



ACTA nº 35 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL

27 de marzo de 2014

En Campanillas, Málaga, a las 11:00 horas del día 27 de marzo de 2014, se reúnen en sesión de la Comisión Paritaria Regional de la EPES, las personas que a continuación se relacionan:

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:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
José Enrique Fernández Jiménez	CCOO	Asesor.
José Ortega Oliva	CCOO	Asesor.
M ^a Carmen Merino Quesada	CCOO	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez.	CSIF	Asesor.
Antonio Ramírez Castillo.	CSIF	Representante.
Antonio Olmo Pimentel.	UGT	Representante.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Lourdes Moyano Redondo.	SATSE	Asesor.
Ángel Lucena Romero.	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo.	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Asesor.
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
J. Javier García Ortega	CGT	Representante
José Antonio Traveset Luque.	UPES	Asesor.
Manuel Acosta Algaba.	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante.
José Antonio Oliva Payan.	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves	UPES	Asesor.
Francisco M. Escarti Hernández	UPES	Asesor.
Carlos A. García Fuente	UPES	Asesor.

CGT.
OPES

UPES

Orden del día:

1) **Aprobación de actas de sesiones anteriores.**

La empresa expone que junto con la convocatoria se enviaron dos actas para su revisión y firma. Se firman ambas actas.

2) **Presentación de los nuevos representantes de los trabajadores.**

Puesto que existen nuevos representantes de los trabajadores, se procede a la presentación de los nuevos representantes.

3) **Presupuesto del año 2014.**

La empresa expone que en la última comisión paritaria de 28 de noviembre, estaba en trámites la ley de presupuesto de Andalucía. El presupuesto de la EPES ha sido publicado el 18 de marzo de 2014. Hubo una reunión el 16 de diciembre de 2013 con la Consejería de Salud. En el presupuesto se ha aprobado una reducción del 5% de todos los entes instrumentales de la Junta de Andalucía. En aquella reunión se transmitió que por parte de la Consejería se iba a mantener unos pilares de gestión en EPES. Se resume en que no afectaría esta reducción ni a la tabla salarial, ni a la plantilla de la empresa, ni a la cartera de servicios. Con estas premisas, existe preocupación en la empresa, ya que al comienzo del ejercicio se inicia con un déficit de 4 millones de euros. Desde primeros de año se han iniciado actuaciones para optimizar gastos en servicios exteriores, otras medidas como reducción de gastos de formación, reducción de horas de apoyo, de proyectos, y que los mandos intermedios dediquen una parte de su jornada a jornada asistencial. Se está revisando el tema de comidas, haciendo una comparativa con lo que paga el SAS en esos mismos servicios. Se va a tratar de que en la mayoría de los casos se coma en los centros sanitarios.

Se han realizado gestiones con todos los servicios exteriores y proveedores relevantes de la empresa. Ante la alerta generada ante estos contactos, hay que decir que estos contactos se enmarcan en cualquier gestión ordinaria con los proveedores de servicios. Se están revisando las necesidades actuales, cuáles son los niveles de eficiencia, los tipos de servicios que se están prestando, y cual es la demanda, para ver la adaptación del servicio a la demanda actual.

Desde el año 2009 la financiación de la empresa se ha ido reduciendo. Hay algunos servicios exteriores en los que ha permanecido su financiación invariable, y este es el momento oportuno para revisar esos servicios exteriores. Hay que pedir que ese sacrificio y esfuerzo se reparta entre todos, mediante la formulación de acuerdos. Y así, al final del ejercicio, la empresa tendrá un menor déficit a final de año. Se va a proponer acuerdos, desmintiendo que vayan a producir ERE en el transporte de críticos ya que espera llegar a acuerdos para la adecuación del servicio.

CSIF



Se está trabajando en la búsqueda de ingresos vía Dispositivos de Riesgo Previsible y proyectos vía fondos europeos. Es importante también en la gestión interna, asegurarse que se dan una serie de premisas para un cierre económico equilibrado, entre ellos, intentar mantener un nivel bajo de absentismo, la facturación de todos los servicios prestados a terceros, y el debido mantenimiento y cuidado de los bienes de la empresa. Cuando se haga el primer cierre del ejercicio del año, se valorarán las medidas adoptadas o las que se vayan a adoptar. Todavía es pronto para saber la eficacia de las medidas que se han acordado. Pensamos que con estas medidas no se va a lograr equilibrar el déficit de los 4 millones de euros a final de año. Por ello pueden ser necesarias medidas adicionales, pero se seguirán criterios de prudencia. La intención es cerrar el ejercicio equilibrado. Concluye diciendo que no se van a ver afectadas las retribuciones, ni la plantilla ni la cartera de servicios, ni se quitan las comidas.

CCOO pregunta pensaba que se iba a dar nueva información, que se ha comentado solo lo que se dijo en la reunión con el Sr. Martín Blanco.

La empresa contesta que ahora solo se está trabajando en los aspectos comentados. De momento, hay que ser prudente con las previsiones. El contrato de críticos termina el 30 de noviembre, el de helicópteros y teleoperación finalizan a final de año. Por tanto, se puede pensar en algún tipo de adecuación de los servicios, y habrá que valorarlo.

