



ACTA DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL
DE 9 DE JULIO DE 2.014

Asistentes:

Por la representación de la empresa:

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

Por la representación de los trabajadores:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Mª Carmen Merino Quesada	CCOO	Representante.
Antonio Ramírez Castillo.	CSIF	Representante.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Ángel Lucena Romero.	SMA	Representante
Sergio Antonio Salgado Carmona	SMA	Asesor.
José Mª Vicaria Arevalo	SMA	Asesor.
Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Asesor.
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
José Javier García Ortega	CGT	Representante
José Antonio Traveset Luque.	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante
José Antonio Oliva Payan.	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves	UPES	Asesor.

La empresa indica que hay dos actas no enviadas y que se remitirán para su revisión en los próximos días. Asimismo, respecto de la redacción de las actas, en la última reunión se plantearon diversas cuestiones, como quien la realiza, y si se graban o no. La empresa señala que no se deben grabar las sesiones. Las Actas son el medio de acreditación de los acuerdos y debates de los órganos colegiados.

Respecto de la redacción pregunta si esta acta la realiza la empresa o el secretario del comité intercentros.

El comité intercentros refiere que lo haga esta vez la empresa. Solicita la grabación de las sesiones de la CPR.

El Comité intercentros plantea una petición a la empresa: solicita el sueldo y los incentivos de los directivos de la EPES, con nombres y apellidos y del personal de la EPES, por categoría y nombre, la plantilla estructural de la empresa y la plantilla de directivos de la EPES, y si hay alguno que está actualmente realizando funciones fuera de la empresa, así como las dietas de todos los directivos a fecha de hoy atendiendo a la ley de transparencia estatal y la de la Junta de Andalucía. Solicita, en suma, la plantilla asistencial, la plantilla de Salud Responde, y los directivos y cargos intermedios.

La empresa dice que se ha preparado esa información y está preparada para entregarla. La empresa indica que en la relación no se indican nombre y apellidos, pero incluye la mayor parte de la información pedida, pero sin nombres y apellidos.

La documentación que se va a entregar es la siguiente:

1. Entrega de documentación.

Se hace entrega a los representantes sindicales la siguiente documentación:

- 1) Listado de trabajadores a fecha 1 de julio, por categoría y servicio provincial, incluyendo directivos y cargos intermedios, con fecha de alta, antigüedad reconocida y tipo de contrato.
- 2) Documento con el listado de puestos que están pendientes de cobertura definitiva. Son puestos de médicos en Almería, en Salud responde, un puesto de médico en Jaén, y el resto es personal de administración en sede central.
- 3) Cuadro con las necesidades horarias y total de horas de coberturas de servicio por categorías y servicio provincial. Correlación con los puestos estructurales necesarios para cubrir dichas horas.
- 4) Relación por puesto desde la dirección gerencia hasta la administración que han estado en el año 2013, por niveles, con retribuciones medias por puesto, identificando el incentivo medio variable, por cada puesto, y el total anual de las retribuciones brutas. Se incluye el total de las retribuciones brutas del año 2013, sin incluir el coste empresa. Se realiza una puntualización, dado que la Ley de Presupuestos ha limitado las retribuciones del personal directivo al nivel de viceconsejero, es decir, el límite es 595654 euros, que incluye todas las retribuciones excepto la antigüedad. Ningún cargo directivo de la empresa cobra más de dicho límite.
- 5) Las retribuciones del año 2013 son idénticas a las del 2014, ya que no han sufrido ninguna modificación.
- 6) Se incorpora las horas que se han dedicado a proyectos y apoyo a las direcciones provinciales, en las que se evidencia una minoración media del 50%.
- 7) Además se incorpora el total de las horas de la representación sindical, por categoría.

UPES pregunta si se ha tenido en cuenta el ahorro que se ha tenido por la supresión de las horas de los delegados de prevención.

La empresa manifiesta que se trata de un menor gasto, no un ahorro.

SATSE indica que se podría haber referido la limitación de las horas de desplazamientos de los representantes sindicales.

La empresa indica que no habría problema en incluirlo, haciendo una comparativa con el año 2012.

Se hace entrega de una copia de dicha información al Comité Intercentros y otra para cada sindicato.

UPES pregunta si en el límite de las retribuciones de los directivos están incluidas las dietas.

La empresa indica que las dietas no son salario y no están incluidas. Se indica que todo el personal de EPES, tanto directivo como trabajadores tienen los mismos importes para las dietas.

SATSE insiste en que no debe haber problema en aportarlo porque las dietas son una indemnización por un gasto previo anterior.

UPES pregunta si los directivos tienen dietas de comida cuando están en sede.

La empresa indica que no.

UPES pregunta quien controla la dieta de los directivos.

La empresa indica que las dietas son indemnización por comisiones de servicio, como reuniones fuera del lugar habitual de trabajo. En la aplicación informática, se incluye el motivo del desplazamiento y se hace un control a nivel administrativo, del departamento de desarrollo de personas y del departamento financiero.

UPES indica que en Puerto Real había un tiempo en el cual un directivo pasaba todos los días una dieta que ellos sabían que no era real, y que en Granada, muchos días come el Director del Servicio Provincial cerca del Servicio Provincial.

La empresa manifiesta que los directivos tienen el mismo tratamiento que los profesionales cuando comen durante su jornada laboral.

CGT pregunta cual es el precio de las comidas de los directivos en Málaga, sede central, y se indica que el Hospital Clínico está cerca de Sede. Plantea que deberían volver al menú de 8 euros en las bases, y no comer a 5 euros en los hospitales, en los que, si se tienen que marchar a una asistencia, no pueden volver a comer.

