

ACTA DE LA SESION Nº32 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL

DE FECHA: 20 DE JUNIO DE 2013.

En Campanillas, Málaga, siendo las 11:00 horas del día 20 de junio de 2013, se reúnen en la sede central de la EPES las personas relacionadas seguidamente, en sesión de la Comisión Paritaria Regional.

Asistentes:

Por la representación de la empresa:

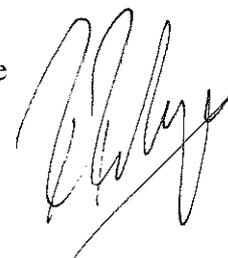
Luis Olavarria Govantes.	Director Gerente
Maite Becerra Moreno.	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector ADP EPES
José Javier Cabello Burgos	Asesor EPES.

Por la representación de los trabajadores:

José Miguel Garrido Molina	CCOO	Representante.
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Fco. Javier Sánchez Garrido	CSIF	Representante.
Francisco García Nieto	CSIF	Asesor.
Rodolfo Rodríguez Pérez.	CSIF	Asesor.
José Antonio Gómez Cano.	UGT	Representante.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Alfonso Garrido Ramón.	SATSE	Asesor.
Ramón Peña Cortegano.	SATSE	Asesor
Ángel Lucena Romero.	SMA	Representante.
José Colomina Arcos	CGT	Representante
José Antonio Jiménez Zapata	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves	UPES	Representante.
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesor

Orden del día:

- Normas de la Bolsa de Contratación.
- Manual de Permisos Retribuidos.
- Cómputo horario en situación de Incapacidad Temporal.
- Reserva de puestos por excedencia por incompatibilidad en supuestos de prestación de Servicios en el Sistema Sanitario Público europeo.



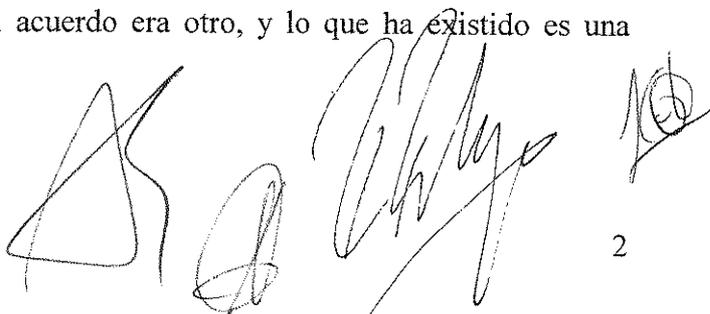
A solicitud de UGT

- Expediente a Miguel Angel Lombardo, médico de Sevilla. ¿Quién propone la sanción y quién decide la gravedad de la misma?
- Objetivos enfermería Sevilla 2013. ¿Por qué van a ser represaliados por la huelga los enfermeros de Sevilla?
- EDP enfermeros de Sevilla. Solicito una comparativa de la puntuación de las EDP de los enfermeros Sevillanos con respecto a los de otros servicios provinciales.
- Participación del Coordinador de Cuidados en un curso voluntario (coordinación de sala) en horas de trabajo y compitiendo con otros enfermeros con una EDP de 30 puntos.
- Solicito que se me informe si todos los enfermeros de Andalucía están haciendo sus registros en el TABLET. Nos han informado de que en Jaén no lo realizan.

En relación a los aspectos meramente formales, plantea la empresa que han existido recientemente elecciones en la empresa, en los servicios provinciales de Granada y Málaga; tras el resultado de las elecciones se incorpora un nuevo sindicato a la Comisión Paritaria, concretamente, CGT.

