

A. Píez
CCOO

UGT

CSIF

No conforme
CGT

Acta de la Sesión de la Comisión Paritaria de la Empresa Pública de Emergencias
Sanitarias (EPES) de 17 de junio de 2014

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 Manuel Abisbal Toro	Asesor EPES.

Por la representación de los trabajadores:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
José María Valdecantos Moreno	CCOO	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez.	CSIF	Asesor.
Antonio Ramírez Castillo.	CSIF	Representante.
Antonio Olmo Pimentel.	UGT	Representante.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Asesor.
Juan Jiménez Corona	SATSE	Representante.
Ángel Lucena Romero.	SMA	Representante
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
José Javier García Ortega	CGT	Asesor.
José Antonio Traveset Luque.	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Asesor.
José Antonio Oliva Payan.	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves	UPES	Representante
Romualdo Molina Morón	UPES	Asesor.
José Antonio Jiménez Zapata	UPES	Asesor.

En Málaga, siendo las 11:00 horas del 17 de junio de 2014 se reúne en la sede central de EPES las personas relacionadas en Comisión Paritaria:

La Representación Sindical, pregunta por el motivo de la falta de asistencia del Gerente en la sesión, entendiéndose que se había comprometido a estar presente.

La representación de la Empresa, explica que dado que el orden del día, previamente remitido, está centrado en asuntos técnicos no era necesaria su presencia.

La Representación Sindical solicita un receso para valorar distintos aspectos.

Se produce el receso, reanudándose la sesión a las 12:15 horas, con presencia del Gerente. La Representación Sindical solicita que las intervenciones de los distintos representantes de los trabajadores durante esta parte de la reunión, al estar consensuadas tras el receso, se tengan por realizadas por toda la Representación Sindical.

La Representación Sindical pregunta sobre cuánto supone en disminución del empleo en EPES la idea planteada en la anterior reunión de pasar parte de la formación obligatoria a jornada directa.

La Empresa indica que no tiene esa cuantificación en tanto no era un punto acordado en el orden del día de la presente reunión de la Comisión Paritaria Regional, sino para la siguiente que en principio se prevé para el 3 de julio. En todo caso habrá que estudiarlo en función de la distribución por provincias y categorías, y así determinar el ahorro en materia de contratación.

La Representación Sindical señala que sorprende que esa medida de reducción presupuestaria y de empleo no se encuentre ya estudiada.

La Empresa manifiesta que sí se conoce el impacto económico.

La Representación Sindical pregunta por el impacto sobre los puestos de trabajo. La medida sí tiene impacto social en cuanto afecta a personas que no van a llegar a ser contratadas cuando así lo podrían esperar.

La Empresa explica que ese cálculo se debe hacer en todo caso sobre necesidades de contratación de la Empresa. Niega que exista ese impacto, dado que la plantilla de la Empresa no se toca, no hay reducción de plantilla sino una disminución de las necesidades de contratación.

La Representación Sindical muestra su disconformidad en tanto entiende que la plantilla de la EPES la compone tanto el personal fijo como el temporal. Esa afirmación supone que para la Empresa el personal temporal no forma parte de la plantilla EPES, y por tanto sí existe coste social. Además se pregunta por la cuantificación de ese impacto en el número de contrataciones.

La Empresa señala que con el incremento de jornada a 37,5 horas se consigue mantener el nivel de plantilla media de la Empresa y dado que la plantilla media no se ha reducido, no hay el impacto social alegado. Respecto del número de contrataciones, como se dijo anteriormente, se está analizando, pero por el momento necesita más estudio.

La Representación Sindical recuerda que el pacto alcanzado en diciembre de 2013, con participación del SAS, EPES y la Representación Sindical, incluía no tocar la plantilla, cartera de servicios y retribución y se solicita ver este acuerdo.

La Empresa manifiesta que lo acordado no ha sufrido ninguna variación, se ha respetado.

La Representación Sindical entiende que se dijo empleo, y es un error por parte de la Consejería ya que se va a hacer un recorte adicional.

