprobación.

La empresa estaría dispuesta a un turno de 24 horas durante todo el año, pero sujeto a determinados controles, en términos de absentismo, y de seguridad.

Por la RS se indica que el abuso debe perseguirse a nivel individual. Que los turnos de trabajo a realizar deben ser los que, efectivamente, están en el cuadrante. Hay, además, determinados supuestos en que las 24 horas no son sensatas, dada la carga de trabajo de algunas de las bases.

La empresa indica que, dentro del marco general dado por las normas de la empresa, las Comisiones Provinciales podrán regular estas cuestiones para evitar situaciones de riesgo. Por otra parte, los cambios de turno pueden ser denegados. Y en cualquier caso, cualquier regulación debe respetar las normas de carácter general, para toda la empresa, para la realización de la jornada especial

Los directores de los Servicios Provinciales podrán denegar estos cambios de turno a profesionales que realizaran conductas absentesistas que puedan ser fraudulentas, y lo comunicará a la Comisión Paritaria Provincial.

Sobre estas bases, la jornada especial podrá realizarse durante todo el año.

6.- Equipos de Protección en Almería y órgano-fosforados.

Se constituirá el Comité Interprovincial de Seguridad y Salud. Se realizará una convocatoria en los primeros días de noviembre.

Por la RS se indica que existe un riesgo, que es actual, y que no debemos esperar. La Comisión Consultiva de la EPES indicó que los trajes NBQR estarían disponibles para el segundo semestre.

Por la empresa se indica que no existen evidencias que se precise un sistema especial de protección contra los órgano-fosforados. En nuestros supuestos no existe una exposición al riesgo de carácter general.

Por la empresa se indica que la contratación se ha venido tramitando y adjudicación se realizará en los próximos días. A finales de diciembre y primeros días de enero se realizará la entrega de los equipos.

Además, todos los Equipos de Emergencia tienen un kit para la “gripe aviar”, con guantes, mascarillas, batas, etc. y una serie de elementos que pueden ser utilizados para esto. Esto es lo que se le propone para que se trate en el Comité Interprovincial de Seguridad y Salud.

En el plazo de 60 días, señala la Empresa, los profesionales dispondrán de un nivel de protección que supera al que tienen otros servicios públicos.

Por la RS se indica que le hubiera gustado la asistencia a la reunión de alguien de Prevención. Por la empresa se indica que se señaló que la cuestión debe tratarse en el Comité Interprovincial de Seguridad y Salud y, a estos efectos, se realizará la oportuna convocatoria.

Por la RS se indica, así mismo, que echa en falta es que no hay forma de poner en marcha cuestiones que se denuncian en los Comités de Seguridad y Social. Si se sigue sin realizarse lo acordado, la puesta en marcha del Comité Interprovincial de Seguridad y Salud, no será útil. Señala que no funciona el mecanismo de conexión entre Prevención y la toma de decisión de la Empresa.

Señala el deterioro de los guantes de nitrilo en Córdoba desde hace dos meses, sin que se haya producido su cambio, cuando se podrían haber tomado alguna decisión para resolver la cuestión mientras tanto.

7.-Artículo 14. Desplazamientos a Baza. Traslados Internos Temporales. Etc.

El lunes próximo se realizará una Comisión Paritaria Provincial de Granada.

Por la RS se alude a una organización mixta adscripción-rotación, de tal manera que pudiera incluir a todos los supuestos.

Se indica por la RS que podría establecerse un sistema de rotación por la base de Baza en el que un grupo de trabajadores voluntarios cubrieran la base. Por la empresa se indica que, en cualquier caso, la empresa no aceptaría un sistema de rotación en el que sólo rotaran tres personas.

Por la RS se indica que si los trabajadores envían un cuadrante en el que sólo rotaran tres personas, ese cuadrante sería válido.

La empresa considera que estaríamos ante un hecho insólito y un posible fraude de ley para favorecer determinados intereses particulares.

Por la RS se indica que proponen un sistema de rotación en el que tres médicos realizarían sus turnos en Granada, y nueve que realizarían la cobertura de la base de Baza.

El tema se debatirá en la próxima Comisión Paritaria Provincial de Granada.

Se plantea el tema de la posibilidad de establecer Traslados Internos Temporales en adscripción, en el Servicio Provincial de Granada.

Se plantea la controversia sobre el sistema de cobertura de los Traslados Internos Temporales. Con dos posibilidades: los traslados internos temporales se realizan al hueco que se genera, directamente, o bien, se dilucida su adscripción por días de trabajo en EPES.

Ambas partes acuerdan el estudio de la cuestión y el envío de borradores para poder resolver la cuestión.

8.- Permisos Individuales de Formación.

Por la RS se indica que debe ir integrado dentro de plan de formación genérico, que tiene que estar consensuado con la parte social. Los criterios de concesión deben realizarse a la luz de este plan de formación genérico que debe ser acordado entre la empresa y la Representación Sindical.

La empresa ha realizado una iniciativa para ver, con una comisión de expertos, sobre la formación de los TES. En el proceso de elaboración del Plan de Formación se realizará con la participación de los profesionales.

Se redondea al alza sobre los cálculos de plantilla estructural.

Se determinará un procedimiento para determinar la bonificación cuando concurran más bonificaciones de las disponibles.

Ruegos y preguntas.

Se plantea por la RS que hay un permiso a un trabajador que solicita la prórroga de las 4 semanas por parto, según el V Convenio.

La empresa responde que éste es un permiso retribuido, y no una suspensión del contrato de trabajo, como lo es la Baja Maternal. Conforme al propio Convenio el devengo del permiso se realizaría por la propia trabajadora de la EPES y que es una prórroga a conceder a la trabajadora en los supuestos de parto tras el disfrute de la suspensión de las 16 semanas por maternidad. Lo que necesariamente requeriría que la trabajadora estuviese vinculada laboralmente a EPES.

Por la Representación Sindical se indica que es discriminatorio no conceder el permiso al trabajador de la EPES, una vez agotado el permiso de maternidad que viniera disfrutando, aunque la madre no fuera trabajadora de la EPES.

Tras un debate sobre la cuestión se acuerda que la empresa dará una respuesta definitiva una vez analizadas las circunstancias de este caso.

Y sin más asuntos que tratar se cierra la sesión a las 16:00 horas.