La empresa indica que tienen que seguir en la línea, en el gasto de comida, que el del resto de los trabajadores del sistema sanitario.

UPES pregunta cuanto se ha conseguido ahorrar en comidas.

La empresa indica que se dirá al final del ejercicio. Y que los directivos tienen el mismo tratamiento que los médicos coordinadores de Sevilla, Granada o Málaga. Los gastos de representación están limitados, y solo pueden ser autorizados por el Gerente por motivos muy justificados.

UPES pregunta por las tarjetas de EPES.

La empresa contesta que no hay tarjetas de crédito de la EPES desde que está el actual Gerente, y que desconoce si las hubo con anterioridad.

UPES sigue teniendo la duda del control del desplazamiento de un director.

La empresa indica que hay un código de imputación, y una expresión del motivo de la dieta, y desde el departamento de Desarrollo de Personas hay un control de la actividad de la empresa. Al

final, no obstante, hay un margen de confianza sobre las actividades de los directivos y de los mismos profesionales, en el sentido de que estos acuden a las actividades autorizadas. En total, entre reducciones de precio de alojamiento, de viajes, etc, ha habido una minoración de más de un 20% en estos gastos. Existe un sistema de control satisfactorio que se ha demostrado que es efectivo, porque los gastos van bajando.

UPES indica que también le gustaría que hubiera confianza también para sus trabajadores, y cuando un equipo de emergencia comiera a las dos de la mañana, porque no ha podido comer antes, se abonara dicho gasto. Pide que cada equipo lleve unas facturas para poder gestionar este tipo de comidas excepcionales.

La empresa manifiesta que hay una persona dedicada a la intervención dentro de la empresa, y que se desarrolla continuamente. De todas formas, va a analizar como poder solventar esta cuestión que se plantea.

SME pregunta si lo que queda fuera de esa información son las dietas. Quiere saber el volumen que gasta la empresa en dietas, en total. Y que lo que pretende es analizar esos documentos para ver las medidas de ahorro.

La empresa indica que el tema de las dietas no se había incluido, pero que se valorará y se dará respuesta.

CGT plantea que cuando los directivos se vayan a comer, abone el directivo la diferencia entre los 5 euros, y el precio que se pague.

La empresa indica que no tiene ningún problema, pero pregunta si los coordinadores también deben pagar esa diferencia., y si hay bases que no tienen hospital cerca, si también deben pagar esa diferencia. La empresa indica que los directivos tendrán la misma consideración y el mismo criterio de comida que los trabajadores del Servicio Provincial de Málaga.

Medidas de modificación de las horas de formación.

Esta cuestión ya se estuvo tratando con anterioridad, en la CPR anterior, y en la reunión que mantuvo el Comité Intercentros con la Dirección del SAS. La dirección de la empresa se comprometió a tratar este asunto en esta Comisión Paritaria Regional. La medida que se plantea es que las horas de formación obligatoria hasta un máximo de 13 horas, se hagan en jornada asistencial para las categorías de enfermero y TES.

La idea sería debatir sobre cómo se puede hacer esta medida aceptable. Indica la empresa que es una medida razonable que ayudaría a reducir el déficit. La Gerencia está obligada a tomar medidas para minorarlo en lo posible.

La posición del Comité intercentros es que se respete el convenio colectivo, y las resoluciones, en lo referente a la jornada de la EPES. Y que ya hay sentencias que establecen la ilegalidad de la modificación de la jornada de las 37'5 horas en otros ámbitos, y lo único que pretenden es que se respete la jornada de formación del convenio.

La empresa indica que entiende que se respeta el convenio, y las resoluciones de jornada, y

plantea esta alternativa por las necesidades de financiación.

SATSE mantiene que esa alternativa no respeta ni el convenio ni la posterior modificación que realizó la empresa cuando llegó la modificación de la jornada a las 37'5 horas.

La empresa plantea que quizás esta alternativa pueda interesar a un grupo de profesionales, con los que pudiera haber una coincidencia de intereses. Piensa que quizás merece la pena verlo desde ese prisma.

CGT indica que mientras que sea voluntario, quizás no sea problema. El problema es que se está imponiendo.

SMA indica que si el profesional no asiste a la formación, ya tiene la posibilidad de que se pase a asistencial.

La empresa indica que si no hubiera un número mínimo de profesionales, no tendría impacto.

SMA pregunta si esta medida sería temporal para lo que queda de año, para siempre, si se negociaría cada año, etc.

SATSE comenta que intentó obtener el compromiso de que el año siguiente se restituyeran esas horas de formación y no se consiguió.

SMA indica que habrá profesionales interesados, pero tampoco le parece serio que se quite la formación, habría que llegar a un sistema para que de manera voluntaria renuncien a toda la formación. Tendría que existir una determinada formación voluntaria.

La empresa niega categóricamente que se vaya a quitar la formación. Lo que se está proponiendo es que este año, haya 13 horas que se dediquen a jornada asistencial sobre 48. Es una medida adecuada y proporcionada, solo para este ejercicio. Para el año siguiente, se pensarán si hay que tomar más medidas o no.

CGT plantea que la posición del Comité Intercentros es clara y no se va a transigir en su planteamiento. Cuando fueron a la reunión a Sevilla es porque hay una descoordinación entre la dirección de la empresa y la representación sindical y los profesionales. No van a negociar las imposiciones de la empresa.