La Empresa indica que es un compromiso ineludible cumplir con el presupuesto que tiene asignado, ya que de lo contrario sería especialmente grave y lastraría futuros presupuestos de la Empresa.

La Representación Sindical pregunta qué ocurre cuando hay superávit.

La Empresa explica que en ese supuesto es obligación de todas las Administraciones Públicas el reintegro.

La Representación Sindical señala que el problema verdadero es la subcontratación, además si se hiciera una integración de los trabajadores de las subcontratas se conseguiría un objetivo social. No está justificado el coste que supone el beneficio de particulares a costa de la Sanidad Pública. Finalmente todo ello redunda en exigencias económicas no asumibles para la plantilla de la Empresa.

La Empresa manifiesta que es un posicionamiento legítimo, pero se deben cumplir las leyes y los procedimientos establecidos y para crecer la plantilla la tasa de reposición está limitada al porcentaje del 10%, y solo en los puestos asistenciales.

La Representación Sindical pide que la Empresa plantee esta demanda donde se deba, ya que todo el margen económico que acaba en beneficio privado se podría emplear para mejorar la situación de la Empresa y de los trabajadores. Entiende que se trata de trabajadores que emplean los mismos medios, los mismos procedimientos que el personal de EPES.

La Empresa muestra disconformidad con este cálculo, en tanto que el coste de transporte de críticos sería mayor si se efectuara con personal propio al tener los trabajadores de la Empresa una mayor retribución, y una menor jornada. Por ello estima que no se abarataría la prestación del servicio con dicha integración.

La Representación Sindical indica que la integración de las subcontratas desde los puntos de vista social y económico es más beneficioso para la Empresa y debería plantearse a la Junta de Andalucía. Así lo recomienda un informe del Tribunal de Cuentas, señalando que es parte del servicio esencial de la empresa y tiene índole asistencial. Tampoco se entiende que el servicio lo presten las mismas subcontratas en sucesivos contratos.

La Empresa señala que nunca existe trato de favor, se trata de procesos sometidos a la legislación de contratos del sector público. Si alguien tiene alguna sospecha lo que debe hacer es plantearlo ante los juzgados.

La Representación Sindical insiste que no es lógico que si las condiciones son cada vez más restrictivas algunas subcontratas se vuelvan a presentar a los pliegos.

La Empresa manifiesta que las cuestiones técnicas son muy similares para las sucesivas contrataciones. Se valora tanto la mejor oferta económica como técnica, el número de empresas que licitan es limitado porque el mercado es imperfecto. Además los pliegos están muy ajustados y las ofertas no son rentables para muchas empresas.

La Representación Sindical anuncia que va a solicitar, como petición del Comité Intercentros, una reunión con el Secretario General de Planificación y Evaluación Económica de la Consejería Martín Blanco, en la que estén presentes todas las partes que firmaron el acuerdo de diciembre de 2013. Hay que tener presente que puede haber medidas adicionales el próximo año porque parece ser que se va a entrar en déficit. Además, pregunta dónde está el margen de negociación, si parece que la medida propuesta ya está fijada por la Empresa, incluso se está aplicando en algunos servicios provinciales.

La Empresa discrepa de esta opinión, sí hay margen para la negociación, y la Representación Sindical sabe que para ello estaba prevista la siguiente reunión de la Comisión Paritaria, esta reunión era para tratar los aspectos técnicos recogidos en el orden del día, pese a lo cual se está tratando en esta sesión. Además la Representación Sindical sabe que la voluntad negociadora es real, recordando lo que ocurrió con la propuesta efectuada desde la Empresa sobre los permisos retributivos, que no fue aceptada y finalmente el resultado de su impugnación judicial ha sido más restrictivo que dicha propuesta.

En todo caso existe un compromiso por parte de la Empresa de informar sobre el seguimiento de todas las medidas adicionales. También desde la Empresa se está dispuesta a conocer las medidas que proponga la Representación Sindical, pero se debe ser consciente que la propuesta realizada es importante considerarla porque es la que menos impacto tiene sobre todo el personal.