Con respecto al primer punto del orden del día, se trata en primer lugar los resultados de los objetivos de la empresa, en particular los resultados de los objetivos de la categoría de enfermería de Sevilla, se indica por la Dirección que hizo públicos los resultados obtenidos en la primera evaluación del año puesto que han sido notoriamente inferiores a los que se venían obteniendo históricamente. A raíz de tales resultados se informó de los mismos, y específicamente es en Sevilla donde los resultados han sido más negativos. Por la empresa se informa que es el resultado más bajo obtenido en muchos años. Se plantea que hay que recuperar los niveles de calidad propios de EPES. Es verdad que la mayoría de las categorías profesionales, están en la media de los resultados anteriores. Pero la media global de la empresa está en el 82%, lejano del 90% que es el que se ha venido manteniendo con habitualidad. Hay que producir un cambio de tendencia. Los objetivos de la EPES están centrados en 5 ítems, y los resultados en algunos de ellos están por debajo de lo esperado. Lo que se va a hacer ahora es un pago a cuenta, y por tanto, hay tiempo para recuperar lo perdido, y que al final del ejercicio se vuelva a los resultados ordinarios. De hecho los años 2011 y 2012 todas las categorías y servicios provinciales lograron el 100% de la retribución variable. El punto de discusión sindical es que se aplique o no se aplique el periodo donde los servicios provinciales han estado en huelga. Todos han revisado el acta del día 29 de noviembre, donde se suscitó este tema en la comisión paritaria, y se pactó que la empresa expone que no computará para el pago de los incentivos siguientes, el periodo de huelga. La posición que defiende la representación de los trabajadores es que no se iba a tener en cuenta dichos periodos de huelga, ni en los incentivos de diciembre ni en los de junio de 2.013, pero el texto del acuerdo es muy claro, y solo afectaba a diciembre.

UGT indica que el espíritu del acuerdo era otro, y lo que ha existido es una penalización por la empresa.



La empresa indica que no es así, y que otros servicios provinciales en huelga no han tenido dichos resultados. Indica que cualquier decisión que se tome debe realizarse en Comisión Paritaria Regional, y que la empresa no va a maquillar los resultados, porque tiene confianza en que se van a lograr los resultados a final de año. La empresa necesita el compromiso de los servicios afectados de que se va a trabajar para lograr esos objetivos.

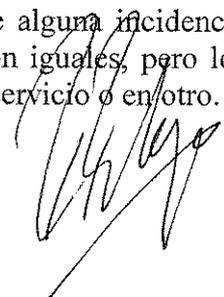
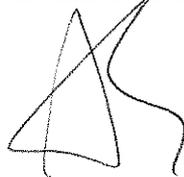
UGT señala que cuando alguien va a la huelga ha de asumir que tiene un coste para el trabajador. El día 29 se plantea por parte de UPES que no se vieran perjudicados los servicios que estaban en huelga, por tal huelga. Tal planteamiento se realizó a la empresa, y tras un receso, la empresa aceptó dicho acuerdo, y se plasmó en el acta. El espíritu del acuerdo era desconvocar la huelga y no penalizar por tal huelga a los servicios que estaban en esa situación. Además no solo se plasma en el acta, sino que hay un resumen enviado por la empresa, de fecha 4-12-2012, en el cual se indica que la empresa se comprometía a no tener en cuenta los periodos de huelga para el pago de los incentivos. Quiere creer que no hay ningún tipo de engaño. Y quiere pensar que el registro de enfermeros, que se excluyó en el acuerdo de mínimos, no ha influido en el 46% que han tenido los enfermeros en Sevilla. La huelga también tuvo como objetivo el mostrar la disconformidad con tal registro de enfermería. Vamos a trabajar para demostrar con evidencias, que este registro de enfermeros no es útil para emergencias e intentar tumbar este modelo, porque no es el adecuado. Esta decisión va a tener sus consecuencias, tanto para la EPES como para los trabajadores de Sevilla, y van a exigir responsabilidad para sus directivos directos, porque no se les ha informado en ningún momento de la evolución de esos objetivos. Además, los enfermeros de Sevilla, junto con los de Málaga, son los que más carga de trabajo tienen. Solicitan el cese de los dos puestos de Sevilla, el Director del SP de Sevilla y el Coordinador de Cuidados. Saben que tienen ellos razón en el espíritu del acuerdo, y por eso entienden que se va a permitir la recuperación en diciembre.

SATSE indica que en el periodo de huelga se presionó con la facturación, pero en ningún momento se dio ninguna orden de que había que realizar el registro de enfermería. Si el motivo de que los resultados sean tan bajos es que no se haya hecho el registro de enfermería, imagina que la directora de Jaén no habrá cobrado los incentivos.