CCOO indica que le han llegado la noticias de una reducción sería de un 25%.

La empresa indica que ha habido una sola ronda. Calcula que habrá al menos dos rondas más en las negociaciones.

UPES indica que no observa ninguna información nueva, y es pesimista con la situación, y pregunta qué medidas tiene pensadas la empresa para no tener déficit a final de año.

La empresa indica que de momento no hay ninguna pensada, salvo las expuestas. Va a haber algunas reuniones con las plataformas de contratación provincial, ya que se han incorporado a las mismas las empresas públicas. Hay muchas variables, y se irán haciendo medidas, sin tocar retribuciones, plantilla ni cartera de servicios.

SATSE indica que no hay ninguna diferencia entre la información de noviembre, de diciembre y de hoy. Que afecte a personal solo observa la reducción del gasto de personal, de comidas, reducción de horas por los cargos intermedios, y pregunta cuanto va a suponer estas reducciones.

UPES pregunta por las amortizaciones.

La empresa contesta que las amortizaciones no son un gasto.

La empresa contesta que en el BOJA se encuentra la respuesta a las cuantificaciones que pide SATSE. Los resultados y consecuencias de las medidas que se van a adoptar se irá informando con el transcurso del año.

SATSE pregunta cuanto va a suponer la reducción en euros de los gastos de formación, de la reducción de horas de cargos intermedios, etc.

La empresa indica que en estas partidas, la reducción va a ser muy pequeña. No cree que pase en total de los 200.000 euros en total, y ve difícil que pueda haber más. La gran partida de ahorro será a partir de la gestión con los proveedores.

UPES indica que con los servicios exteriores, la reducción sería a partir de final de año, ya que tales contratos finalizan entonces.

La empresa indica que lo que está negociando es que se anticipen esos ahorros, mediante acuerdos con las empresas. También indica que se va a tratar de reducir gastos en el Rocío, pero son cantidades muy pequeñas.

CSIF pregunta si el déficit lo va a asumir el SAS o qué va a ocurrir.

La empresa indica que lo desconoce, porque nunca ha pasado en la EPES. Pero ha habido empresas públicas que han tenido cierres con déficit, y ello implica la obligación de recuperar el déficit en el ejercicio siguiente.

SMA indica que el déficit está en personal y bienes y servicios. Pero en la partida de personal, no se ha comentado ninguna medida de reducción de déficit. Es un tema que tiene que solventar la empresa. Teme que si no se solventa el déficit en la partida de personal, se puedan plantear al final otras medidas.

La empresa ha dicho que el concierto de los accidentes de tráfico se ha revisado y esto implicará un incremento de la facturación. Hay muchas variables. En el capítulo de personal, si se consigue financiación de fondos europeos, puede ayudar. El absentismo es importante, porque cada punto de incremento de absentismo, son unos 400.000 euros. Puede ocurrir que a final de año se llega a una situación de equilibrio en servicios exteriores, aunque no en personal.

CGT indica que la situación y la información es idéntica a la que se dio en el mes de diciembre. Conocían que no había expectativas nuevas a lo que se planteó en la reunión de Sevilla. La expectación será cuando se aproxime el final del 2014. El ahorro no puede llegar por las comidas en los hospitales, ni por las reducciones en las subcontratas. En las subcontratas si se reducen los pagos a dichas empresas, deberá explicar la empresa como no va a afectar a los trabajadores de esas empresas. Su sensación es que ya hay una decisión tomada. Entienden que hay un problema, que es que se ha perdido la capacidad de gestión por parte de la empresa, y se ha perdido la capacidad de negociación con los representantes de los trabajadores. Por ello, piden que en las reuniones de la comisión paritaria esté presente el SAS. Quieren más que



palabras, y quieren la concreción económica de las medidas de reducción de déficit, y como se va a solventar la reducción del déficit a final de año o en el último trimestre.

La empresa indica que la previsión actual de la empresa es un déficit a final de año de 4 millones de euros. Cuando se hagan los primeros cierres parciales del año, se podrá indicar si se reduce o no ese déficit con las medidas planteadas. Respecto de la negociación, la dependencia en el SAS es funcional, no abarca más que ponerse de acuerdo en políticas determinadas. En materia de política de personal y negociación colectiva, el ámbito es la comisión paritaria de la EPES. Cuando la empresa viene a las comisiones paritarias, previamente ha consensuado criterios con las distintas áreas y responsables. La Gerencia de la empresa está permanentemente en contacto con la Consejería y del SAS.

CCOO pregunta sobre el transporte de críticos. Se dice que no va a haber ERES, pero eso lo decidirán las empresas contratistas, no la EPES. Si la empresa va a continuar con el transporte de críticos tal y como está, y si el presupuesto de críticos es de unos 8 millones de euros, y se le quita el 25%, se quedan 2 millones de ahorro. Por lo que no cree que pueda haber una reducción del presupuesto de críticos del 25% sin reducir servicios.

La empresa indica que lo normal es reducir gastos, y se hace negociando generalmente con las empresas contratistas. No cree de ningún modo que se alcance una reducción del 25% en el transporte de críticos. Se intentará llegar a una solución de un acuerdo equilibrado, sin que haya una medida traumática en las empresas contratistas.