La Representación Sindical manifiesta que la Presidenta de la Junta de Andalucía ha anunciado que se restituirán recortes salariales, al igual que lo han hecho representantes de Izquierda Unida. Esto debe suponer un punto de inflexión.

La Empresa señala que no puede valorar declaraciones realizadas en el ámbito político y solo puede posicionarse sobre datos, de forma que hasta la aprobación del presupuesto no puede pronunciarse.

La Representación Sindical plantea que ya que se habla de equilibrio en el presupuesto y los gastos de personal, la respuesta debe ser clara y se trata de abordar el asunto de las subcontratas, con ello dejaría de haber déficit ya que se elimina el margen empresarial.

La Empresa indica que en relación con las subcontratas, la modificación de los contratos vigentes tiene que ser aceptada por el empresario, y en relación con el incremento de personal está prohibida por la legislación, como se ha explicado anteriormente cuando

se ha hecho referencia a la tasa de reposición a la que obligatoriamente se está sujeto, y cualquier contratación debe contar con la aprobación de Hacienda.

La Representación Sindical discrepa de ello, y pone el ejemplo del Ministerio de Defensa que ha asumido personal y ello ha supuesto un ahorro en el gasto. Hacienda debe entender esto, con esas contrataciones se conseguiría un ahorro en materia de personal. En este punto pregunta a la Empresa por quiénes componen la plantilla EPES.

La Empresa responde que es un dato que ya se conoce porque en la Memoria está recogida la plantilla media de la Empresa, otro dato es el listado de profesionales con contrato indefinido. La plantilla media está en torno a los 700 profesionales.

La Representación Sindical pregunta cómo se efectuarán otros recortes tanto en Salud. Responde como en cargos directivos e intermedios, ya que parece que siempre van dirigidos al personal asistencial.

La Empresa manifiesta que el ajuste es para todos los niveles, los cargos intermedios realizan jornada asistencial y también se ha recortados el sueldo de los directivos. Se debe valorar que la medida propuesta no conlleva la extinción de ningún contrato de trabajo, ni el planteamiento de un Expediente de Regulación de Empleo, se trata de una menor necesidad de contratación con el esfuerzo de todos.

La Representación Sindical señala que la medida propuesta que, según la Empresa, supone un recorte de 100.000 € para un déficit de 2.100.000 € es un poco pobre y que por ello no se entiende. No debe adoptarse solo las medidas de ajuste en el ámbito asistencial. Igualmente se requiere información sobre las subcontratas.

La Empresa indica que es cierto, esta medida debe ir acompañada de otras y así se ha manifestado antes. Además de la reducción salarial de los directivos, no se ha incrementado el número de los mismos, se mantiene la estructura al mínimo posible.

En relación con las contratas de transporte de críticos, ha concluido el trámite y no se han presentado alegaciones de modo que se aceptaría por los empresarios y el contrato se modificará para el periodo julio a diciembre. Se están revisando el resto de los contratos (helicópteros y teleoperación, terminan en diciembre), hay que estar pendiente de la evolución de los mismos. Se informará cuando se tengan más datos. Se están analizando distintas alternativas y se verá la posibilidad de una prórroga a la que tiene derecho la empresa. En relación con los centros en red, se está en prueba en Sevilla hoy mismo, y en principio no debe tener ningún efecto sobre la plantilla de los médicos coordinadores.

La Representación Sindical informa que el Comité Intercentros ha sido renovado y solicita acceso a la consulta de las actas de la Comisión Paritaria Regional y de las provinciales.

La Empresa responde que todo ello está digitalizado y que estudiará con Sistemas el modo de consulta. Pide a la Representación Sindical información sobre el nuevo Comité Intercentros.

La Representación Sindical expresa quejas sobre las actas de la Comisión Paritaria Regional y sobre la posibilidad de que actué como Secretario el abogado de uno de los sindicatos (CGT).

