

ACTA nº 40 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL
DE 2 DE OCTUBRE DE 2.014

En Campanillas, Málaga, el día 2 de octubre de 2014, en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias se reúnen las personas abajo relacionadas en la Comisión Paritaria Regional

Asistentes:

Por la representación de la empresa:

Maite Becerra Moreno.	Dtra. Desarrollo de Personas EPES
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector ADP EPES
José María Álvarez Rueda	Dtor. Territorial Línea 061

Por la representación de los trabajadores:

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Antonio L Pérez Domínguez	CCOO	Representante.
Antonio Ramírez Castillo.	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Asesor.
Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor.
Lourdes Moyano	SATSE	Representante
Ángel Lucena Romero.	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo	SMA	Asesor.
Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
José Javier García Ortega	CGT	Asesor.
José Colomina	CGT	Asesor.
José Antonio Traveset Luque.	UPES	Representante
José Antonio Oliva Payan.	UPES	Asesor.

A las 12:00 horas se inician las deliberaciones.

1. Aprobación de las actas de la reunión anterior.

Se firman las actas pendientes de las reuniones anteriores.

La parte social solicita se envíen las actas de las reuniones lo antes posibles. La empresa indica que se enviarán, una vez revisadas, lo antes posible. El acta de la presente reunión se remitirá el lunes siguiente.

2. Cotización por comidas.

La empresa indica que con fecha de 25 de julio se ha publicado en el BOE en Real Decreto que regula determinadas cotizaciones. Por ello, deben cotizarse por las comidas de los profesionales a partir del día 23 de diciembre de 2013.

Se ha procedido a realizar la cotización por comidas cuando coincida la localidad de residencia, la localidad del turno y la de la adscripción del profesional. Se ha calculado un precio medio, conforme al Decreto de 7,21 euros.

Esta cotización va a suponer un incremento de las bases de cotización de los profesionales que no se encontraran topados. Será irrelevante para los que estén topados. Esto mejorará, en el futuro, las prestaciones de seguridad social.

Ha supuesto, para la empresa, un incremento anual en las cotizaciones de en torno a 40.000 euros. Se ha enviado ya una nota informativa a todos los profesionales.

CGT pide explicación del cálculo medio de comida, e indican que no les cuadra la media calculada. Indica que la cotización debe ser por el importe de la comida de cada profesional. No se entiende cómo el profesional debe cotizar por lo que no gana.

La empresa indica que se ha realizado por el valor medio de todas las comidas, porque así lo indica el Decreto. No obstante, entiende que debe recurrir esta cotización, con la solicitud de devolución de las cantidades, dado que, en la empresa, la comida que se presta a los profesionales, es un elemento organizativo, en el que no es posible que estos elijan el momento, el lugar, ni utilizar otras alternativas.

CGT indica que porqué el profesional tiene que pagar el coste de cotización

La empresa señala que en la cotización existe una parte empresarial y otra que es a cargo del trabajador, y que no es posible asumir esta última por la empresa.

SATSE indica que si se esta cotizando por encima del precio de la comida realizada se esta falseando esta cotización.

La empresa indica que el decreto de julio establece que la cotización se realice por el precio medio de la empresa. En todo caso, son cantidades exentas del impuesto sobre la renta, que no incrementa el pago del impuesto.

SMA indica que entiende las dietas sí tributan. La empresa señala que no, dado que se encuentran por debajo de los límites que establece la ley para estar exentas.

La empresa indica que es algo que interesa a las bases de cotización de los TES, sobre todo, ya que no están topados en la cotización, e incrementará sus bases de cotización y sus prestaciones futuras de seguridad social, como jubilación.

UPES solicita si se ha traído por la empresa el dato solicitado del volumen total de dietas de la empresa y expresamente la de directivos. La empresa indica que no lo tienen pero que se enviará a la parte social.