La empresa pregunta si están dispuestos a negociar este punto.

CGT indica que no pueden asumir una imposición.

SATSE plantea que son 1502 horas de jornada asistencial más 28 horas de formación, y es paz social u otra medida, y que ya se verían las medidas a adoptar.

La empresa indica que ha preguntado qué medidas o alternativas se pueden plantear para que se pueda negociar.

SATSE indica que no cabe negociación, que se sigan manteniendo las 1502 horas y las 28 de

formación. Y que se asuma el déficit.

La empresa pregunta si habría problemas si se hace de forma voluntaria. Se haría una convocatoria para el segundo semestre del año, y quienes se apunten de forma estrictamente voluntaria, podrían cambiar esas horas de formación a asistencial.

SATSE y SMA plantean que esta alternativa siempre la puede hacer la empresa y si es voluntaria no van a entrar en cuestionarlo.

La empresa indica que para gestionar los cursos, necesitarían saber quien hace el cambio de las horas de formación por horas asistenciales.

CGT pregunta en qué aspecto esta medida sería interesante para los profesionales.

La empresa indica que es una suposición, y no sabe si hay profesionales interesados, y cuales serían los motivos.

UPES pregunta sobre la supresión de la formación, indicando si se va a mantener toda la formación, la obligatoria y la planificable.

La empresa manifiesta su compromiso de que la formación va a seguir existiendo. Lo que está planteando es que 13 horas de las 28 horas de la formación obligatoria se hagan de forma asistencial, para este año. La empresa se compromete al mantenimiento de la formación en su globalidad.

SMA indica que un trabajador tiene derecho a la formación que viene en el convenio, y esto no se puede limitar o canjear.

La empresa comenta que con carácter previo a la resolución de incremento de jornada, se debatió mucho sobre la jornada asistencial. En esa resolución se trataba hasta un máximo de 1530 horas de jornada asistencial. Es una excepción al resto de las empresas públicas. Es una peculiaridad. Lo que se plantea es que este año por estas circunstancias excepcionales, pueda admitirse una opción voluntaria de los trabajadores hasta el límite de las 1530 horas de la jornada asistencial.

CGT indica que no se va a llegar a ningún acuerdo que suponga un menoscabo de los derechos de los trabajadores, porque ha habido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa indica que no se quiere imponer esta medida, sino que se plantee de una forma voluntaria.

SATSE plantea que la propuesta que se ha realizado la pueden estudiar y contestarán. Pero que si implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no la van a aceptar. Pero la empresa si quiere puede imponerla.

EL Comité Intercentros manifiesta que no va a entrar a debatir sobre la modificación de las horas de la jornada de trabajo establecida en el convenio.

UPES indica que los DCCU trabajan menos horas que la EPES, y por tanto, los trabajadores de la empresa ya han hecho más esfuerzos que nadie. Y ahora se les exige más todavía.

UPES indica que si esta medida se plantea para ahorrar no le parece lógico que se estén recortando horas de formación y a otros se está obligando a hacer más horas de formación, en concreto, la FOP para los médicos.

La empresa indica que ya se ha justificado que para los médicos, como consecuencia de un cambio tecnológico, se plantea la realización de una jornada de formación que es abonada, ya, a los profesionales. No se ha tomado ninguna medida contra los profesionales que no han asistido.

SME indican que se impuso un cuadrante de formación obligatoria, con un desplazamiento con formación obligatoria, y luego, se indica que no se paga el desplazamiento, porque se entiende que es voluntaria.

La empresa indica que esas horas están como FOP y los desplazamientos se han pagado.

SME pregunta sobre la FOP que los trabajadores entienden que es voluntaria. Pregunta cómo la entiende la empresa.

La empresa indica que considera que es obligatoria para los profesionales, a elegir por el profesional, conforme a lo que dice el convenio colectivo. A las direcciones provinciales se les envió una comunicación para que se pidiera a los profesionales su colaboración para esta cuestión.

La empresa indica que, vista la posición de la representación de los trabajadores, se va a seguir con la programación de la formación prevista para este año. En caso de que sea necesario en el futuro un cambio, se planteará en la comisión paritaria. Estamos ya a mediados de año, y de forma voluntaria, las consecuencias económicas para el presupuesto, van a ser escasas. Si fuera necesario la adopción de estas medidas en el futuro se traerían antes a la comisión paritaria, pero ya no sería para el 2014.

SATSE pregunta si se ha abierto un expediente de investigación para investigar el error padecido con la formación de los centros en red.

El gerente indica que se a examinará el caso de Málaga, y el de Jaén.

Días malosos

SATSE indica que dentro del capítulo de jornada, está el asunto de los 4 días “malosos”. Hay una agencia pública que ya ha concedido esos días, y entienden que hay que extenderlo al resto de empresas públicas. Y además ya hay una sentencia que reconoce esos derechos.

CCOO expone:

- Se trata de una medida que se incluyó para compensar el empeoramiento de la compensación de las situaciones de IT impuesto por el Gobierno de la nación al conjunto de los/as empleados/as públicos.