La empresa indica que el registro de enfermería, solo tiene un peso de 6 puntos, respecto de los 53 que se han perdido en Sevilla. El no hacer el registro enfermero penaliza solo en el proceso genérico. De 53 puntos del bloque clínico, solo se ha podido penalizar por la no realización del registro enfermero en 6 puntos. El impacto mayor es por la forma de trabajo y la calidad de los procesos de enfermería, y eso se ha hecho fuera de los periodos de la huelga, porque en la huelga no se ha podido hacer la evaluación. Hay que tener una sesión específica en Sevilla para explicar donde están los problemas detectados en Sevilla.

SATSE pregunta por qué una directora que fomenta tal estrategia para la empresa, en el servicio provincial que ella dirige, no realiza la historia digital.

La empresa indica que en Jaén sí que se realiza, salvo que alguna incidencia técnica lo haya impedido. La empresa indica que las estrategias son iguales, pero los problemas técnicos para implantarlo no han sido homogéneos en un servicio o en otro.



UGT pregunta si en todos los servicios provinciales se ha realizado la historia digital.

La empresa contesta que en digital o en papel, se ha realizado la historia en todos los servicios provinciales. Y que Sevilla fue la única provincia que no realizó la historia, y la empresa informó en su momento.

CGT indica que lo más importante es la aplicabilidad o validez de ese modelo de registro de enfermería, porque entienden que es muy mejorable.

UGT señala que van a luchar para mejorar ese modelo y demostrar que ese modelo no sirve. Y que el 80% de los registros de enfermería en papel, se hacían a posteriori.

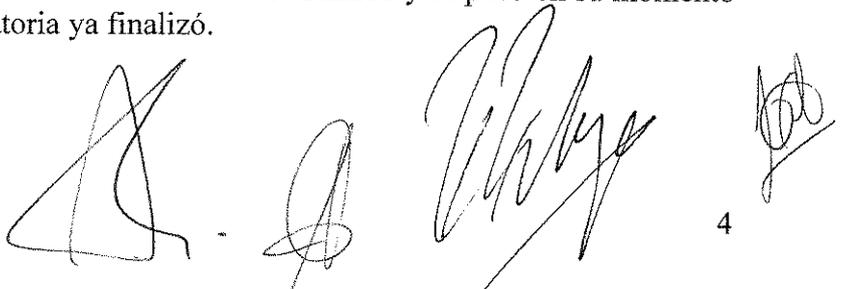
UPES indica que apoyan a los compañeros de Sevilla, y que en Granada están los enfermeros también afectados. En esa reunión se dijo que se iban a excluir para el cálculo de los incentivos los periodos de huelga. En Granada sí que hubo acuerdo en los servicios mínimos para la huelga, y se han visto también afectados. Por parte de UPES, a la vista de los resultados de Granada, se solicita que se estudie en qué han podido fallar para estar en esos resultados negativos, porque fue la última provincia en desconvocar la huelga, y los registros se hacían en papel.

CGT se solidariza con el planteamiento de los compañeros de Sevilla. Plantean que el aspecto clave es el derecho al ejercicio de huelga, y los acuerdos a los que se llegan por la Comisión Paritaria Regional que cuestionan el planteamiento de la empresa. Entiende que el tema del registro de enfermero, excede el ámbito actual de la Comisión Paritaria Regional. Le parece interesante seguir trabajando sobre el actual modelo de registro de enfermero y ver como se puede mejorar. Por otra parte, la situación que se vivió a nivel general y en el ámbito de la propia empresa, les lleva a denunciar el abuso que la empresa comete con el derecho de huelga. El Manual de permisos retribuidos que la empresa ha realizado con una interpretación parcial del EBEP le parece un abuso por parte de la empresa.

La empresa indica que respecto del registro de enfermero y las estrategias de cuidados, no se puede perder el pulso con respecto a las estrategias de cuidado. Entiende que las críticas hay que aceptarlas, e invita a la enfermería de Sevilla y de Granada, a realizar sus aportaciones en el grupo de enfermería. Los pasos a dar son dos: ir a explicar a Sevilla y Granada los resultados. Y segundo, ponerse en el compromiso de trabajar todos juntos para alcanzar los objetivos. Y a la vez, en vez de trabajar en la línea de mostrar las debilidades del modelo actual, los invita a que presentan propuestas alternativas.