La Empresa indica al respecto que las actas son consensuadas, hay un Secretario que levanta la misma, pero posteriormente se pasa a todos los integrantes para que hagan sus alegaciones. La Empresa plantea la posibilidad de alternar la secretaría de la Comisión Paritaria Regional y que también actué en dicho puesto el Secretario del nuevo Comité Intercentros.

El Gerente de la Empresa deja la reunión tras tratar estos asuntos que no estaban en el orden del día y se continúa la sesión con los mismos:

- Carrera Profesional:

La Empresa informa que la Sentencia del Tribunal Supremo ha declarado la nulidad de algunos aspectos del Acuerdo del SAS que regula la Carrera Profesional del Sistema Sanitario Público de Andalucía. Estos aspectos son la no inclusión de las Sociedades Científicas en las Comisiones de valoración, la imposibilidad de que la Carrera Profesional pudiera ser “reversible”, con pérdida de los niveles ya alcanzados y la necesidad de la “recertificación”, y los aspectos de la baremación relacionados con el compromiso del profesional con la organización. El SAS, en su momento, suspendió los procesos de certificación, hasta que se acordaran nuevas condiciones. Una sentencia reciente condena al SAS por no haber adaptado la regulación de la Carrera Profesional a la nueva situación.

La EPES establece en su Convenio Colectivo un sistema de Carrera Profesional que sigue los mismos criterios de certificación que el SAS. Dado que se va a iniciar una negociación al respecto, dentro del Servicio Andaluz de Salud, estaremos vinculados a la nueva regulación. Los referidos cambios jurisprudenciales hacen necesario un cambio en su conjunto, y es imposible que EPES tenga un modelo de Carrera Profesional diferente al del resto del Sistema.

CSIF pregunta por cuántos profesionales han sido certificados a la baja. Cree que realmente la Sentencia ha venido bien al SAS y por tanto a la Empresa para no aplicar la Carrera Profesional.

La Empresa responde que ninguno. El periodo de reclasificación o recertificación es de cinco años, pero a la vista de la Sentencia, no se va a proceder a ninguna recertificación.

CC.OO. pregunta por el número de profesionales que han pasado del nivel 2 al 3 ó del 4 al 5.

La Empresa contesta que estará en torno a una media de cuatro profesionales al año.

CC.OO. expone que el SAS ha manifestado en Mesa Sectorial su intención de reducir las cuantías contempladas en cada uno de los niveles, muestra inequívoca de la desfachatez más absoluta ya que el número de descensos de nivel (mínimo), representa una cuantía sensiblemente inferior al ahorro de costes que se está produciendo en los últimos años con las jubilaciones del personal (en torno a 2700 en 2013, el doble que las jubilaciones registradas el año anterior a la aplicación de la jubilación anticipada a los 63 años).

La Empresa concluye que procederá a publicar una resolución suspendiendo la aplicación de la Carrera Profesional hasta que el SAS, en los términos que se acuerde en la negociación, realice una adaptación de la Carrera Profesional a las nuevas condiciones. Al estar vinculado el proceso de la Empresa a la decisión del SAS, debe haber un acto formal de suspensión de la Carrera Profesional, y así se va a hacer en los próximos días.

- Aplicación de las normas de la Bolsa de Trabajo:

Previamente se envió un borrador de actualización de méritos, habiendo remitido UPES una cuestión sobre cómo juega la promoción interna y la relación con Salud Responde, y CC.OO. sobre la bolsa de los administrativos.

UPES concreta su propuesta sobre la promoción interna, fijándola en una reserva de un tercio.

La Empresa indica que en la actualidad la promoción interna se está ofertando con carácter previo a la Bolsa de Trabajo. La aplicación de las normas a las que se quiere llegar debe hacerse con seguridad jurídica, es decir evitar al máximo las impugnaciones y problemas entre los aspirantes. Aplicar el tercio de reserva puede generar un problema de definición de qué oferta le toca a cada aspirante y produciría insatisfacción entre los mismos. Como alternativa para equilibrar dichas ofertas se podría plantear volver a la situación anterior, ofertando solo las situaciones que pudieran dar lugar a traslados internos temporales.