CGT expone que cuando se le pregunte a la empresa el ahorro del capítulo de personal, tendrá que dar explicaciones, y sin tocar retribuciones ni plantilla sin déficit.

La empresa indica que previsiblemente la partida de personal terminará con un déficit inferior a los 2.000.000 € en personal.

CGT pide qué explicaciones va a dar la gerencia sobre el déficit de la partida de personal y qué medidas ha adoptado o va a adoptar.

La empresa contesta que explicará que se han tomado una serie de medidas que han dado un resultado determinado, y que no había más margen con las premisas acordadas inicialmente, ya que estas son no afectar ni plantilla ni retribuciones. Es posible terminar en déficit.

CCOO insiste en que el déficit de personal va a estar y tendrá que asumirlo la Junta de Andalucía. Recortes adicionales a partir de 2015 que no se contemplan para las otras APES.

SATSE manifiesta que la respuesta fue que se vería la forma de aumentar los ingresos para no terminar con ese déficit, pero que si hubiera déficit la Consejería

asumiría tal déficit. Recuerda que en esa reunión se habló mucho de como equilibrar el déficit en bienes y servicios, pero que en personal no había alternativas. Desconoce si estas dos partidas que inicialmente son estancas, al final se pudieran comunicar y compensar.

La empresa indica que están en la misma situación que el resto de las empresas públicas. Y tienen que ver qué ha ocurrido con el resto de las empresas que han tenido déficit. Desmiente completamente que pueda haber un ERE en la EPES como consecuencia del déficit del año 2014.

UPES indica que quizás no haya un ERE en el 2014, pero puede ocurrir en el 2015.

La empresa pregunta qué ha ocurrido en las otras empresas públicas después de varios años de déficit. Entiende las preguntas que se le formulan, pero no puede responder de lo que vaya a ocurrir en el futuro.

CCOO indica que valorando el presupuesto ve una reducción del presupuesto en el año 2015 y 2016, de unos 100.000 euros menos, que representa recortes adicionales que no se contemplan en otras APES.

La empresa indica que desconoce en estos momentos qué presupuesto se va a asignar para el año 2015 y 2016. Será una planificación presupuestaria de la cual no se debe deducir el presupuesto del 2015 y 2016.

UPES pregunta quien va a realizar el trabajo que deje de hacer críticos.

La empresa indica que habrá que pensar en un planteamiento de sistemas. Desde una perspectiva de sistema, habrá que concluir que habrá que dar los mejores servicios para el ciudadano con el menor coste posible. Pero esto es algo que se viene haciendo desde siempre: el equipo de emergencias tendrá que hacer determinados servicios al igual que los del transporte de críticos hacen a veces transporte primario. Es una cuestión de eficiencia.

CGT indica que la eficiencia tiene muchas variables. El sistema es eficiente cuando responde a las necesidades del ciudadano. Y la inversión que se hace en materia de sanidad es cada vez menor en función de otras inversiones que se realizan en otros ámbitos. La ejecución de los compromisos de la Junta de Andalucía se pierde ante estas políticas. Y lo que se está planteando es que los recortes a las subcontratas, repercute a los trabajadores de la EPES que van a tener que asumir más servicios.

La empresa indica que el objetivo de la eficiencia va a estar siempre en la EPES, ya que pretende dar los mejores servicios con unos recursos económicos cada vez más reducidos. La modificación que se haga en los críticos tiene que ser equilibrada, para que produzca reducción de déficit, y para que no haya perjuicios graves para los trabajadores de estas empresas.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large scribble at the top, a signature below it, the initials 'CSIT', and another signature with 'UPES' written below it.

A large, stylized handwritten signature in blue ink at the bottom center of the page.



CCOO indica que la reducción de presupuesto de críticos repercute en los trabajadores de la empresa, y quiere conocer qué alcance va a tener.

La empresa indica que no conoce ahora qué va a ocurrir, en transporte sanitario se ha producido una reducción del 10%. Van a ser cuidadosos para que el servicio no se vea afectado de una forma importante. Saben que en muchas ocasiones, se hacen muchos traslados que no son de críticos. Hay que revisar muchos aspectos, porque a veces hay un uso indebido del transporte de críticos.

CGT indica que lo que está diciendo de los críticos, son directrices de la empresa, indicando que hay esas instrucciones de que se traslade de planta a planta.

La empresa contesta que hay un protocolo que se pactó y que se ha revisado, con unas indicaciones, y a ello se han de acoplar.

UPES indica que se ha llegado a utilizar el transporte de helicópteros, para trasladar a un paciente que estaba en planta.

La empresa indica que cuando ha ocurrido se han pedido explicaciones, y que son aspectos a analizar y controlar.

UPES expone que cree que han tenido una eficiencia malentendida, de estadística cuantitativa. Pero si se mide con tal estadística, debería aplicarse en todos los sentidos. Debe medirse también el tiempo de actuación de cada servicio. Cree que debería realizarse una medición de la eficiencia cualitativa.

La empresa indica que está de acuerdo que debe haber indicadores cualitativos.

CGT dice que la nueva valoración del transporte de críticos debe aplicarse para la actividad primaria de la empresa.