UPES indica que en cuanto a la historia clínica digital, que como tal le parece muy buena, en su momento la empresa dijo que asumía la disminución de objetivos.

La empresa expone que hubo un correo en ese sentido y se puso en su momento una moratoria. Pero dicha moratoria ya finalizó.



UPES también plantea que se deben alcanzar unos niveles altos de calidad, cuando los equipos no funcionan siempre adecuadamente.

La empresa indica que conoce que la historia clínica tiene algunas limitaciones, y hay que ir perfeccionando la herramienta. Pero no es la clave para los resultados de los incentivos.

UPES indica que en su momento también dijo que asume el incremento del aumento de ocupación.

La empresa indica que en los procesos de cambio que puede haber incidencias, que luego se corrigen cuando se consolidan.

CGT indica que se está penalizando a los profesionales por la falta de calidad en el servicio, y sin embargo, existe una falta de calidad de los medios que se pone a disposición de los mismos. Esa herramienta entorpece la asistencia a los pacientes en tiempo y dedicación.

UGT pregunta si va a quedar en acta que si se recuperan en este semestre, recuperarán los incentivos.

La empresa indica que se tomará en consideración el periodo del 1 de abril al 30 de septiembre, para valorar esos objetivos, siempre y cuando se cumpla el nivel del 90% que es el que está acostumbrada la EPES.

UPES indica que no entiende que la medición tenga como condición el nivel del 90%.

La empresa indica que el año pasado Sevilla estuvo en el 94,79 %. La reunión explicativa de los elementos a mejorar en los objetivos se celebrará en Sevilla, en un plazo de 10 días.

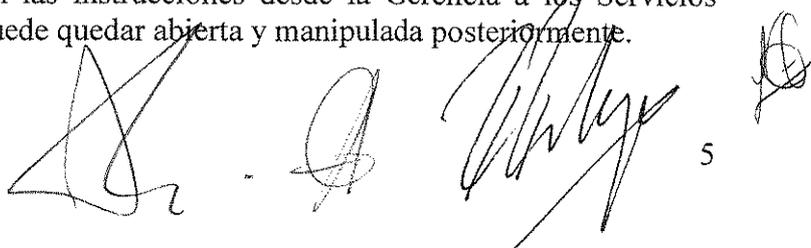
SAME indica que sería importante tener un informe de la auditoría.

SATSE pregunta si la disminución del porcentaje de los objetivos en EPES es distinto a la disminución de los objetivos abonados por el resto del sistema sanitario andaluz.

La empresa contesta que lo desconoce, pero es verdad que los objetivos se están volviendo más exigentes en todo el sistema sanitario. Y el empeño de la Consejería es que en una época en que han existido recortes, no debe existir un empeoramiento de la calidad de servicios.

SATSE indica que entonces el Gerente ha asistido a reuniones en que la Consejería ha exigido que se mantengan los niveles de calidad anteriores. Y que el nivel de exigencia es el mismo o mayor para los profesionales, pero que el nivel de retribución es sustancialmente inferior.

UGT solicita que se den las instrucciones desde la Gerencia a los Servicios Provinciales que la historia no puede quedar abierta y manipulada posteriormente.



5

La empresa indica que la historia clínica tiene un sistema por el cual se cierra automáticamente cuando ha pasado cierto tiempo.

La empresa señala que en el informe de auditoría se contienen todos los ítems con las desviaciones que han existido. Y que se olvida un elemento importante este año: el reparto de los objetivos es por categoría profesional. Los enfermeros, en la parte clínica tienen, actualmente, 53 puntos de su responsabilidad.

CSIF indica que los TES no saben en qué han fallado tanto en Sevilla como en Granada, y tampoco entiende que los médicos no han sido penalizados.

UGT pregunta si es legal que un responsable modifique una historia clínica.

La empresa indica que nadie ha modificado una historia clínica. Y respecto a los TES, en Granada, que están cerca del 80 % de cumplimiento de objetivos, se podrá exponer donde están sus fallos.

SAME indica que hay preguntas en los protocolos que tienen 60 segundos de activación y otras no.

