

A. Pérez
CCO

UGT

CSIT
No conform
CGT

En Campanillas, Málaga, a 4 de junio de 2014.

Reunidos en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias los seguidamente relacionados con objeto de proceder a la sesión de la Comisión Paritaria Regional con el siguiente orden del día:

Asistentes:

Por la Empresa.

Luis Olavarría Govantes.
Maite Becerra Moreno.
Enrique Bravo Escudero
José Javier García del Águila.
José María Álvarez Rueda.

Por la Representación Sindical.

Ana Belén López Solano	CCOO	Asesora
José Miguel Garrido Molina	CCOO	Representante
José Miguel Valdecantos Moreno	CCOO	Asesor
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor
Ángel Lucena Romero	SMA	Representante
Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante
Antonio Ramírez Castillo	CSI-F	Representante
Juan Cañero Cuiolo	CSI-F	Asesor
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona	CGT	Asesor
Jose Javier García	CGT	Asesor
José Antonio Traveset Luque	UPES	Representante
José Antonio Oliva Payán	UPES	Asesor
Esther Caravias Chaves	UPES	Asesor.

En primer lugar, la empresa indica que envió el acta de la última sesión, y no ha recibido alegaciones salvo por dos sindicatos, CCOO y SMA. Se esperará a la siguiente reunión de la CPR para su firma.

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

La empresa inicia su representación informando sobre el seguimiento económico. Como ya se expuso en la anterior CPR hay un déficit estimado de 4.000.000 € y por lo que hay que hacer los esfuerzos necesarios para equilibrar el presupuesto. A principios de año se realizaron una serie de medidas con los servicios exteriores, y asimismo con reducción de proyectos, de presupuesto de formación, etc. Se ha realizado una proyección al 31 de diciembre de los resultados del primer trimestre. Al final de año habría un déficit de 3.000.000€. Aunque se ha logrado reducir 1 millón, por lo tanto, se deberían adoptar medidas adicionales.

Se han realizado contactos con proveedores y se ha planteado una modificación del contrato de críticos. Los cambios no van a afectar al servicio que continuará prestándose con normalidad, dado que se han realizado en base a los datos de actividad que algunos equipos estaban presentando y que eran susceptibles de ser mejorados. Ello implicaría una reducción de 900.000 €/año. Dado que la vigencia de esos contratos es hasta noviembre y que la medida sólo se va a aplicar 5 meses, la reducción del déficit en el 2014 sería de 450.000 €. Se les ha planteado una renovación del contrato por un año adicional. Espera que esa modificación pueda iniciarse en julio de este año y que lo más probable es que haya un acuerdo con las empresas de transporte de críticos.

SATSE pregunta si va a existir una reducción de los servicios de transporte de críticos. La empresa contesta que el contrato se modifica dependiendo de cada lugar; concretamente, en Jaén, Córdoba y Almería, la noche pasará a ser localizada, con un tiempo máximo de respuesta de 45 minutos. En Cádiz se retira un equipo de Bahía y el equipo enfermero se reforzará con un médico localizado. Y en Sevilla, el equipo enfermero y un equipo de noche de sábados y domingos se retira. El equipo enfermero de Sevilla no ha tenido mucha actividad. Se han realizado unos estudios por franjas horarias y se ha realizado una propuesta.

UPES pregunta sobre como afectan los cambios a Málaga.

La empresa contesta que no se ve afectada.

La empresa indica que respecto al presupuesto de personal, las medidas que se están adoptando, además de las ya comentadas, son una revisión del precio de las comidas, con objeto de reducir el precio del menú, pagando al mismo precio que en los hospitales del SAS, eso supondrá en algunos casos una importante cantidad.

Se está planificando la formación obligatoria, pero debido a la falta de financiación de la formación, se va a planificar un total de 15 horas de las 28 horas de formación obligatoria para TES y enfermeros, y que las 13 horas restantes se puedan realizar como jornada asistencial. Ello implicaría un ahorro en jornada de unos 100.000 €, sin contar el mayor ahorro en gastos docentes. Hay excepciones puesto que Málaga y Sevilla tienen ya tiene la formación casi realizada. En definitiva, la propuesta sería que del total de horas de formación obligatoria, se hagan una serie de horas de formación que se consideren prioritarias, y un máximo de 13 horas se dedicarían a jornada asistencial.

UPES manifiesta que la empresa incumple el convenio colectivo y el acuerdo de jornada, y que esta medida implica una bajada de salario. En ambos, Convenio y Ampliación de Jornada, se señalan 28 horas de Formación Obligatoria.

SATSE: indica que en CPR, se planteó un acuerdo de jornada que incluía 1502 de jornada asistencia y 28 de formación.