3. Bolsa de trabajo

CGT indica que tras acuerdo en Intercentros no se entrará a debatir el siguiente punto bolsa de trabajo si no se incluye a salud responde en las bolsas de trabajo, posiblemente como una provincia mas y el sistema de mensajes en las ofertas de contrato que se acordó en la anterior reunión.

SATSE indica que los contratos de salud responde deben ofertarse en las mismas condiciones que el resto de contratos de EPES.

La Representación Sindical solicita que salud responde se trate como una provincia más.

La empresa indica que deberá realizarse un curso para de salud responde. A este curso podrían concurrir todos los profesionales de la empresa y de las bolsas de trabajo. Se ofertarían estos contratos a los profesionales que hubieran superado el curso.

Puede ocurrir, no obstante, que no existan candidatos suficientes acudiendo en esta lista de Salud Responde. Por ello, la convocatoria debe prever una bolsa de suplencia para personal externo a la empresa para el supuesto de que no se cubran los puestos.

La representación sindical indica que el orden de prelación sería personal fijo, personal de bolsa, incluyendo a los médicos y enfermeros de EPES formados, y posteriormente la bolsa de suplencia para la categoría de enfermero.

Tendrían prioridad el personal de EPES que presente algún problema físico que le impidiese trabajar en la UVI-Móvil.

Se acuerda de esta manera, ofertando la formación a todos los profesionales de la bolsa y de la empresa.

La representación sindical señala que las normas de la bolsa entrarían en vigor cuando esté toda la gente formada, y solicita que no se realice ningún contrato hasta ese momento en salud responde.

La empresa indica que en uno o dos meses quedaría realizada la formación por lo que podría comenzar la nueva bolsa conforme a las nuevas normas. Esto nos lleva, además, a afrontar la baremación de las bolsas.

CGT indica que la baremación de las bolsas debe hacerse independientemente. Indica que la bolsa de suplencia de Médicos no se está baremando conforme al baremo establecido para el resto de las bolsas establecidas.

La empresa indica que la resolución publicada referente a la bolsa de suplencia solo contempla el tiempo trabajado. No obstante cuando se apliquen las nuevas normas de la bolsa debe realizarse la baremación conforme a todos los apartados, previstos para el resto de los listados de aspirantes.

Se acuerda que la empresa enviará un borrador de las normas de la bolsa que incorpore todos estos aspectos, para su aprobación en la Comisión.

CGT pregunta que porqué no se puede acceder a la red wifi en la sesión de la Comisión. La empresa indica que se puede conectar con el acceso de empleado mediante claves, pero no sería accesible para personal externo.

4. Adaptación de los Permisos No Retribuidos a la normativa vigente.

La empresa que tras el cambio normativo del Decreto Ley 1/2012 no se pueden conceder Permisos No Retribuidos superiores a tres meses en el plazo de dos años. Señala que debe cotizarse por estos permisos de corta duración de tres meses. El resto de Agencias Públicas han recortado los permisos no retribuidos a tres meses como máximo, y lo están haciendo igual que el SAS. Así lo indica el Decreto Ley 1/2012, artículo 28.

Por ello, en comisión paritaria regional se podría regular este permiso una excedencia voluntaria con reserva de puesto por un año. Se continuaría con el permiso no retribuido, en este caso solo por tres meses, y una excedencia voluntaria de 9 meses con reserva de puesto.

CGT indica que se esta vulnerando el convenio de manera continua, perjudicando a los trabajadores. Indica que varias sentencias de TSJA, sobre la aplicación del estatuto básico del empleado publico, deniega la capacidad de modificación de la jornada, dado es una materia que debe estar regida por la negociación colectiva, indicando que no es la dirección gerencia la que determina la jornada sino a instancias superiores. Y la parte social entiende que la jornada que se aplica en EPES está vulnerando tanto la jornada, como la formación y modificando las condiciones generales que afectan a la negociación colectiva. Indica que el convenio no se está aplicando y se modifica de forma sistemática por legislación y medidas de la empresa. Indica que, conforme al artículo 3 del convenio colectivo se debe poner sobre la mesa la unidad del convenio, y defender el marco legal de negociación colectiva.