La empresa indica que la actividad de la empresa desde la fecha de creación de la EPES hasta la actualidad ha cambiado sustancialmente, ahora no solo se dedica a realizar emergencias, sino también a realizar urgencias no demorables en determinados casos. Están en un sistema de interrelación y coordinación entre todos los dispositivos.

CGT dice que eso es lo que se ha hecho siempre, pero esos criterios se están modificando ahora.

SMA indica que ya que se están cambiando las normas de organización, que se organice bien todo.

UPES indica que flexibilizar las funciones de la EPES, a largo plazo es un problema, porque cuantos más servicios de urgencia, de transporte de críticos, se hagan,

al final se ha perdido la especialización que esos equipos que poco a poco van haciendo más emergencias.

CCOO insiste que al final la EPES va a hacer lo que no hacen todos los demás equipos. Y que pueden existir problemas si algún día el equipo está en una asistencia que no es una emergencia y coincide con una emergencia a la que no se puede asistir. Quieren saber si económicamente repercute o repercute si se amplían esos servicios. Pregunta como van a intentar incrementar la financiación.

La empresa contesta que van a tratar de ampliar los servicios de terceros, pero es verdad que quien contrata los dispositivos tienen opciones más baratas. En cuanto a otras subvenciones, están analizando las propuestas para financiación FEDER 2015-2020 y financiación fondos europeos, pero estas partidas difícilmente llegarán al presupuesto de la empresa para el 2014. Llegarán para el 2015: estos proyectos podría servir para invertir en equipos, su mantenimiento y formación de profesionales.

Respecto de los servicios de la EPES, la realización de otros servicios, no tienen un componente económico, sino que está en relación con la calidad de los procesos. Y hay procesos que están en la frontera de las prioridades 1 y 2; ahí es donde aparecen la mayoría de las reclamaciones de responsabilidad patrimonial y judiciales. En un análisis de estos casos, es cuando se han detectado estas incidencias. En determinadas localidades, el recurso más adecuado a las necesidades del paciente para atender casos, por ejemplo, de disnea, es el 061. Pero no es lo mismo un dispositivo que tiene poco tiempo disponible, que otro dispositivo que tiene más tiempo disponible.

CGT indica que si se está hablando de demoras, las mayores de demoras se dan en las ciudades, porque hay muy pocos DCCU.

La empresa indica que si en la zona de El Arahal tienen un caso de disnea, clasificado como prioridad 2, y tiene disponible el equipo 061, entiende que el recurso que se debe asignar es el equipo de emergencias.

UPES indica que creen que está en un error, ya que una disnea que no admite más de media hora de espera, no es una prioridad 2, sino que es una prioridad 1. Cuando hay una prioridad 2, que es clara como prioridad 2, no hay que enviar al equipo. La gran mayoría de las situaciones en Sevilla no son prioridades 2, y se acude. Y además, los planes expertos no funcionan adecuadamente y hay que corregirlos, porque no se puede llegar tan pronto a la decisión. Y necesitan que se aclare qué asignar a las prioridades 2, si asignar el equipo o el DCCU. *Que se aclare si el objetivo de hacer el 75% de las P2 estando DCCU disponible se establece por una necesidad legal.*

La empresa indica que cuando se habla de prioridades 2, no son cualquiera prioridad 2. Luego hay otros matices que comentar. Estas situaciones son las que más problemas judiciales o de responsabilidad patrimonial producen. Donde mayor problema existe es en las disneas. En cuanto a la reorganización operativa, ha habido un grupo de trabajo en el PAUE, donde han intervenido profesionales, y ya no van a existir 4 prioridades, sino 5. Cuando existe una urgencia no demorable, la respuesta tiene que

CSIF

Vale aprobado

UPES
DISEÑO 2014

UPES



ser rápida. La actividad a día de hoy está marcada en el 60% y actualmente está en el 58%. Los servicios de emergencias no se van a saturar por hacer lo que se está haciendo.

CGT indica que lo que no es sostenible son los 10 puntos que se han incluido para los incentivos.

UPES pregunta qué objetivo se persigue.

La empresa indica que hay muchos pacientes que se ven perjudicados por determinados procesos, como la disnea, y en determinadas bases, se puede utilizar los equipos pensando en el ciudadano. Y la coincidencia con una emergencia y una saturación, es muy difícil porque con estos equipos con los que se plantean estas situaciones, tienen un muy alto índice de no ocupación.

CGT expone que estas situaciones se deben hacer en todas las bases o ninguna.

La UPES indica que si existe un problema con una coincidencia, quien sería el responsable.

La empresa indica que siempre que esto ocurre se plantea una responsabilidad patrimonial que se dirige contra la empresa, y no frente al médico coordinador. Jamás ha habido una reclamación personal de tipo penal contra el coordinador.

SMA comenta que sobre el objetivo de P2 en Periféricos ha enviado por correo al gerente y Sr Álvarez la disconformidad ante este nuevo objetivo para el 2014. El caso de las disneas, se les consejo que la Disnea Ansiedad y la Disnea Fiebre se excluyeran y así lo han hecho. Estos objetivos son para las Bases Periféricas, SMA no entiende que un periférico como el del Tomillar en Dos Hermanas, cubre a una población de 120.000 habitantes, se lleve a cabo esta operativa y en capitales de provincia con las mismas características NO.