CGT indica que la calidad de la empresa se está midiendo por ítems que llevan a la picaresca.

La empresa indica que en los tiempos de activación, se produce de forma automática, y ahí no hay picaresca.

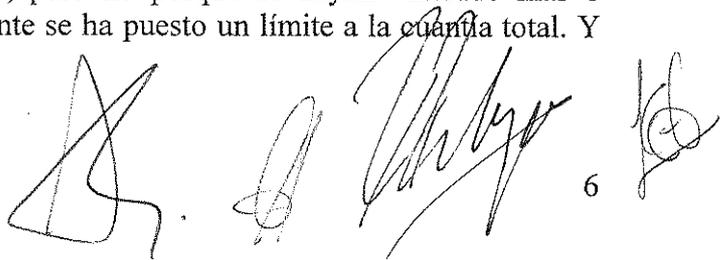
UPES quiere que se haga lectura del acuerdo, y en qué condiciones se va a poder reestablecer los incentivos de los servicios afectados.

La empresa indica que está conforme en la no afectación de los días de huelga para el cálculo final de los resultados finales del año 2013, ahora bien, con el compromiso de recuperar por todos los niveles previos del año 2013. Y se aplicará estrictamente lo que establece el convenio colectivo, sobre la aplicación de los remanentes por cada servicio y categoría. En diciembre, se hace un cálculo definitivo de los incentivos, y se descuenta lo pagado a cuenta. Pero nunca ha ocurrido que hayan quedado remanentes.

SATSE indica que el planteamiento de la empresa no es cierto, porque el no hacer el registro enfermero, no es 6 puntos sobre 100, sino 6 puntos sobre 30.

La empresa indica que no es así, porque el 45% corresponde a la categoría, y el 30% a los resultados individuales. Y la empresa a lo que aspira es el 90% de la categoría de enfermeros en Sevilla.

CCOO indica que en el SAS ha habido un recorte adicional del 10% en las retribuciones, porque en el SAS no se reparten los remanentes. Por tanto, se ha aplicado aproximadamente un 20% en incentivos, pero no porque se hayan valorado más o menos los incentivos, sino que simplemente se ha puesto un límite a la cuantía total. Y



Handwritten signatures and a page number '6'.

se debería tender a que los objetivos tengan relación con la propia categoría profesional. Y es algo que han venido demandando los TES de Cádiz.

UGT indica que también llama la atención que la EDP de los trabajadores de Sevilla, está muy por debajo de la media del resto de las provincias. Y quieren saber si es una decisión del Director Provincial, o existen algunos parámetros.

La empresa indica que están perfectamente objetivados y que, concretamente, la valoración del director son 5 puntos.

Por otra parte, como hay que pagar los incentivos, y enfermería de Sevilla, no llega al 60%, si se acepta el compromiso que se ha realizado, se podría considerar un nivel de logro del 60% para que entre en función de valor y percibir a cuenta el 65% de los incentivos, dando así un voto de confianza en este pago a cuenta esperando que se logren los resultados en la siguiente evaluación.

UGT indica que los enfermeros se reunieron ayer, para ver si aceptaban algunas propuestas. La mayoría de los enfermeros de Sevilla, aceptan este compromiso.

La empresa indica que en ese plazo de 10 días se tendrá la reunión en Sevilla, y en Granada también habrá la reunión en el mes de Julio.

CCOO pregunta sobre la incertidumbre que existe en los TES por los eventuales y la necesidad de la nueva cualificación, y pregunta cuando va a existir un proceso interno de consolidación profesional.

La empresa indica que no empezará a aplicarlo hasta que finalice el periodo de acreditación previsto en la Disposición Transitoria del Decreto 836/2012. La mayoría de los profesionales, con 5 años trabajados en los últimos 8, no tendrán ningún problema, ya que están habilitados, y los que no lo tengan, tendrán que homologar su titulación. Está en un proceso de regulación en la Consejería de Salud. Pero a nivel estatal también hay una intención de modificar el real decreto en diversos aspectos.

CCOO plantea que en Aragón se ha hecho un proceso restringido, y pregunta si se pudiera hacer un proceso restringido para personal de EPES.