La empresa contesta que la resolución de incremento de jornada de las 37.5 horas, consideraba un total de jornada asistencial directa de 1530 horas que era la equiparación al turno rotatorio del sistema, y que se consiguió que de las cuales, hasta un máximo de 28 horas fueran de formación, y que el resto de los créditos del convenio quedaban vigentes.

CGT manifiesta que esas 28 horas de formación eran en aquellos momentos un punto innegociable para la empresa.

SATSE expone que cuando se obliga a realizar formación on line, no se computa como jornada, por lo que se estás incrementando la jornada anual.

La empresa contesta que la FOP es jornada anual.

SATSE manifiesta que la jornada que exceda de las 1530 horas no es obligatoria.

La empresa contesta que el resto de créditos horarios son los del convenio colectivo. Todas las horas del convenio se retribuyen, por lo que todas se tienen que realizar.

CGT manifiesta que el espacio que les queda a los sindicatos es acudir a la Inspección de Trabajo y a los Juzgados, puesto que la empresa viene ya a las CPR con las decisiones ya adoptadas.

La empresa refiere que es una medida excepcional. La jornada de FOP, cuando había un presupuesto holgado se realizaba en formación más costosa para la empresa. Y ahora, con la implantación de los centros en red, se hace más necesaria para la empresa. El incremento de la jornada a las 37.5 horas implicó la realización de 1530 horas, de las que 28 eran máxima de formación obligatoria.

CGT sostiene que en aquella reunión se partió de una jornada de 1435 horas que es la jornada asistencial que le correspondía para homogeneizarse con los DCCU y asimilados (así aparecíamos en las negociaciones de la mesa sectorial). Fue tras largas discusiones y horas de negociación cuando se aceptó por ambas partes que la jornada asistencial era de 1502 horas. Las 28 horas se correspondían con la formación obligatoria no planificada. Nunca se pasarían estas 28 horas de formación obligatoria presencial a horas asistenciales.

SMA entiende que la formación de los centros en red no puede ser FOP y debe ser formación obligatoria, como se ha hecho este año.

SATSE manifiesta que se ha cambiado la jornada en la EPES.

La empresa manifiesta que la cuestión de tener 20 horas que se retribuyen y no se realizan por los trabajadores es poco sostenible en los tiempos actuales.

CGT insiste en que esas horas de formación obligatoria planificada son a instancias del trabajador, y así queda bien claro en nuestro convenio y no se va a permitir que se

modifique.

La empresa pregunta a la parte social si entienden que la jornada en la EPES es de 1530 horas, y hay otras adicionales del convenio.

SMA manifiesta que hay otros cálculos de jornada como los desplazamientos, o la libre disposición, que ellos pretenden que se incluyan en el cuadrante, para que el trabajador pueda elegir cuando hacer uso de ellas.

SATSE insiste en que fue un compromiso de la gerencia que si en mesa sectorial del SAS había una reducción de jornada, se trataría en CPR de la EPES.

La empresa mantiene que hay que tomar medidas de personal para paliar el déficit y hubo un compromiso de no afectar cartera de servicios, plantilla ni jornada. Entiende que la medida propuesta es la menos gravosa para los profesionales de la EPES, al implicar solo un cambio de la formación por jornada asistencial.

SATSE pregunta si las dos horas de formación on line computan como jornada. La empresa contesta que esas horas se harían en el puesto de trabajo, en los tiempos en los que no hay actividad, en expectativa de llamada.

CGT manifiesta que se está produciendo una ruptura de fondo. Comenta que la empresa recibe un dinero de la Fundación Tripartita, que se ha soslayado la comunicación a los representantes de los trabajadores en la modificación de la FO, incumpliendo el convenio en vigor. Además esa formación no la computa como jornada, bloqueando, por otra parte, el alcance de la titulación correspondiente por parte de los trabajadores afectados, si no se introducen los requerimientos de la plataforma informática.

La empresa dice que la formación on line es complementaria a la presencial, se haría en expectativa de llamada, y se facilitaría a los profesionales que puedan hacerla cuando quisieran, dando un plazo más que razonable.

SATSE entiende que en todo caso, son cuestiones que deberían tratarse en CPR.

CGT recuerda en una anterior CPR que la empresa tenía mucho interés en firmar documentos de la Fundación Tripartita. Luego es formación que se cobra y que debe computar como jornada. Los Tutores de los cursos han manifestado que las horas de formación on line son formación obligatoria.