SMA pide que se informe a la parte social, por ejemplo, de las saturaciones de los EE realizando P2 y no pueden hacer una prioridad 1.

La empresa indica que el criterio no es la población, sino el tiempo de disponibilidad que tiene un equipo para atender a la población.

SMA indica que en una revisión que ha habido del PAUE indica que se indica que ante una prioridad 2, debe acudir el equipo.

La empresa contesta que no está terminada esa revisión, pero que lo que se quiere es dividir la prioridad 2, porque el 50% de los casos son de prioridad 2, y no es razonable que no se diferencien en estos casos.

UPES

CGT indica que entre las funciones del DCCU se incluye la atención de las urgencias y emergencias.

La empresa indica que esto ha sido siempre así.

SATSE pregunta si se hace alguna estadística sobre los casos de prioridades 1 según los planes expertos, que luego no son prioridades 1.

La empresa contesta que esa estadística se hace mensualmente.

SATSE indica que habrá que asumir que haya fallecimientos porque se estén prestando servicios que no son prioridades 1.

La empresa indica que hoy en día hay muchos más recursos de todo tipo para atender a todo tipo de asistencias.

La empresa indica que en el día de ayer, solo el 40% de las prioridades 1 fue atendido por el 061. Y en la zona de cobertura, no se llega ni al 70%, porque el resto se remite a los DCCU.

SATSE manifiesta que la empresa no puede sostener que si existen prioridades 1, y está el equipo 061 libre, piense que el médico coordinador envíe al DCCU.

La empresa indica que habrá situaciones de saturación, y en otras, habrá razones, por la que no se ha acudido a estas prioridades. Ha visto muchas reclamaciones y muchas reclamaciones patrimoniales y hay situaciones que son justificables y otras veces no tan justificables.

SATSE reclama que se le dé información sobre donde habían ido los equipos de emergencias en estos casos de estas prioridades 1 y 2.

UPES indica que el error que se comete es que esto es una cuestión de números, sino de principios, y los principios se han perdido. Un solo caso de una emergencia no remitida por una saturación de un equipo por haber enviado el equipo a una prioridad 2, bastaría para cambiar de políticas.

CCOO indica que también se están dedicando a paliativos, y no sabe qué hace un equipo de emergencia cuidando a paliativos.

UPES pregunta qué opina sobre el estudio que existe sobre Andalucía, donde se indica que es la comunidad autónoma con mayor número de asistencias, pero con menor número de emergencias.

La empresa indica que los datos no son reales, y se va a publicar una aclaración de estos datos en próximas revistas.



4) **Miembros del comité de seguridad y salud.**

La empresa pregunta que tras el cambio de la representación sindical, se ha de designar a los nuevos miembros del comité de seguridad y salud.

CGT manifiesta que se tendrá que reunir para su designación.

La empresa indica que también hay que modificar a los 4 miembros de la comisión de igualdad.

UPES pregunta qué sindicatos tendrían representación en los comités, tras las nuevas elecciones.

La representación sindical actualmente es la siguiente:

CCOO: 24%.
CSIF: 4 %.
SATSE: 12 %
SMA: 18 %
UGT : 10 %
UPES: 25 %
CGT: 8%.

5) **Conclusión del proceso de traslados internos.**

Se publicaron los listados provisionales el 5 de marzo. Se han recibido 3 alegaciones:

a) Una reclamación de una trabajadora que pide la inclusión de su solicitud fuera de plazo por un embarazo de riesgo. No pudo acceder a su correo corporativo por haber sido trasladada al SP de Cádiz. Es una médica, y envía su documentación. La empresa indica que hay dos opciones: una enviarla al final del listado, y otra admitirla fuera de plazo, e incluirla donde le corresponda. La empresa piensa que esta segunda pueda ser la solución.

La parte social pregunta sobre qué publicidad se ha dado a la convocatoria. La empresa indica que como habitualmente, y que todo el mundo sabe que en estas fechas, todos los años, se hace esta convocatoria.

UPES pide que no se dé de baja en el correo en temas de baja maternal.

La empresa indica que toma nota de esta cuestión, y que si es así, se revisará.

CGT pregunta qué repercusión tiene esta inclusión de esta compañera. La empresa indica que habría terceros afectados.

UPES lo que plantea es si cualquier baja da lugar a una causa de fuerza mayor, que posibilite la presentación fuera de plazo.

UPES indica que a la comisión paritaria pueden denunciar tanto uno como otro profesional. Por lo tanto, pregunta si se tienen que pronunciar.

La empresa indica que en la comisión de igualdad todos estos supuestos se han admitido.

CGT presentó una reclamación por el tema de los plazos. Lo primero que hay que solucionar son las notificaciones.

CCOO no tiene ningún problema en pronunciarse a favor de la inclusión, pero sí que hay que mejorar los canales de notificación a los trabajadores.

CGT indica que ellos no pueden decidir entre uno u otro.

UPES indica que no se debe hablar de causa de la baja, sino de periodo de baja y circunstancias.

La empresa indica que la solución habitual era poner al profesional que solicitó fuera de plazo al final del listado. La diferencia en este caso, es que la baja es por maternidad, y las circunstancias ocurridas.