La empresa indica que las modificaciones legales nos obligan a modificar el convenio, y que la empresa está abierta en paritarias adaptar las modificaciones legales que modifican el convenio.

SATSE indica que se debe llegar si es posible a un acuerdo en los puntos del orden del día, y si no se llega a ninguna conclusión positiva se solicitara el cumplimiento del convenio.

Se indica por la empresa que se le puede dar cumplimiento a la norma indicando que el permiso no retribuido es de tres meses y el resto sería una excedencia con reserva de puesto, por lo que el año de reserva, en definitiva, quedaría cubierto. La empresa insiste que, como permiso no retribuido, no se podrían conceder más de tres meses.

La empresa indica que podría darse otra alternativa: permiso no retribuido de tres meses y excedencia con reserva de puesto de un año. Con ello se incrementaría en tres meses la reserva de puesto.

La parte social indica que existen supuestos especiales como cursar estudios, colaboración ONG, enfermedades de familiares, que se vienen aplicando en el SAS, con el fin de conciliar la vida laboral y familiar en que se podrían aumentar hasta 6 meses.

La empresa indica que este supuesto no es de aplicación a EPES ya que no podemos superar los tres meses en dos años con la figura de PNR. El resto de agencias publicas así lo esta realizando, pero ahora la limitación es de tiempo y cotización ya que tenemos que limitarlo a los tres meses y cotizar por ello.

SATSE propone un pnr de tres meses más una prorroga de pnr de tres meses más ampliable por situaciones especiales y además la excedencia con reserva de puesto de un año.

La empresa indica que esto significaría ampliar el coste, aunque sea en supuestos especiales, indica que el año no tiene que venir avalado por causa para que sea disfrutada. Con su oferta se tendría una reserva de puesto de un año y tres meses.

La empresa indica que estaría dispuesta a ampliar estos tres meses de pnr, más el año de excedencia voluntaria con reserva, pero no es posible aplicar la ampliación del permiso en situaciones especiales ya que genera un coste y hacienda no lo concedería.

La empresa hasta ahora no ha cotizado por los pnr, dado que el convenio colectivo señala que el trabajador, en los permisos no retribuidos, se daría de baja en seguridad social. Se cotizaría, ahora por los tres meses de permiso no retribuido -máximo legal-, y se podría solicitar además excedencia voluntaria con reserva de puesto de un año sin cotización. Por ello el profesional se puede pedir un pnr de tres meses cotizando, una excedencia voluntaria con reserva de puesto por un año y si trabaja en una administración publica una excedencia por incompatibilidad de tres años por lo que en total serian 4 años y tres meses.

SATSE indica que en la excedencia voluntaria existía un acuerdo tácito de reserva de puesto.

La empresa indica que desde el último convenio eso no ocurre y no se da porque se solicita el pnr y no la excedencia voluntaria.

SATSE indica que no se debe discutir más, que la propuesta de la empresa es de tres meses de PNR y un año de excedencia voluntaria con reserva de puesto, y que pueden estar de acuerdo o no y puede verse como una ventaja o como una pérdida, pero que no hay más y se acepta o no se acepta.

CGT indica que debe cumplirse el convenio o bien que se mejore conforme a la mesa de función pública, además indica que para saber si mejora o empeora esta propuesta habrá que discutirlo y votarlo.

CCOO ve positivo que se aumente la excedencia a un año más tres meses de permisos no retribuidos (pnr) con cotización ya que se gana la cotización. Indica que todos los pnr deben de ser cotizados.

CGT indica que esto supone una pérdida de 9 meses de cotización, al contemplar el pnr solo por tres meses y se debe aplicar el convenio.

SATSE indica que se puede concretar con el envío del redactado y que en la próxima paritaria cada uno pueda alegar lo que proceda.