La empresa indica que se está trabajando en este tema con el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, y se está pensando en abrir una convocatoria para los TES de EPES. Entiende que sería interesante que por la representación sindical se hiciera esa petición expresa a la Consejería de Educación.

UGT pregunta si lo que se pretende es un proceso de cualificación interno.

La empresa contesta que lo que se puede hacer es certificar que están habilitados en determinadas competencias. Las nuevas incorporaciones para una contratación indefinida, debería exigirse desde ya, el tener la titulación.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the middle, and several other signatures on the right, with a small number '7' visible near the bottom right.

Siguiente punto del orden del día: Reserva de puestos de profesionales para acudir a trabajar a instituciones del Sistema Sanitario Público europeo.

Indica la empresa que hay una solicitud de dos profesionales de Granada. Quieren la reserva de la excedencia por incompatibilidad por incorporación al sistema sanitario público europeo. Según la empresa, no se puede llamar excedencia por incompatibilidad, porque la ley solo contempla esta posibilidad para el sector público estatal. Se podría acordar en estos casos, una excedencia voluntaria con reserva de puesto. Pero de ser así, habría que incluir que si por necesidades del servicio fuera imposible la reserva, por imposibilidad de cobertura del puesto no se concedería. El planteamiento sería que la reserva de puesto no es automática, sino que se analizaría en comisión paritaria regional, y que la limitación se referiría a disponer de la cobertura por otro profesional.

Se alcanza el acuerdo de conceder para estos supuestos una excedencia voluntaria con la misma reserva de puesto que tiene la excedencia por compatibilidad, pero condicionada a la cobertura de la plaza. Y en caso de denegación, se valoraría por la comisión paritaria.

Y para estos dos supuestos, actualmente, del Servicio Provincial de Granada no hay problemas de cobertura, por lo que se puede conceder. Se indica que estos profesionales tendrán que acreditar que efectivamente van a ser contratado por el Sistema Sanitario Público.

SATSE pregunta por las listas que se facilitaron.

La empresa indica que el listado que se dio no es el orden actual, sino que lo que trataba de explicar era la vinculación de esos profesionales con la EPES, señalándose el número de días trabajados en la empresa por los profesionales. Se entregó a los efectos de aclarar qué profesionales, de los que integran la bolsa, trabajan, realmente, en la empresa.

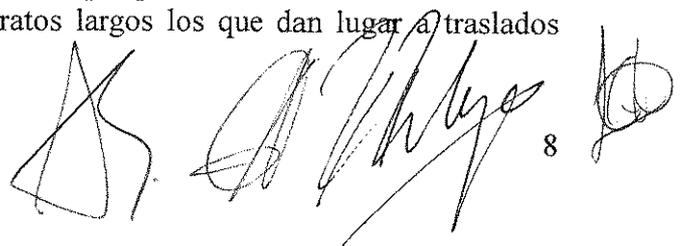
SATSE pregunta sobre la contratación en Almería.

La empresa indica que la bolsa se organiza como salió del proceso selectivo, y se publican todos los meses la situación de las listas, y es público. No hay una reordenación de las bolsas por el tiempo trabajado, salvo en la bolsa de seleccionados, que se reordena conforme al Convenio Colectivo.

La empresa indica que envió un borrador de normas de funcionamiento de la bolsa, pero no ha recibido alegación alguna. Algunos de los aspectos regulados son los siguientes:

Ámbito: se pretenden regular la bolsa de seleccionados y la de contratación. Por ello, el título debe suprimir el término temporal, puesto que podría dar lugar a una contratación de carácter indefinido.

Características: se parte de la base inicial. Los listados de partida son los del proceso selectivo. Se plantea que existan 16 bolsas porque habría una bolsa de contratos cortos y otra de contratos largos. Son contratos largos los que dan lugar a traslados



8

internos temporales. Puede haber controversias sobre todo en las ITs, que son de duración indefinidas cuando se prevén largas.

Bolsa de suplencia: para cuando las bolsas estén agotadas. Va a estar abierta permanentemente.

Las baremaciones se realizarán como un máximo de 24 meses.

La parte social indica que el plazo de 24 meses es demasiado extenso.

CSIF pregunta si la comisión de valoración incluye algún representante sindical.