CGT plantea la importancia de mejorar los sistemas de comunicación al respecto de las ofertas, sobre todo en los contratos de corta duración, quizás a través de sistema de mensajes a los teléfonos móviles ya que durante la jornada de trabajo no es fácil consultar el correo electrónico por los profesionales. En los contratos de larga duración hay más margen.

SATSE señala que si hay una limitación a las situaciones de traslados internos temporales, entonces realmente no habría promoción interna. Además algún profesional se pueda sentir agraviado, sobre todo al entender que un contrato para sustituir a una IT puede ser de no larga duración.

La Empresa entiende que se puede discutir o razonar que un contrato sea de larga duración. En ese supuesto sería tratado como traslado interno temporal.

CC.OO siempre ha defendido que se facilite el uso de la PIT, debiéndose buscar un cierto equilibrio con el personal eventual, pues representamos tanto al personal fijo como al temporal. En cualquier caso, lo que se proponga tiene que tener en cuenta los límites que marcan el convenio, por lo que se deben plantear alternativas que sean equilibradas y viables.

La Empresa estima que todo contrato superior a un mes de duración podría tener preferencia para la promoción interna. Quizás lo más cómodo es la situación anterior de contratos de mejora.

CC.OO. responde que en la actualidad se está dando en límites inferiores al mes.

Tras un intercambio de pareceres la Representación Sindical estima correcto el límite de un mes para que tenga prioridad la promoción interna.

CGT indica que para la contratación también es importante que se compruebe supuestos de posible incompatibilidad.

La Empresa señala que se podría solventar pidiendo al profesional un informe de vida laboral a quienes ya estén trabajando, si bien entre la contratación y la entrega de dicho informe de vida laboral puede haber un lapso de tiempo en el que no se pueden tener los datos.

SATSE entiende que no es ningún problema, en tanto que con el DNI digital se puede obtener en el acto.

La Empresa argumenta que si el profesional tiene una actividad privada, debería solicitarse la compatibilidad con el sector público o ejercitar el derecho de excedencia por incompatibilidad.

SATSE señala que en todo caso las normas de aplicación de la Bolsa de contratación deben ser iguales durante todo el año, no deben hacerse diferencias por el hecho de que una contratación sea en febrero o en verano.

CC.OO propone que se habilite una Bolsa de Contratación para el personal administrativo, similar a las de las otras categorías, solicitando que se busquen alternativas legales que permitan priorizar los servicios prestados en la empresa.

La Empresa ve dificultades en este punto. Establecer preferencia en el cómputo del trabajo en EPES es difícil, dado que se computa, en otras entidades, con carácter idéntico, el tiempo trabajado en el Sistema Sanitario Público. Quizás podría requerirse un periodo de experiencia previa en el sistema sanitario público.

CGT manifiesta que quizás esto último pueda ser discriminatorio. Podría estar referida la experiencia al sistema sanitario y no al sistema sanitario público.

CC.OO. entiende que la referencia correcta es al Sistema Nacional de Salud. No cuenta lo mismo la experiencia en otras administraciones, y además hay un tope para dicho cómputo.

UPES indica que actualmente ya hay dos listas: seleccionados y contratación. También aquí podría haber discriminación. Y se pregunta cuál realmente es la Bolsa de contratación.

La Empresa propone que la solución al respecto podría ser en primer lugar acudir a la provisión interna (seleccionados), en segundo lugar a la promoción interna temporal y en tercer lugar a la Bolsa permanente de contratación. En la primera opción para contratos de duración superior al mes, y en la segunda opción quizás se verían más perjudicados los profesionales de la categoría de enfermeros.

Se concluye que se enviarán propuestas más detalladas para que se trabajen las distintas posibilidades.