- Cuando se publicó la Orden de 5 de julio de 2013 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, surgieron dudas con la aplicación de los días malos en las agencias públicas empresariales, dudas que se ampliaron cuando en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía se extendió la aplicación al resto de entes instrumentales de la Junta como Fundaciones, Consorcios y Sociedades Mercantiles en las que existen capital privado.
- Desde el momento señalado CCOO ha llevado a cabo varias gestiones para reivindicar la aplicación de los días malos en las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, habiéndose contactado con la Secretaria General de Administración Pública, Lidia Sánchez, quien reconoce la aplicación de los días malos través de pertinente documento elaborado como respuesta a la petición por escrito remitida por CCOO, y con Martín Blanco, quien reconociendo las dificultades económicas de la aplicación nos comentó que había que solicitar habilitación presupuestaria a la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Es absolutamente injustificable la situación de agravio comparativo que se da con el hecho de que las APE sanitarias sean las únicas entidades de la Junta donde no se aplican los días malos(en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de la Andalucía, perteneciente a la misma Consejería, se acordó su aplicación en Comisión Paritaria a principios de año), por lo que ya es hora de que se aplique en EPES, máxime cuando ya se ha anunciado su aplicación por la Gerente de la APE Hospital Poniente de Almería el mismo día en que nos reunimos en Sevilla con la Consejería, el SAS y EPES (a la pregunta que se hizo al respecto en la citada reunión, Martín nos remitió a la Comisión Paritaria).

La empresa contesta que el objeto de la orden no incluye a las agencias públicas empresariales, ni a las sociedades mercantiles. Por ello, entiende que la aceptación de la aplicación de los días malos implica un incremento presupuestario, porque en la EPES cada minuto de permiso o ausencia de los profesionales debe sustituirse. Por ello es necesario pedir a Hacienda el informe preceptivo para abrir la negociación sobre este extremo. Esta exigencia viene determinada por el artículo 23 de la Ley de Presupuestos, que requiere una autorización de Hacienda, previa al inicio de las negociaciones, y otra autorización posterior, una vez alcanzado un acuerdo en la Comisión Paritaria

CGT pregunta si se ha iniciado ya el trámite y cual sería el costo previsto.

La empresa contesta que dependerá como se negocien en la comisión paritaria la aplicación de dichos días; la solicitud está hecha con un supuesto de impacto, en el escenario más elevado posible de unos 896.000 euros, coste empresa, incluido seguridad social.

CGT pregunta si se ha realizado el cálculo de volumen de contratación.

La empresa indica que se ha realizado el cálculo en horas, y sería el siguiente:

- 12.415 horas en médicos.
- 10.191 horas en enfermeros.
- 9.577 horas en TES.

SMA indica que el impacto no habría que verlo en contratación, sino en jornada de rebase.

La empresa indica que habría que ver cómo se organiza, porque habría dificultades. Manifiesta que tiene un coste importante en absentismo, y lo lógico es que no solo Hacienda lo autorice, sino que habilite presupuesto para esta cuestión.

CCOO dice que además han tenido contacto con Martín Blanco, y que él había solicitado ya el informe a Hacienda, pero que se tenía que solventar esta cuestión en comisiones paritarias. Hacienda ya conoce este impacto económico.

CGT pregunta si la medida debe acordarse en comisión paritaria o solo se negocia la aplicación particular de dicha medida.

CCOO indica que supone que la Empresa Pública de Poniente habrá seguido los trámites oportunos y tendrá la autorización correspondiente.

UPES pregunta si son 4 días de 12 horas.

La empresa contesta que en el SAS están considerando 4 días de 7'5 horas.

CCOO indica que no está regulado en el manual de permisos retribuidos, sino que se corresponden con situaciones compensatorias a procesos de IT., y por tanto, es un turno.

La empresa indica que le consta que le están computando a todo el mundo 30 horas, como máximo.

CGT entiende que como se está considerando en términos de jornada, corresponde un turno.

La empresa indica que en todo caso, son cuestiones que se deben tratar en comisión paritaria.

CGT pregunta cuando se ha iniciado el procedimiento.

La empresa contesta que con fecha de hoy.

UPES pregunta sobre la ausencia de un trabajador durante su jornada de trabajo, ya que la empresa le obliga a darse de alta y de baja en el día, y entienden que es una irregularidad.

La empresa contesta que lo ha estado examinando y entienden que es correcta la práctica que se está haciendo, porque el subsidio comienza a pagarse a los 4 días del parte de baja, y si es accidente al día siguiente. Ese día en todo caso, lo paga la empresa, solo que consta que unas horas están ocupadas por la IT y otras horas no están ocupadas por la IT. En todo caso, los cálculos se hacen a favor del trabajador.

SMA pregunta: si tengo un turno de día y otro de noche, si se pone enfermo de día, es un turno, pero si se pone de baja por la noche son dos días. Pregunta por la afectación a incentivos.

La empresa contesta que los incentivos se ven afectados solo por las horas de Incapacidad Temporal efectivamente producidas.

SMA indica que si se quitan los turnos de un mes y se distribuyen durante el año, si luego hay una baja, no trabaja, pero tampoco tiene turnos. Al final de año, ha estado un mes de baja, pero ha realizado toda su jornada anual.

La empresa indica que es lo mismo que si alguien acumula muchos días de trabajo, y luego se ven afectados por una baja, pues tiene el efecto contrario.

SMA indica que habría que llegar a un consenso ecuaníme para ambas partes. Sería tan simple como proporcionar los turnos en las IT.

La empresa indica que se tratará en la siguiente comisión paritaria.

UPES indica que no está de acuerdo con la contestación que se ha dado sobre la alta y baja en el día. La baja computa a partir de las 0 horas, y no posteriormente.

La empresa comenta que si se sigue el planteamiento que se dice, el día que se ausenta tiene una parte trabajada, y otra parte del día como no trabajada, por lo que se deberían horas, al no costar como IT. El trabajador tendría que recuperar estas horas.