La empresa indica que tiene derecho a información, a participar, pero no a formar parte de la comisión de valoración.

Se suprime del borrador la posibilidad de cambio de centro en el periodo de alegaciones. Por el contrario, se indica expresamente que en dicho periodo de alegaciones no se puede cambiar de centro.

SATSE indica que están de acuerdo con CSIF en que la representación sindical esté presente en la comisión de valoración.

La empresa indica que en los procesos de selección hay unos documentos que señalan los criterios seguidos en la baremación, y se podría dar participación a la parte social en cuanto a la definición de dichos criterios. Podrían tener la participación cuando se hayan realizado alegaciones y antes del listado definitivos.

Se configura como una nueva bolsa, la promoción interna temporal, que se plantea con preferencia a la bolsa de contratación. Ahora mismo se está dando cualquier tipo de contrato temporal sin limitación de tiempo.

CCOO pregunta quien tiene preferencia para la promoción interna temporal, si el de mayor antigüedad o el que tenga más méritos.

La empresa indica que hasta ahora, el criterio era el de días trabajados en EPES.

CGT pregunta si se consolidan las retribuciones cuando se regresa al puesto de origen.

La empresa contesta que la promoción interna en el convenio está regulado así, y no se permite en el convenio la consolidación de retribuciones. Las retribuciones son, en todo caso, las propias del puesto que se desempeña.

Se plantea la posibilidad de que por promoción interna se consolide el puesto de trabajo objeto de la promoción, anteponiendo los derechos frente a los de la lista de seleccionados.

SATSE plantea poner un tiempo límite para tratar el tema de las bolsas, porque quieren tratar el manual de permisos del EBEP.



9

SATSE pregunta sobre la baremación de la bolsa 2.

La empresa indica que sería la que está en el anexo.

SATSE indica que le gustaría tener en cuenta que en esa baremación se tuviera en cuenta la vinculación con la bolsa, y que no se tenga en cuenta por igual el tiempo trabajado en SAS como el tiempo trabajado en EPES.

La empresa indica que eso no se puede hacer, porque en el SAS lo puntúa igual.

En el punto 5º del documento, se plantea la formación para determinados puestos específicos.

UPES indica que el problema era como se seleccionaba a los que recibirían dicha formación.

SATSE plantea que deberían quitar de esa baremación la EDP porque los trabajadores del Servicio Provincial de Sevilla tienen una valoración muy inferior a otras provincias.

En el punto 6 del documento, se indica el régimen de contratación y de penalizaciones. También se regula una posible segunda vuelta, si en la primera no se cubre la vacante.

SATSE indica que no está de acuerdo con la exclusión definitiva de la lista por la no aceptación de 3 ofertas.

SATSE plantea que hay situaciones no contempladas y que impedirían la contratación, como por ejemplo, si se está trabajando en situación de incompatibilidad, o está de IT o de baja por maternidad.

En el punto 8, se plantean las situaciones de contratación de larga duración.

SATSE pregunta si se ha tenido en cuenta la renuncia una vez contratado.

La empresa indica que no lo ha contemplado, pero que habría que pensarlo.

Por último, se hace constar como contrato de larga duración todas las incidencias derivadas de la baja maternal.

Siguiente punto del orden del día: Manual de permisos con aplicación del EBEP:

La empresa indica que ya adelantó el cambio normativo con la nueva regulación del EBEP, y se envió dicho manual a la parte social. Los criterios que en el Manual se exponen son los mismos en todas las Agencias hospitalarias, y que la capacidad que tiene la EPES para cubrir todos los permisos no es la misma que tiene el SAS o un hospital, porque cada hora de permiso, hay que cubrirla, y tiene un impacto directo en el presupuesto.



10

El Manual trata de hacer una interpretación de lo que establece el EBEP. Se ha incluido, en materia de enfermedad grave, la hospitalización, y las que aparecen en el Anexo del decreto 1148/2011. EL resto de las cuestiones se ajusta al EBEP, tal y como se indica que hay que hacerlo. La imposición del EBEP es consecuencia del Real Decreto ley 20/2012. No hay margen para no aplicar el EBEP.

CGT dice que el manual lo hace más restrictivo que el EBEP.