UPES no se va a pronunciar en este tema, entiende que si la empresa ha realizado el proceso correctamente, deberá tomar la decisión la empresa.

SMA tampoco se pronuncia y cree que la solución intermedia de admitirla a final de la lista puede ser una buena solución.

SATSE manifiesta que cree que se debe hacer lo que se ha hecho en otras ocasiones, y que no es un caso especial.

UGT tampoco se pronuncia, indicando que es una decisión de la empresa.

La empresa manifiesta que lo analizará y tomará una decisión y existe el compromiso de la empresa de mejorar en las comunicaciones.

Otra cuestión: un médico del SP de Málaga, solicita que se le incluya el tiempo que estuvo en excedencia forzosa por ese periodo. En la baremación inicial no se le incluyó. Conforme a ley, la empresa entiende que sí que debe computarse el periodo de excedencia forzosa. La inclusión de ese periodo no afectaría a terceros, por lo que se le computará. Estuvo de director gerente de una empresa pública.



La tercera reclamación es de un médico de Sevilla, que solicita también que el tiempo trabajado en excedencia forzosa se le compute como tal. Visto el expediente se observa que hay un periodo de excedencia forzosa y otros como excedencia por incompatibilidad. Este profesional ha reclamado indicando que todo debería haber sido como excedencia forzosa y no como excedencia por incompatibilidad. La empresa indica que se le añadirá el tiempo como excedencia forzosa y la que no es forzosa, no se le computará.

UGT indica que en el SAS la excedencia por incompatibilidad sí que computa para todos los baremos.

La empresa dice que sí que podría ser, pero debería ser para todos los trabajadores en una nueva convocatoria.

UGT indica que el EBEP establece que lo que no esté regulado en convenio, se estará a lo dispuesto en las normas estatutarias.

La empresa indica que en el convenio sí que existe una regulación específica en el convenio de la EPES. Si hay interés por incluir la excedencia por incompatibilidad, se podría pactar.

UGT manifiesta que el EBEP regula esta situación y cree que implicaría que debe computarse la excedencia por incompatibilidad.

La empresa indica que en el convenio de la EPES sí que está regulado.

SATSE indica que hay un caso de una médico en Cádiz, y puede tener una excedencia incluso voluntaria, y pide que se le compute el tiempo trabajado en otros servicios públicos. Y cree que no hay diferencia entre este caso, y el de la excedencia por incompatibilidad.

CCOO indica que el artículo 88 del EBEP implica que se podría pactar la inclusión como tiempo trabajado el de excedencia por incompatibilidad.

La empresa manifiesta que para esta convocatoria no se podría realizar.

CCOO respecto de la primera cuestión, quiere manifestar es que no puede ser que esta persona que está de baja, sin poderse mover, y ni siquiera se le comunicó que había sido trasladada a Cádiz, y se enteró por mediación de una persona de Sevilla, por lo cual le parece mal que no se acceda a su situación.

La empresa no puede hacer notificaciones personales a cada trabajador por cada proceso que haya en la empresa. Y seguro que la empresa ha notificado a la trabajadora su traslado a Cádiz por la finalización del traslado temporal que tenía en Sevilla.

SMA pregunta sobre la inclusión de los directivos en los traslados internos temporales.

La empresa indica que en el SAS y en todos los organismos, el directivo que tiene reserva de puesto, puede concursar en los procesos de traslados, aunque no estén ejerciendo actualmente como personal asistencial.

6) **Información del 4º día de libre disposición.**

La empresa indica que con respecto a este tema, hubo una citación en el SERCLA y ha llegado una segunda citación por el mismo motivo. Y el posicionamiento de la empresa es claro: el convenio colectivo regula los días de libre disposición, y en los cuadrantes ya se eliminan las horas de la libre disposición. Ya no existen esas horas de jornada de libre disposición. Luego entiende que no puede repercutir en la jornada asistencial efectiva. Además, es una cuestión histórica de la EPES. Si se insiste en la reclamación, la empresa presentará reconvencción, y reclamará el diferencial de las horas que actualmente se dan de más en la empresa que las legalmente corresponde, es decir, la empresa entiende que se conceden actualmente 14 horas más de las que corresponden. La empresa entiende que esta reclamación no tiene efecto en jornada. La empresa indica que se ha planteado en otras ocasiones, cuando se había pedido programar más jornada, para luego que cada cual escogiera las 44 horas que no iba a realizar. Pero eso organizativamente es un problema para el trabajador y para la empresa.

SMA ha planteado el derecho que tienen los trabajadores a disfrutar del 4º día. En el SAS estos días son sumados al cómputo anual de horas (sistema de turnos llamado GERONTE) y el trabajador cuando los disfruta se le restan. SMA piensa que se podría hacer igual, se cubrirían esos turnos de forma voluntaria contando esas horas como Jornada Directa (al trabajador que realiza ese turno).

SATSE manifiestan el derecho al disfrute de las 44 horas de libre disposición existe. Es decir, se habrá de incluir todas las horas de la jornada, y el trabajador podrá elegir qué día de libre disposición elige.