En cualquier caso la empresa oferta la siguiente alternativa. Las horas no realizadas se volverán a planificar. Hasta que no tengamos los días malosos, el trabajador que no justifique la baja en el día, se le computará solo las horas ya trabajadas. Si la Baja afecta al día de la ausencia del turno se computarán las horas incluidas en la IT.

Solicitud de que se pueda incrementar la jornada de rebase, planteado por el sindicato médico.

SMA plantea que se abra la posibilidad de ampliar la jornada de rebase, y que los DRPs no se incluyan en ese cómputo. En Sevilla ahora hay un gran problema porque no hay quien cubra los huecos que hay. Lo que plantean es que quien quiera trabajar y hacer la jornada de rebase la haga, y quien no quiera trabajar no la haga.

La empresa pregunta en qué cómputo se incluirían.

SMA indica que hay que pensar también en los contratos, y habrá que ver que necesidades de cada servicio provincial. La idea es que se plantee el aumento de la jornada de rebase, de carácter voluntario. Y creen que no se afecta tanto al empleo de los contratados. Lo que no puede ser es que haya problemas para cubrir puestos.

La empresa indica que la cuestión es ver como se articula, porque si esas horas no son jornada de rebase, qué son.

SMA indica que si no son jornada de rebase sería jornada complementaria.

La empresa contesta que podrían considerarse jornada complementaria que se aplica en el sistema sanitario, por aplicación del Estatuto Marco, y que podrían llegar hasta 48 horas semanales. No podrían ser horas extraordinarias dado que implicarían una cotización adicional que no

beneficia al trabajador, y supondrían un incremento de costes.

SATSE comenta que hay otras posibilidades en el convenio como que la jornada de rebase la hagan trabajadores de otros servicios provinciales.

La empresa indica que se ha realizado en ocasiones, pero tiene sus limitaciones, y un incremento de costes en dietas y desplazamientos.

SATSE manifiesta que se planteó por la empresa en el convenio y la parte social no accedió y cree que no deberían acceder.

La empresa manifiesta que se aprecia un entorno de escasez de profesionales, y va a ser difícil la cobertura de los servicios.

SATSE comenta que ahora el problema es el mandato legal de no realización de horas extras.

La empresa comenta que es cierto también, que no se podría amparar en horas extraordinarias. Si se debate esta cuestión y se establecen unos criterios que salvaguarden el empleo temporal, se podría aceptar.

SMA pregunta por qué no se aprobó en el convenio la jornada complementaria.

SATSE comenta que debido a que era obligatoria para los profesionales, y se pagaba a 17 euros la hora.

La empresa comenta que nunca se pensó que fuera obligatoria. La regulación viene en el artículo 47 del Estatuto Marco.

SMA comenta que incluso el precio podría ser el de la jornada de rebase.

CGT comenta si es de aplicación al personal laboral y si pueden plantearse horas extras a 17 euros.

SATSE comenta que le gustaría entrar en el fondo de por qué hay servicios provinciales en los que se agota la jornada de rebase y en otros en los que apenas se llega.

SMA indica que el año pasado en Sevilla solo se pasaron 3 personas de las 120 horas, y el resto no llega.

La empresa indica que hay muchas circunstancias, como los DRP en el Servicios Provincial, los turnos de cobertura de la representación sindical, etc.

CCOO expone que debe quedar bien claro la prioridad de la contratación, indicando que la jornada complementaria no tiene sentido en la EPES, dado que toda la jornada que se realiza es normal o habitual.

SMA pregunta si se puede negociar el precio de la hora complementaria en la EPES.

Comenta si habría problemas si la jornada complementaria se negocia en la EPES al mismo precio que la jornada de rebase.

La empresa comenta que sí cabría jornada complementaria, al menos para los dispositivos, que no son jornada ordinaria.

CGT pregunta por qué el año pasado se quitó jornada de profesionales que se pasaron de jornada, y no se les abonó dichas horas como horas extraordinarias.

La empresa indica que la cuestión del cierre de la jornada anual es diferente a la de la jornada de rebase y la complementaria.

La empresa indica que los DRP no tienen impacto en contratación.

UPES comenta que sí que hay un efecto posterior en contratación.

CCOO insiste en que la jornada complementaria debería acotarse muy bien, porque la jornada complementaria del SAS no tiene nada que ver con la que se pretende en la EPES.

La empresa plantea que ante supuestos de imposibilidad de contratación, o de contratación de personas que no están en el paro, se aplique la jornada complementaria.

SATSE indica que el problema es que hay 8 sistemas de contratación distintos, y un agravio comparativo en cada provincia, y por eso tenemos un recelo en aprobar este tipo de medidas.

La empresa plantea que se acuerde como jornada complementaria tanto los DRP, como aquellos supuestos en que no hay trabajadores que puedan ser contratados.

SATSE comenta que está dispuesto a hacer con la empresa una valoración pormenorizada de cada servicio provincial para constatar que en cada servicio provincial se adopta una decisión distinta.

La empresa manifiesta que se debe primar la contratación, pero es cierto que hay limitaciones y hay necesidades muy difíciles de cubrir, y por ello se propone la revisión del pacto de las horas de rebase y las complementarias. Pero ello requiere un respaldo importante de representación sindical. Se puede revisar el número de horas, las limitaciones de su aplicación, como afectaría a la contratación temporal, etc. Y habría que revisar las circunstancias y aplicación en cada servicio provincial para que fuera más homogéneo.