- Bolsa de contratación en Salud Responde:

La Empresa indica que los puestos en Salud Responde se cubren a través de una Bolsa específica. La última convocatoria se ofertó también a la Bolsa de enfermeros de la Empresa. Se requiere en todo caso una formación específica, y las tareas constituyen perfiles diferentes al de los procesos selectivos de puestos de emergencias. En todo caso se podría ofertar a la Bolsa de la Empresa la realización de la formación necesaria para optar a los puestos que hubiera en Salud Responde.

UPES pregunta sobre si el personal de Salud Responde puede optar a un puesto de trabajo en EPES.

La Empresa entiende que no es así, ya que se trata de profesional que no han estado en el proceso de selección para EPES.

UPES disiente del sistema para Salud Responde y cree que debería tratarse como una “novena provincia”, y que debería haber posibilidad de acceder a Salud Responde por parte de los profesionales de EPES.

SATSE también cree que debería haber esa posibilidad para los profesionales, que exista la opción de trasvase entre la EPES y Salud Responde.

CC.OO expone que en innumerables ocasiones ha recordado que el personal de salud responde es personal propio de la empresa (en base a ello, en el SP de Jaén se elige un Comité de 5), por lo que los procesos selectivos y las contrataciones deben regirse por las Bolsas que contempla el convenio. Por otro lado, en la fase de alegaciones a los nuevos estatutos de EPES en agosto de 2011, CCOO presentó alegaciones en el sentido

de que se reconociese al programa salud responde como un programa habitual en la empresa.

La Empresa manifiesta que el trabajo no es igual, las pruebas selectivas realizadas no son equiparables. No son puestos de trabajo intercambiables de modo inmediato, requiere una formación y destreza específicas. Salud Responde es un proyecto encomendado por el SAS, no está consolidado en el presupuesto de la Empresa. Los puestos de trabajo no están consolidados. En todo caso, podría haber traslados internos temporales, no definitivos.

CGT trae a colación la situación del personal de transporte de críticos. También solicita información sobre todas las subcontratas con las que cuenta la Empresa.

La Empresa responde que no es asumible dicho coste por parte de EPES. Tan solo existen puestos de trabajo de Salud Responde con la categoría de enfermeros en Jaén. El resto son plataformas subcontratadas con pliegos y concursos públicos. Se remitirán los pliegos de las plataformas.

UPES señala que es obvio que tiene características especiales, pero en la actualidad hay un beneficio para los profesionales solo en una dirección, desde Salud Responde, y no ocurre igual para los profesionales EPES.

CC.OO. indica que los enfermeros que están en Salud Responde están pidiendo que se regule su situación de acceso a la Bolsa.

La Empresa pide a la Representación Sindical que haga llegar sus propuestas. Podría haber compromiso para ofertar la formación adecuada al respecto a toda la categoría de enfermeros.

SATSE manifiesta que la clave está en el tiempo para que se oferte. Si es algo que la Empresa no concreta no se puede aceptar sin más.

La Empresa responde que actualmente no tiene presupuesto para ello. No es posible comprometerse para ofertar dicha formación en un momento concreto.

UPES insiste que la solución pasaría por tratar a Salud Responde como una “novena provincia”, y el acceso a los puestos de trabajo sería más justo.

CGT apoya esta idea, y rechaza la objeción de la formación en tanto, por ejemplo, en Málaga para trabajar en un puesto de médico coordinador no se exige curso específico. No se puede pedir en unos casos y en otros sí, cuando además la coordinación tiene más responsabilidad.

La Empresa comenta que lo mismo ocurre en los ECA, con la exigencia de una formación específica. Si ha pasado en coordinación ha podido suceder de modo puntual en Málaga, pero siempre que en la Sala de Coordinación haya otros profesionales con

experiencia al respecto. La Bolsa única no es posible por cuestiones de formación específica. Se intentará ofertar cursos cuando sea económicamente posible.

- Cobertura de un puesto de trabajo de TES en Huelva:

La Empresa informa que actualmente se está cubriendo acudiendo a la contratación temporal y dispositivos con rebase.

UPES presunta si ese puesto se va a amortizar.