UPES indica que no entiende por qué hay que hacer un manual.

La empresa indica que en determinados aspectos se ha ampliado, en lo posible, el EBEP, en lo permitido por éste, como es el caso de considerar como enfermedad grave la hospitalización. La aplicación del número hora de los permisos se ha realizado por 7,5 horas por cada día hábil.

UPES indica que el día hábil en la EPES son 12 horas.

CGT y UPES entienden que el día hábil en EPES es de 12 horas.

CGT indica que con los turnos de 24 horas, es más fácil que cualquier incidencia caiga en los días en que no hay turnos, por lo que la empresa sale más beneficiada.

SATSE pregunta si este manual es negociable o no.

CSIF indica que en el convenio se establece que hay una turnicidad, por lo que los turnos son los que son.

La empresa indica que hay poco margen de maniobra, pero algunas cuestiones se pueden considerar.

UPES indica que el día en que ocurre la desgracia, sea el día 0, y no se compute.

CSIF indica que si se echan números, no salen tan caros los permisos, porque a veces caen los hechos en los días libres, o se producen cambios de turno, etc.

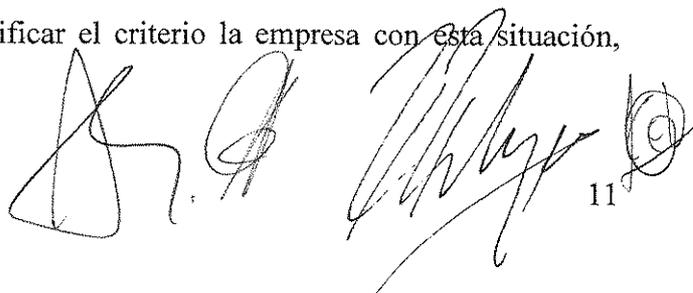
SATSE plantea que la propuesta es que los turnos sean de 12 horas.

La empresa indica que se están comparando los permisos que se están produciendo y los cálculos son casi iguales. Y si se aplica cada día de 12 horas, se incrementaría el gasto respecto de la normativa anterior.

SATSE indica que para nada es igual que antes. Antes tenían 36 horas y ahora tienen 22,5 horas.

La empresa indica que no es así, que antes tenían 24 horas y ahora tienen 22,5 horas. En otros supuestos es más favorable, como es el caso de la enfermedad grave sea en otra provincia. Y es la misma aplicación que está haciendo el SAS.

SATSE plantea que de no modificar el criterio la empresa con esta situación, tomarán las medidas oportunas.



11

La empresa indica que el SAS se está replanteando el concepto de carrera profesional para el pago del complemento por Incapacidad Temporal. EPES no lo está considerando para el pago de la IT. De momento no se han recibido instrucciones al respecto. Otra cuestión que está en debate es la bonificación de la reducción de jornada por el cuidado de hijos. También se está considerando y están a la espera de la decisión de la Consejería. En el momento en que tengan noticias al respecto se pondrá en conocimiento de los sindicatos.

CCOO indica que respecto de la IT hay una circular del SAS donde se va a tener en cuenta la carrera profesional para la compensación de la IT. Es una circular, la 58/2013.

SATSE pregunta por las horas de los Delegados de Prevención, si ya no existen.

La empresa indica que sí, que se han suprimido. Y respecto del nivel de absentismo, ha existido un incremento reciente del nivel de absentismo, por las IT, que son de corta duración, y hay un impacto grande sobre las 24 horas. Hay ahora mismo un punto de desviación en el presupuesto entre la duración de las bajas por IT y el número de horas que se ven afectado por las mismas. Hay que tomar decisiones al respecto. Y se producen cambios de turnos con intervenciones o motivos programados, la empresa no se hará responsable de los cambios de turno en casos de IT. La afectación en horas de la IT debe realizarse sobre las planificaciones originales.

UGT y CGT indican que el control deberá ser sobre esas personas que hayan realizado esos cambios.

A las 16:30 se da por finalizada la sesión. La próxima reunión será de Comisión Paritaria Regional.



Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and difficult to read. The first signature is on the left, followed by a second, a third, and a fourth on the right. The fourth signature is positioned above the number 12.