SMA indica que se deberían flexibilizar los conceptos para ampliar la jornada de rebase y que sea homogéneo en todos los servicios provinciales.

La empresa comenta que se podría trabajar en una propuesta sobre conceptos base: cual sería el límite de las horas, que el precio fuera el de la jornada de rebase, que se respete la contratación, etc. La empresa indica que enviará una propuesta con los distintos aspectos que se han realizado, y tendría que existir un acuerdo suficiente porque modifica el convenio colectivo.

UPES plantea por qué no se oferta jornada de rebase a otros servicios provinciales.

La empresa comenta que el sistema existe, y no se utiliza.

EL Comité intercentros quiere hacer una serie de propuestas:

- 1) Servicio de prevención: a lo mejor no es necesario tener un servicio de prevención propio, sino que se podría hacer provincialmente.
- 2) Subcontratas: piensan que es posible evitar el beneficio industrial de los empresarios y algunos servicios se pueden incluir dentro de personal EPES.
- 3) Vehículos de empresa: los todocaminos, que tienen los coordinadores y los directores de los servicios provinciales, a día de hoy no tiene sentido.
- 4) Duplicidad de servicios que hay dentro de la empresa, como es la asesoría jurídica,
- 5) El gabinete de prensa: dado que se da poca o nula publicidad a la empresa, entienden que se podría evitar.
- 6) Lavandería de los servicios provinciales: hay sitios donde a lo mejor interesa hacerlo a través de los servicios de los hospitales.
- 7) Que los directivos tuvieran un contrato laboral, no de alta dirección. Comentan que se haga con contratos laborales y una encomienda de servicios.

La empresa, respecto al último punto, que así se hace para todos los profesionales con contrato laboral indefinido previo. Solo para los externos se hace un contrato de alta dirección. Esto no significa un incremento de costes, porque el salario no se ve afectado. Si se hiciera un contrato indefinido, no se podría desvincular al trabajador. Si se hace un contrato de alta dirección, se puede desvincular con un coste muy inferior. Existe jurisprudencia que establece que en el ámbito público el contrato de alta dirección no solo afecta al director gerente, sino a todo el personal de dirección.

SATSE comenta que tiene conocimiento que en otras empresas públicas no se adopta este criterio. La empresa indica que debe hacerse una modificación de contrato. CGT comenta que un representante fue supervisor y no se le modificó el contrato. CGT comenta que los estatutos de la EPES establecen que solo debe existir un contrato de alta dirección, para el Director Gerente.

La empresa señala que los Estatutos se refieren al Gerente y al resto de personal directivo. Señala que los coordinadores asistenciales y de servicio están fuera de convenio porque así se establece en el mismo.

CGT solicita que se respete el marco legal, y que solo haya un contrato de alta dirección, y que se reconozca a esos trabajadores que estén dentro del convenio.

8) Que las comidas de los directivos sean al mismo precio que el resto de los trabajadores.

9) Preguntan si hay alguien que cobre de EPES y esté fuera de EPES.

La empresa comenta que no. EPES ha tenido profesionales en proyectos, seguridad del paciente, y otros, que han estado ubicados en la Consejería de Salud o en el SAS, pero vinculados a proyectos de EPES. Son personal de la empresa con su correspondiente contrato.

CGT pregunta cuantas personas hay ahora mismo en proyectos y no están en la sede de la EPES. La empresa comenta que pueden estar en Salud Responde, o parte de su jornada en la

Consejería, pero son profesionales de EPES. En los documentos que se le van a facilitar aparecen los coordinadores técnicos, todos pertenecientes a la plantilla de EPES. La empresa indica que si tienen dudas de cualquier persona o cualquier cargo de la empresa, se dará la información correspondiente. UPES pregunta si el tiempo trabajado por esos profesionales es tiempo trabajado en EPES. La empresa contesta que es tiempo trabajado en EPES, como cualquier otro trabajador.

La empresa contesta a algunos planteamientos:

En el servicio de prevención propio solo hay una persona, y un solo técnico, que desarrolla otras funciones en el departamento de logística. Además, por ley debemos tener un servicio de prevención propio, por el número de trabajadores de la EPES.

En otro orden de cosas hay procesos en marcha con las plataformas logísticas homogéneas con el fin de ahorrar gasto. En la plataforma de contratación de la EPES están todos los servicios externos que se han realizado.

SMA pregunta por la consideración como empleo público de las empresas de teleoperadoras.

La empresa comenta que hace años que se plantearon alternativas de si podían ser empleo público o empresas externalizadas. Indica que existen 321 operadores de los centros de coordinación, 311 de Salud Responde, y 350 de otros operadores de Salud Responde. Comenta que hoy día es imposible que este personal pueda ser contratada directamente por la EPES porque la Ley de Presupuestos impide que las empresas puedan incrementar su masa salarial y hacer oferta pública de empleo. Además, económicamente tampoco sería viable, porque los salarios del sector privado son mucho más bajos que en el sector público, y el beneficio de las empresas en estas contrataciones es muy bajo, en algunas de ellas no llegan al 3%.

CGT indica que hay servicios de teleoperadores fuera de Andalucía que tienen contratados trabajadores públicos. Y que si fueran trabajadores públicos, tendrían mejor formación y mejor funcionamiento para la EPES.