CGT pregunta en repetidas ocasiones por la cuantía económica que recibe la empresa de la fundación tripartita por esa hora, a lo que la empresa no responde en ninguna

La empresa plantea que lo que no puede ser es que si hay déficit se adopten medidas que vayan en sentido contrario a la reducción de tal déficit. Y que la medida que plantean es la menos lesiva para los trabajadores.

SATSE comenta que en una reunión del mes de diciembre se dijo que todas las medidas que se fueran a realizar se tomarían tras negociarlas con la parte social.

La empresa contesta que en esta CPR se están planteando estas alternativas para debatirlas. Se está analizando la ampliación de la formación on line, como el resto del sistema.

SATSE comenta que la empresa viene con una política de hechos consumados, sin contar con la negociación colectiva.

CGT comenta que ya en el año 2013 se cambiaron a algunos profesionales horas de formación obligatoria por horas asistenciales. Ello está denunciado en inspección de trabajo.

SMA no entiende que las horas de FOP sean obligatorias. Y pretenden que las 44 horas de libre disposición se incluyan en el cuadrante.

CGT dice que el acuerdo al que se llegó fue de 1502 horas asistenciales y 28 de formación.

La empresa comenta que respecto de los médicos, toda la formación de centros en red va a ser formación obligatoria y no habría incremento de la jornada asistencial. Sí que es verdad que ha habido una jornada práctica de 7 horas, y se ha incluido en FOP.

SATSE indica que si se trata de priorizar, debería haberse suprimido la formación de objetivos.

SMA pregunta sobre las horas de FOP y su obligatoriedad.

La empresa contesta que son horas de jornada anual y que se pagan.

UPES lee el último párrafo del artículo 29 del convenio, aduciendo que las 20 horas de FOP son horas planificables por el trabajador. Asimismo, manifiesta que a EPES se le incrementó la jornada en 50 horas y al resto del sistema en 43. Además, con la ampliación de 35 a 37,5 horas semanales, nunca se llegó a firmar un acuerdo. La empresa impuso la ampliación de jornada con el aumento de las 50 horas anuales asistenciales; el resto de horas señaladas en convenio, 28 de FO, 20 de FOP, 44 de libre disposición y 38 de desplazamiento, quedaron igual. 1502 horas asistenciales y 28 horas de Formación Obligatoria.

CCOO denuncia un agravio comparativo más, pues mientras en el SAS se alcanzan acuerdos de reducción de jornada partir de la noche 52 en 2014, y de 35 minutos por cada noche a partir de la 42 en 2015, en EPÊS se aplican recortes como las medidas comentadas en materia de formación. que incluso pueden representar incumplimientos de convenio. La actuación de la empresa no es más que una consecuencia lógica del recorte adicional que se impuso en los presupuestos, a diferencia de lo que sucedió en el SAS, donde no se contempló ningún recorte adicional en capítulo de personal.

SATSE: Recuerda que hubo un compromiso del Gerente de debatir en CPR la jornada si en el SAS se reducía la jornada.

CCOO dice que es verdad que estas medidas no se aplican en el resto de empresas públicas.

UPES pregunta por las 3 jornadas asistenciales que los coordinadores van a realizar al mes. Para planificarles esas tres guardias, se están modificando los cuadrantes de los profesionales, con lo cual estos pasan a deber horas a la empresa, horas que ésta reclamará, haciendo que los trabajadores no puedan saber de antemano su cuadrante anual completo.

SATSE manifiesta que le preocupa que estas jornadas puedan afectar a la promoción interna.

La empresa contesta que son 3 turnos más al mes, y que no afectará a nadie, porque se emplearán sin afectar a personal temporal.

SMA sostiene que es una reducción de horas para planificación y que lo lógico es que el año 2015 se planifiquen.

CGT afirma rotundamente que con un contrato de alta dirección no se puede hacer jornada asistencial. Entiende que es una ilegalidad.

La empresa contesta que no es así, y que los coordinadores están fuera de la aplicación del convenio colectivo.

La empresa manifiesta que en el SAS es una medida muy habitual, el hecho de que mandos intermedios realicen además de sus funciones de gestión actividad asistencial.

CGT indica que se está infringiendo el artículo 27.4 de la Ley de creación de la EPES. Solo el gerente debe ser alta dirección puesto que la empresa esta sometida a las leyes de las empresas de gestión privada

La empresa contesta que el personal de alta dirección en el ámbito público es muy distinto al del sector privado.

SME pregunta por los contratos de los coordinadores y los directores del Servicio Provincial.

La empresa contesta que los directores, son personal de alta dirección; los coordinadores de nueva contratación que son personal externo a EPES, también; y los coordinadores que promocionan desde EPES se les hace una modificación a su contrato ordinario indefinido.