SMA indica que se ha pedido un par de días de libre designación y se le ha dado. Lo que se ha hecho, es que ha ejercido tal derecho, y se le ha dado, y luego ha devuelto las horas.

SATSE indica que la empresa es contradictoria, porque el concepto de vacaciones y días de libre disposición tienen la misma naturaleza y la empresa no puede obligar a planificar en cuadrante las vacaciones, y no los días de libre disposición.



CCOO indica que interpuso una denuncia a la inspección de trabajo, y que iba en ese sentido estimándose que el derecho a estos días existe, pues es un derecho del trabajador. Se trata de un derecho que el trabajador no ejerce.

La empresa manifiesta que es un derecho que el trabajador ya ha ejercido, puesto que ya no están esas 44 horas en su cuadrante.

La empresa indica que primero tendrían que estar planificadas esas 44 horas de todos, y luego, tendría que negociar o articular como se cubren esas peticiones de los días de libre disposición.

CGT indica que son el colectivo al que más se le han subido las horas, y cuando a la empresa le viene bien el EBEP dice que le corresponde el EBEP, y cuando le viene bien el convenio, dice que es aplicable el convenio. Y lo peor de todo es la reconversión.

La empresa indica que hay dos planteamientos distintos: uno, que es como planificar la jornada incluyendo en el cuadrante los días de libre disposición; y el otro planteamiento, que es reclamar el cuarto día de asuntos propios.

SMA pregunta qué problema ha tenido el Director de Cádiz para dar los días de asuntos propios.

La empresa pregunta a qué planteamiento se refiere la parte social.

UGT dice que de ambos derechos.

SATSE solicita no el cuarto día, porque entiende que cuatro días son 30 horas, sino el derecho al disfrute de esas 44 horas. No es necesario que se planifiquen esas 44 horas, pues hay muchas formas de organizar esta cuestión.

La empresa pregunta como se garantiza que ese día alguien lo cubre. ¿Que preaviso sería necesario, qué ocurre si no se logra cubrir, etc.? Y al final, habrá que exigir a otro trabajador para que haga un turno.

UGT indica que se puede regular dicha planificación, y siempre se podría negar por necesidades de servicio, si no se logra nadie que cubra esa vacante.

CSIF manifiesta que en el artículo 15.2 ya viene regulado que con 3 días de antelación se puede solicitar los días de libre disposición. Ante el anuncio de que la empresa retiraría las horas, porque de las 44 horas se procederían a reclamar 30, manifiesta que el SAS sí que conserva las 44 horas.

La empresa manifiesta que el SAS tiene 3 días de libre disposición.

El CSIF manifiesta que 3 días más de descanso adicional, que se le llaman de otra forma.

La empresa indica que al final, la jornada efectiva sigue siendo las 1530.

UPES manifiesta que a esa jornada se le resta formación obligatoria, más 35 minutos por cada noche que hagan a partir de la noche 42.

La empresa manifiesta que con el planteamiento que se realiza, serían como cambios de turno forzados, y se complicaría extraordinariamente cubrir los turnos. La empresa estaría dispuesta a estudiarlo.

SATSE no ve dificultad organizativa ninguna. Se hace continuamente todos los días en todos los servicios provinciales. Y cuando no se pueda cubrir se deniega.

La empresa indica que el procedimiento iría sobre la base de voluntariedad de los demás, y en caso de imposibilidad de cubrirlo, se denegaría.

UGT dice que como base le parece muy bien.

La empresa indica que está dispuesto a analizar esta petición, pero quiere saber quien estaría de acuerdo en estas premisas: voluntariedad del que sustituye, y que en caso de no cubrir la plaza, no se daría ese día de libre disposición. Habría un plazo para solicitarlo. Se trataría de dar posibilidades de cambios de 3 turnos.

UPES plantea que fueran 4 turnos. Y que el sistema se puede realizar de una manera automatizada a través de una herramienta informática.

SMA manifiesta que serían 4 turnos, y se le deben horas.

La empresa manifiesta que el problema que puede ocurrir es que haya trabajadores que se queden cortos de horas. En ese caso, la empresa tendría que imponer turnos a quien vaya escaso de horas. Se estudiará y se verá la posibilidad de que se automatizara.

7) **Manual de permisos retribuidos.**

La empresa manifiesta que ha analizado el tema, y ha visto la posibilidad de poder llegar a algunos acuerdos muy concretos, y cada punto de absentismo o de permisos especiales, son 400.000 euros. El margen de maniobra es mínimo. Ve difícil llegar a algún tipo de acuerdo. La parte social plantea que hay que aplicar el manual del SAS y a la empresa le parece imposible llegar a esta solución.

Incluso la empresa pidió en una ocasión que la parte social enviara lo que para la misma es irrenunciable, pero siempre ha habido dificultades de negociación. De todas formas, aunque el margen es escaso, pero margen hay.



UPES manifiesta que de momento se podría aplicar el EBEP, y no la interpretación de la empresa del EBEP.

La empresa indica que tiene el marco de referencia que es el EBEP, y luego está el manual de permisos que es el objeto de la discordancia.

SMA manifiesta que debería estar todo en un solo documento integrado.