La empresa indica que basta examinar la jornada anual de los trabajadores de las empresas de teleoperación o de transporte de críticos. La jornada anual que tienen no es de unos 1400-1500, sino de unas 1700 horas, por lo que el coste de las horas de trabajo de estas empresas es muy inferior al que sería si fuera personal propio. Además, los trabajadores de teleoperación, tienen del derecho a una subrogación del 100%, en los sucesivos contratos. Esto les ofrece una gran estabilidad y garantiza sus derechos, dado que tienen los salarios que han establecido en sus convenios colectivos negociados por sus sindicatos en sus respectivos ámbitos.

CGT indica que las empresas no ponen nada, no ponen instalaciones, ni monitores, mesa, despacho, etc.

La empresa indica que sin ninguna duda el servicio tiene unos niveles de calidad muy buenos, y que el precio es muy ajustado. La estimación del coste del servicio para la contratación se realiza sobre convenios colectivos.

CGT comenta que si tienen esos datos, se los pase.

La empresa comenta que los datos están en el convenio colectivo de cada sector.

CGT solicita cuanto dinero se da cada año a cada una de las empresas.

La empresa comenta que son documentos públicos, y en el perfil del contratante de EPES constan todos los datos que se necesitan, referidos a licitaciones y adjudicaciones, de los últimos ocho años. Se puede acceder desde la página Web de la EPES.

CGT indica que hay márgenes de beneficios de millones de euros para estas empresas. Y eso se lo lleva el empresario a costa de esos trabajadores.

UPES comenta que en Cádiz se está haciendo un master en colaboración con la Universidad. Pregunta si se le puede dar una copia del convenio.

La empresa comenta que todavía no está firmado.

CGT y UPES plantean una queja de Málaga, respecto a que la Directora de Málaga, dado que no ofrece la información que se le solicita.

La empresa comenta que se ha facilitado información. Una cuestión diferente es que no se esté conforme con la información que se da. De todos modos, están pendientes de una reunión de la comisión paritaria provincial.

UPES pregunta si la empresa va a dejar operativo el correo mientras que el trabajador está en IT.

La empresa contesta que ya está solventado para los supuestos de IT, pero que no se realizaría para suspensiones de contrato de trabajo por excedencias, etc.

SATSE pregunta por la automatización de los cambios de turno, y la empresa comenta que se está gestionando. Entiende que para septiembre u octubre, debería estar en condiciones de iniciarse.

UPES pregunta sobre la ayuda económica de Europa para FO, si se va a recibir.

La empresa contesta que hasta el primer cuatrimestre del año 2015, no se sabrá si se ha concedido.

SMA pregunta a qué se refiere la automatización de los cambios de turnos.

La empresa comenta que se trata de una aplicación para que los cambios de turno se realicen por los profesionales, incorporando a esta aplicación informática todos los criterios de autorización de los mismos.

Flexibilización de la jornada especial

SMA pregunta sobre la jornada especial de 24 horas. Señala que se enviaron dos instrucciones, en 2007, sobre su uso. Debido al período de vacaciones de los profesionales estos

criterios limitan la cobertura, por lo que se pide que se flexibilice la norma. La Representación Sindical propone que antes y después de cada turno de 24 horas existan 12 horas de descanso. Para un periodo de siete días, la norma dice que haya 3 turnos con 48 horas de descanso entre ellos. Se solicita que solo haya 24 horas de descanso entre los turnos de 24 horas.

SATSE comenta que en definitiva es que se puedan hacer 3 turnos de 24 horas a la semana, sin que sea necesario que haya 48 horas de descanso entre ellos.

SMA indica que si hay bajas en esos periodos de acumulación, lo que se está haciendo es que tienen por no realizados los cambios de turno, es decir, que se computen las bajas por el cuadrante original. Un objetivo de la empresa es la conciliación de la vida familiar con la laboral, y por eso debería permitirse la acumulación de turnos con límites más flexibles.

CCOO comenta que se permite en los meses de verano, y lo que piden es que se permita durante todo el año, ya que en verano no hay problemas.

La empresa indica que si estuviera solucionado el problema de las Incapacidad Temporal, se podría valorar. Pregunta si el planteamiento es que a efectos de IT, se computen la baja de conformidad con el cuadrante inicial.

SATSE dice que no va a admitir esa cuestión.

SMA plantea que se puede hacer de forma proporcional y que haya un equilibrio en ambos sentidos.

La empresa plantea que los cambios que realicen los trabajadores de forma voluntaria, computen a riesgo del trabajador, por lo que respecto de las ITs se computarían los del cuadrante inicial, o con los cambios realizados por la Dirección.

La empresa contesta que está dispuesta a valorar la flexibilidad de los cambios de turno, si se llega a un acuerdo con la aplicación de las ITs. La empresa no tiene por qué incrementar riesgos por la IT, por lo que no aceptaría ningún acuerdo de flexibilidad o acumulación de turnos que implique un incremento de riesgo de la IT.

CCOO indica que no hay afectación respecto de la IT con la propuesta de concentración que proponen.

SATSE indica que el espíritu de la jornada especial era que en los servicios provinciales pequeños donde había dificultades de contratación pudieran ir profesionales de otras provincias a realizar esos turnos, y que les compensara el desplazamiento desde su provincia de origen.

La empresa contesta que la jornada especial se incorporó en determinadas circunstancias, y se ha terminado generalizando. Pero que esto tiene unos impactos cuando se producen bajas de corta duración. En cualquier caso, la empresa está dispuesta a flexibilizar esa jornada, pero con las citadas cautelas.

SATSE comenta que también sabe la empresa que cuando el trabajador está de baja en sus días libres, no pide dicha baja. No ha habido aumento del absentismo desde la aplicación de las 24

horas.