SMA dice que hay 2 directores que están haciendo 1 ó 2 turnos al mes, que son los de Córdoba o Granada.

La empresa dice que se les ha dado esa posibilidad y lo hacen sin cobrar, para mantener sus competencias.

CGT manifiesta que a los coordinadores, si trabajan haciendo 3 turnos al mes de lunes a viernes, habría que ajustarles el sueldo, para adaptarlo a esos 3 turnos. Se daría la paradoja que dos personas realizando el mismo trabajo (dos coordinadores por ejemplo) uno estaría cobrando como directivo de alta dirección y el otro como trabajador normal. Así mismo, si no cumplen objetivos, repercutiría sobre todos los trabajadores del Servicio Provincial, por lo que se solicitan que todas sus actuaciones sean excluidas de las evaluaciones generales y se evalúen de forma aparte.

La empresa manifiesta que los 3 turnos los hacen de coordinador dentro de su jornada de lunes a viernes. Es una medida pequeña pero todas esas medidas pequeñas implican al final un ahorro. No entiende cómo se puede pretender desde este sindicato, que además de que realicen sus funciones como coordinadores, realicen jornada asistencial sin retribución adicional, que encima se le reduzca el salario.

SATSE dice que no hay opción a negociar nada.

CGT pregunta cuanto se puede ahorrar por el servicio de asesoría jurídica externa.

La empresa responde que se pagan unos 70.000€ anuales, y la asesoría cubre los servicios de gestión y elaboración de las nóminas, contratos, asesoría laboral, asesoría jurídico laboral, en materia de contratación administrativa y de responsabilidad patrimonial. Todos los servicios jurídicos se han bajado, como mínimo un 5% del precio anterior.

CGT plantea que la asesoría jurídica la lleve el SAS: (alega el decreto 92/2013 de 31 de Julio en sus apartados SEIS y DOCE. Este ultimo anexiona un artículo 20 bis apartado 3 que, entre otros, nos dirige hacia el artículo 41.3 de la ley 9/2007 de 22 de Octubre.)

La empresa contesta que el costo de la asesoría jurídica es muy bajo en relación a otras empresas públicas. Las demás tienen más abogados en plantilla, y en EPES se cuenta con Enrique Bravo, del área de RRHH que lleva la asesoría jurídica con el apoyo externo de Auren. La prueba es que en cada concurso solo se presentan 2-3 empresas porque el precio es muy económico. Por 6000 € al mes llevan la gestión de las nóminas, asesoría jurídico laboral, asesoría contenciosa administrativa, responsabilidad patrimonial y contratación.

CGT solicita que se plantee en el Consejo de Administración que lleve la defensa jurídica de la EPES el SAS. Acabaríamos con gastos innecesarios por duplicidades. Por otra parte el costo al eliminar la duplicidad pasaría a 0€

La empresa contesta que si Auren no hace las nóminas habría un incremento de la plantilla, que implicaría un mayor coste. Y no supondría un ahorro del coste porque el convenio con el gabinete jurídico de la Junta para llevar los procedimientos judiciales no es gratuito. Por otra parte, el SAS está analizando a través de plataformas generales de contratación como obtener mejores precios en los servicios subcontratados, para realizarlo de forma generalizada, con ahorro de coste.

El gerente manifiesta que debe ausentarse por tener programada una reunión.

CGT le solicita que en próximas reuniones, componga la agenda de forma que esté disponible en toda la sesión.

El gerente manifiesta que para próximas sesiones lo hará así.

UGT indica que el problema es que se ha faltado a la palabra puesto que hay pactos y acuerdos que no se respetan.

SMA por otra parte comenta que el problema es la gradualidad, porque no saben si en trimestres posteriores van a existir otras medidas.

La empresa contesta que el objetivo es equilibrar el déficit que ahora mismo está previsto en 1.700.000 € en personal y 3.000.000€ en total.

SATSE pregunta cuales son las medidas adicionales para paliar dicho déficit.

La empresa manifiesta que no hay medidas adicionales planteadas ahora, pero sí comenta que el incremento de 1 punto en el absentismo suponen unos 400.000 €.

SATSE comenta que con los datos que se han facilitado y las medidas que se proponen se puede reducir el déficit poco.

La empresa contesta que en las comidas se está bajando el precio de los menús de 8-9 euros, a unos 5 € que es lo que paga el SAS en los hospitales.

CGT: se están tomando medidas que son ilegales, y su obligación es denunciarlo. Preguntan si se va a seguir con la estrategia del juicio de los permisos retribuidos, consistente en la adopción medidas perjudiciales para los profesionales que se retiran el mismo día del juicio. Entiende que la empresa se aprovecha por la demora que tienen los juicios y mientras tanto, aun a sabiendas, incumplen el convenio.