UPES indica que hay cuestiones en el EBEP que no se aplican en la empresa, como es el caso de localidad y la empresa aplica por provincia; otra cuestión que le parece insalvable es la justificación del diagnóstico médico para justificar ese permiso, y eso afecta a la intimidad de la otra persona. Tendrá que valer que su médico de familia constata que se trata de una enfermedad grave. Y que cuando se habla de día hábil no se trata de 7'5 horas, sino que su día hábil es de 12 horas.

La empresa indica que el hecho de que el día hábil sea de 7'5 horas no es una interpretación solo de la EPES, sino del SAS y de las empresas públicas. El tema de la enfermedad grave es difícil de valorar, sin menoscabar la intimidad del familiar.

SATSE mantiene que con lo celosa que es la empresa con datos del paciente, como puede pedir esta información.

La empresa manifiesta que cuando no hay intervención quirúrgica u hospitalización, la única forma de saber si la enfermedad es grave o no es que se indique si la enfermedad está dentro del anexo.

La empresa indica que le parece bien la propuesta de la UPES consistente en que sea el médico que asiste al familiar el que certifique que el paciente tiene una de las enfermedades graves del decreto.

CGT pregunta si son 7'5 horas, siempre que en ese periodo tiene turnos.

La empresa indica que da 7'5 horas, mientras que dure el hecho causante.

UPES mantiene que lo que no tienen que aceptar son las 7'5 horas. Que en el personal de la EPES, salvo las administrativas que son muy pocos, no hacen turnos de 7'5 horas.

La empresa indica que la duración del permiso no puede ser superior al que establece el EBEP. No puede ser que dependiendo cual sea la jornada, se den más o menos días de permiso.

CGT dice que el decreto que aplica la empresa de la descripción de las enfermedades graves, no vale para justificar qué enfermedad es grave o no.

SMA indica que esto ya ha sido objeto de una paritaria. Plantea que el acuerdo podría ser de 2 turnos o 3 turnos.

La empresa manifiesta que esta propuesta de SMA se podría estudiar si se mantiene el criterio de provincia y no de localidad. Tendría que analizarse el concepto de adscripción, puesto que la adscripción es provincial. El centro de trabajo de cada trabajador es el servicio provincial correspondiente, y no una localidad concreta.

SATSE indica que según el convenio hay un turno adicional en determinados casos. SATSE pregunta si los que han puesto la demanda, están dispuestos a negociar.

UPES mantiene que no pueden renunciar a la aplicación del EBEP en lo referente a la localidad.

La empresa indica que lo que no se puede plantear es que tras la reforma legal, puedan conseguir más de lo que tenemos pactado en convenio.

SATSE manifiesta que se aplique el EBEP.

CGT indica que en el decreto hay un listado de enfermedades entre las cuales están las cardiológicas. Procede a la lectura de dichas patologías, y pregunta donde están el resto de las cardiologías.

La empresa manifiesta que las otras agencias tienen otros criterios distintos que no son los del EBEP, y no se aplica el criterio de localidad, sino los criterios de kilómetros firmados en sus convenios.

SATSE manifiesta que antes tenían un día adicional por un ingreso superior a una semana, pero ahora con el EBEP tienen el de la localidad, y a ello no pueden renunciar. Y además, tienen el tema de la baja maternal y la lactancia.

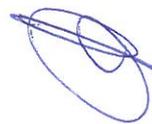
UPES dice que lo que quieren es que se cumpla la ley, y en materia de permisos retribuidos es la aplicación del EBEP.

CCOO pregunta qué interpretación hace la empresa sobre la disposición adicional quinta de presupuestos de la Junta sobre los cuatro días de ausencia por enfermedad.

La empresa indica que no es de aplicación a la EPES al ser agencia pública empresarial, por aplicación de la Orden de 5 de julio de 2.013.

CGT pregunta sobre la cláusula de ultraactividad del convenio, hasta cuando tiene vigente al actual convenio.

La empresa indica que hasta que se firme un nuevo convenio colectivo.





SMA pregunta que se ha dado como formación obligatoria en Jaén, y que posteriormente se ha pasado a formación voluntaria. Pregunta como puede ser ese cambio de formación.

La empresa indica que los directores van a explicar las dificultades que están teniendo para la implantación del nuevo sistema centro en red, y que la planificación de la formación se ha demorado por estas dificultades. Los centros que no han dado la formación de centro en red, casi toda la formación va a ir destinada a este fin. Como formación obligatoria hay casi 20 horas más. Entiende la empresa que debido al cambio tecnológico y de la herramienta, si es necesario, se dará esta formación imputado a dicho crédito, igual que se hizo el año pasado en Sevilla y Málaga.

SATSE indica que eso no es así, y conoce como se negoció el convenio, y si la solicita el profesional será obligatoria, y si no, no se puede exigir al profesional. Y si se convoca la formación como formación obligatoria, no se puede modificar luego a formación obligatoria planificable. La empresa debe asumir ese carácter inicialmente dado.

SATSE indica que la Dirección ha cometido un error grave y hay que pedirle responsabilidades a la Directora.

La empresa indica que se trata de un crédito de formación incluido en la jornada y por tanto retribuido. Y si no se realizan esas horas de formación obligatoria planificable, se podría llegar a descontar, porque así lo establece el EBEP.

Se termina a la reunión a las 16:30 h