La empresa comenta que no se debe incrementar el riesgo de cómputo horario afectado en las IT, y que hay unas normas de carácter general para la realización de la jornada que tienen que cumplirse

SMA plantea que la adición de la jornada de rebase no influye en nada en cuanto a los descansos, ya que no influye en la IT.

La empresa comenta que el mismo descanso tiene que tener el trabajador con un turno normal que con un turno de jornada de rebase. Se va a plantear la automatización, y seguirá los mismos criterios que se siguen en la actualidad con la supervisión administrativa.

SMA indica que los cambios de turnos por necesidades de la empresa tienen que tener los mismos criterios que los cambios voluntarios.

La empresa comenta que los sistemas y criterios que se incorporarán a la aplicación de cambios de turno son los actuales vigentes. Esto debe dar cabida a la mayoría de los cambios de turnos, pero si surgen otras cuestiones a considerar, deben ser analizadas por el Servicio Provincial. La empresa respecto al caso concreto de Jaén, se compromete a verlo con la Dirección de Jaén.

Normas de la bolsa.-

La empresa pregunta si se ha avanzado respecto estas cuestiones que quedaron pendientes.

CGT dice que respecto de Salud Responde tienen claro que deben estar en la misma situación que el resto de profesionales de la EPES.

La empresa contesta que estaría dispuesta a que los profesionales de las EPES que quisieran formar parte de la bolsa de Salud Responde pudieran incorporarse, previa realización de la formación correspondiente.

CGT dice que la bolsa debe ser única, ya que son trabajadores de la EPES.

La empresa comenta que considera que debe existir una bolsa específica para Salud Responde, dado que las competencias son distintas, las pruebas selectivas que se hicieron son diferentes, y que los profesionales de bolsa 061 no están mostrando interés en ir a Salud Responde. Deberían existir dos bolsas distintas, con pruebas distintas y formación distinta.

SATSE comenta que se puede articular unas normas de la bolsa, sin tener que esperar a un nuevo proceso selectivo. Considera que es más difícil coordinar que gestionar las citas de Salud Responde.

La empresa comenta que son competencias muy distintas. Y que tendrán que pasar por un proceso de formación específica.

SATSE comenta que se podría hacer una tutorización, y que en médicos ha habido casos que se han tutorizado en varios turnos, y luego, cuando ya llevaban meses coordinando han hecho el

curso.

SMA pregunta si la actividad es distinta, por qué el tiempo trabajado en Salud Responde computa en EPES.

Se pregunta por la representación sindical por el supuesto de una trabajadora de Málaga, que ha ido a trabajar a Salud Responde.

Por la empresa se indica que es un supuesto excepcional, que ha estado formándose y que está trabajando en Salud Responde por circunstancias personales.

UPES plantea que hay que procedimentar el que trabajadores de la EPES puedan trabajar en Salud Responde.

La empresa comenta que hay dos bolsas, una para Salud Responde y otra para la línea 061; está de acuerdo que habrá que regularizar el acceso a Salud Responde, tanto los temporales del 061, como los fijos.

UPES comenta si no es más fácil que antes se tutorice a alguien para que trabajen en Salud Responde.

La empresa comenta que se realiza un curso de formación. Los que lo superen se incluirán en la bolsa de trabajo.

CGT pregunta si un enfermero que está en Salud Responde y si quiere optar a trabajar en línea 061, va subiendo por el tiempo trabajado en EPES, y se pone por delante de los contratados en EPES. Si los sistemas son tan distintos, no debería computarse los días en EPES.

La empresa comenta que si se computa el tiempo trabajado en el SAS, cómo no se va a computar el tiempo trabajado en la misma empresa.

CGT pregunta cuantos traslados y cuantas bajas de larga producción se han producido en Salud Responde. La casuística que se deba formar por un tiempo limitado a un trabajador es mínima.

SATSE pregunta:

¿Los enfermeros de coordinación tienen las competencias reconocidas para Salud Responde?

La empresa indica que no, porque los servicios y las actividades son muy distintos.

¿Hay alguien en Salud Responde que no esté en la bolsa de contratación de la EPES?

La empresa indica que sí. El proceso de selección último de la EPES 061 se hizo en el 2007, y se han ido haciendo procesos de selección formativos en Salud Responde. En los últimos se ha ofertado a la bolsa. El último curso que se hizo para Salud Responde se ofertó a toda la bolsa, y quien quiso lo hizo. No obstante, los integrantes de la bolsa 061 no mostraron interés.

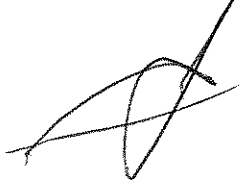
La parte social pide que se trate a efectos de la bolsa como una provincia más.

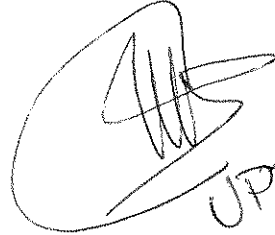
La empresa contesta que no es posible, porque las competencias son muy distintas.

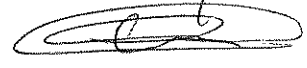
CCOO solicita a Enrique Bravo que se permita la posibilidad de que se pueda cubrir por Traslado Interno Temporal el hueco de enfermero que se genera en el SP de Jaén tras la cobertura de un permiso de maternidad en el SP de Granada por un enfermero del SP de Jaén a través de un TIT

Y sin más temas que tratar, a las 18:00 horas se levantó la sesión.

A. Pérez
CCOO



CSIF

UPES

Bo conforme

CGT