La Empresa responde que no. Realmente para dicho Servicio Provincial se necesita menos de un puesto de trabajo, en torno a la mitad, de estructura a tiempo completo.

- Proceso de acreditación de TES:

CC.OO. pide que, como en Aragón, se abra un procedimiento específico para los TES de la Empresa. Este procedimiento es fundamental debido a que en los procedimientos generales llevados a cabo hasta el momento por la Junta han entrado un número reducido de profesionales de EPES, frente a profesionales de otros ámbitos.

La Empresa indica que está interesada, pero son los técnicos que se puedan quedar fuera del proceso de acreditación quienes tienen que procurar acreditarse viendo el proceso de la Consejería de Educación.

CSIF pregunta por los contratos actuales.

La Empresa señala que hay un periodo transitorio para la habilitación que termina en 2015, y tras el mismo se exigirá bien la habilitación o la titulación. Los profesionales que no puedan habilitarse tendrían que obtener la titulación.

- Días malosos:

CC.OO. manifiesta informa que ha realizado múltiples gestiones tanto con Lidia Sánchez, Secretaria General para la Administración Pública de la Consejería de Hacienda y AP, como con Martín Blanco, Secretario General de Evaluación y Planificación Económica de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, en el sentido de reivindicar el disfrute de los 4 días malosos en las APE sanitarias, las únicas entidades de la Junta donde no se están aplicando, pues incluso se están aplicando en otras APE de la Junta como la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia (ASSDA) y en Fundaciones, Consorcios o Sociedades Mercantiles en los que hay capital privado

Tanto Lidia, a través de pertinente respuesta por escrito, como Martín, a través de conversación telefónica, exponen que los días malosos deben ser de aplicación en las APE, especificándose por Martín que había planteado a la Consejería de Hacienda y Administración Pública que se le diese suficiente habilitación presupuestaria para poder facilitar su aplicación, habilitación que parece estar garantizada como así ha sido

comunicado recientemente a la representación sindical por parte de la Gerente de la APE Hospital de Poniente de Almería.

La Empresa indica que está a la espera de dicha habilitación presupuestaria. No se ha recibido instrucción alguna al respecto por parte de la Consejería, la única información que tiene es a través de la facilitada desde la Agencia de Poniente de Almería.

UPES plantea que en la Empresa no se está haciendo correctamente el trámite cuando se produce una baja por incapacidad temporal, en tanto que dicha situación actualmente empieza cuando el profesional ya ha podido trabajar una serie de horas.

La Empresa responde que se estudiará este aspecto de la normativa del procedimiento.

CGT presunta por el cómputo de las bajas para el cálculo de los incentivos.

La Empresa señala que el cálculo que se tiene en cuenta es de número de horas perdidas de carácter asistencial entre 1.502. Se trata de una relación directa entre horas de IT y las horas totales anuales. El denominador no considera horas de formación obligatoria, teniendo en cuenta únicamente las horas perdidas de IT de jornada asistencial y no de formación.

- Visibilidad del 061:

CC.OO. indica que en la actualidad hay casi una desaparición del trabajo que hace la Empresa ya que en los medios de comunicación tan solo hay referencias al 112. Es un asunto que debe tenerse en cuenta.

- Información sobre el grupo de cotización de la categoría de TES:

UPES pregunta sobre cómo está el asunto de la corrección que debe hacerse al respecto del grupo de cotización para los TES.

La Empresa responde que se presentó a la Tesorería General de la Seguridad Social una consulta vinculante y se está a la espera de la respuesta.

UPES señala que es importante tener en cuenta el mapa de competencia, no firmado pero que sí se viene aplicando.

La Empresa manifiesta que así se ha incluido en la consulta presentada. Se han detallado todas las competencias y la normativa que afecta a dicha categoría. Se remitirá a la Comisión Paritaria el texto de la consulta.

SATSE pregunta sobre cuál es el trámite de comunicación en supuesto de accidente laboral en relación con el plazo para que puedan actuar los delegados de prevención. En muchas ocasiones poco o nada pueden hacer.