La empresa manifiesta que entiende que las medidas que quiere adoptar son legales, que en ningún caso se modifica la jornada.

CCOO pregunta cual es la reducción del transporte de críticos

La empresa aclara que sobre el 10%.

CGT pregunta si se ha planteado a dichas empresas que deben mantener el nivel de empleo como se comprometió el Gerente en la anterior Paritaria

La empresa contesta que son facultades de dichos empresarios y que la EPES no puede hacer tales planteamientos que escapen a sus competencias.

La parte social comunica que va a enviar a todos los trabajadores un comunicado el cual va a hacer público, y que espera que la empresa modifique sus planteamientos.

UPES solicita que en el día de hoy se le entregue copia del acta aprobada y firmada por todos, y que antes de final de julio haya 3 CPR para tratar los temas pendientes.

CCOO manifiesta que hay puntos como el primero del orden del día que van a necesitar toda una mañana.

La empresa entiende que hay mucho trabajo ya avanzado respecto a esa cuestión, y que, en todo caso, para avanzar que los sindicatos envíen sus propuestas.

UPES plantea modificarlo, para que solo 1/3 de los contratos de larga duración se ofrezcan a promoción interna, como se hace en el SAS.

CGT dice que es un tema de importancia, y cada sección sindical tiene sus estrategias, y deberían examinarlo con un calendario de CPR establecido.

La empresa indica que tendría que ver fechas. Propone una CPR el 17 de junio y la siguiente, el 3 o el 8 de julio.

UPES pregunta sobre la nueva uniformidad, que no identifica a los TES, ya que solo contiene la palabra TES en la espalda, y los pacientes y familiares desconocen que son Técnicos de Emergencias Sanitarias. Se incumple el deber por parte de la empresa de informar a la población, con la uniformidad del trabajador, qué profesión ejerce quienes atienden al paciente.

La empresa contesta que lo examinará, y que ahora están haciendo ropa nueva con un nuevo material y que lo tendrá en cuenta.

SATSE opina que sería conveniente que se recapacite sobre alguna de las medidas que se han anunciado y que se podrían valorar en la siguiente CPR.

CGT informa a la Empresa que hay un convenio colectivo que hay que aplicarlo.

La empresa sostiene que las medidas que se han propuesto se ajustan a la legalidad; de todas formas, no son de aplicación inmediata. Consideran que la propuesta es la menos gravosa para el trabajador, porque sigue haciendo 1530 horas, solo cambia horas de formación por horas asistenciales. Es la medida que propone la empresa.

SATSE dice que lo alarmante no es este cambio de jornada, sino que los acuerdos se modifican, y reducen la plantilla porque parte de la jornada de formación pasan a ser jornada directa.

La empresa contesta que no hay reducción de plantilla, y que además en el año 2013 no hubo reducción de empleo medio.

CGT expone que en la reunión con el Sr. Martin Blanco, Secretario General de Planificación y Evaluación Económica de la Consejería de Salud y Bienestar Social, y como tal Vicepresidente Segundo del Consejo de Administración de la EPES, éste asumió el déficit en el capítulo de personal. Es por ello que se debe intentar ahorrar en otros capítulos como la asesoría jurídica y el mantenimiento informático. Si desde la Consejería se asume el déficit en el capítulo de personal no vamos a permitir que nuestros gestores se autoechen flores a final de año a nuestra costa, cuando presenten cuentas a la finalización del ejercicio. Insistimos que en capítulo de personal el déficit lo asumía el señor Martin Blanco.

CGT opina que si no respetan el acuerdo actual de las 1502 horas asistenciales y lo rompen unilateralmente nada nos asegura que respeten los acuerdos alcanzados en este u otro campo con posterioridad. Nos decantamos por tanto por la defensa del acuerdo actual y nos negamos a negociar ningún otro acuerdo. No son de fiar nuestros gestores.

SATSE pregunta por el déficit de personal en el Hospital Costa del Sol.

La empresa dice que lo desconoce, que posiblemente será importante, pero que en esa Agencia se llegan a acuerdos con los sindicatos para paliar dicho déficit. Y niegan que la Consejería o la empresa haya asumido el déficit de los 4.000.000€. Es obligación de esta empresa realizar todos los esfuerzos que sean necesarios para tratar de reducir este déficit.

SATSE concluye que el ámbito de negociación es la CPR y que en este ámbito no se negocia nada ni se llegan a acuerdos.

Y a las 15'30 horas, se da por finalizada la sesión.

A. P. S. C. G. T.

CSIF

No conforme
C G T

UPES