La parte social indica que si el Pnr se estaba realizando conforme a un año y sin cotización, porque hay que modificarlo.

Se acuerda enviar la propuesta por la empresa un borrador de acuerdo de comisión paritaria a la parte social, para la valoración.

En otro orden de cosas la empresa indica que, una vez disfrutados todas las excedencia con reserva de puesto -cuatro años máximo en la actualidad-, una vez se incorpore de nuevo el trabajador no será posible volver a disfrutar una excedencia por incompatibilidad con reserva de puesto, dado que se ha consumido ya el periodo de reserva, y el convenio no regula el plazo para disfrutar un nuevo periodo.

5. Jornada de rebase y jornada complementaria.

La empresa indica que envió una propuesta por correo del posible redactado de jornada complementaria.

La representación sindical indica que por el comité intercentros entrarían a debatir siempre que se realice de la misma forma en todos los Servicios Provinciales. Indica que existían directrices por el Área de Desarrollo de Personas que indicaban los motivos de las jornadas de rebase y los tres primeros días de IT se quedaban excluidos como motivo de cobertura con jornada de rebase, parece que hay servicios provinciales que no han aplicado estas directrices.

UPES indica que en otros servicios provinciales se oferta la jornada de rebase a cualquier hora y en Cádiz solo se ofertan hasta las tres de la tarde. CGT indica lo mismo ya que son los administrativos los que ofrecen esta jornada de rebase.

SATSE insiste en que si se regule en el ámbito de la amplitud, igual para todos los servicios provinciales, no habría problemas en llegar a un acuerdo, pero si se aplican medidas restrictivas dependiendo del SP si tendrían problemas. Se exige que sea para todo el mundo y en las mismas condiciones. En ese caso podría existir acuerdo.

SATSE indica que los términos del acuerdo deben ser que a la hora de adjudicar jornada de rebase se aplique como se establecen en el convenio.

CGT indica que para la cobertura de IT se debería activar el segundo busca.

SATSE indica que no se puede abrir la mano para que algunos servicios provinciales realice la jornada de rebase al completo y otros no lleguen según las directrices que se determinaron por el ADP.

SATSE indica que en Cádiz los tres días de IT no se ofertan como jornada de rebase, Sin que existiera débito de horas. Queda claro que para la jornada de rebase no se podía tener débito de horas.

La empresa indica que la cobertura de IT debe ser por contratación, se realizaría la IT mientras se contrata al sustituto pero no que no se pueda cubrir los tres primeros días de IT. La empresa se compromete a tratar este punto con las direcciones de los SP y ver las diferencias en la aplicación de JR en los distintos SP.

La empresa indica que se haría por cómputo homogéneo el total de horas y límites horarios, o bien cabe la posibilidad de establecer los Dispositivos de Riesgo Previsible (DRP) como jornada complementaria. Indica que debe tener un carácter general para todos los sspp y que no se establezcan otros criterios diferentes en las comisiones paritarias provinciales.

CCOO indica que con los médicos y con los TES están teniendo problemas con el límite de superar las 120 horas de jornada de rebase, por lo que todo lo que supere las 120 horas pase a ser jornada complementarias.

SATSE indica que esto sería así siempre y cuando se oferte la JR a los servicios provinciales limítrofes a los profesionales que aún no superen las 120 horas.

UPES indica que existen SP donde necesitan más jornada por tener más DRP o más profesionales y existen directores que han flexibilizado la aplicación de JR, y solicitan que se cumpla el convenio.

CCOO indica que debe haber un responsable que pueda lanzar JR en todo momento como se realiza en Sevilla, estableciendo al efecto un responsable para cada categoría.

SMA indica que para que exista una igualdad la empresa deberá controlar la jornada de rebase en cada servicio provincial. Además de existir una uniformidad en la aplicación en todos los sspp.

La única forma de establecer esta jornada adicional es como jornada complementaria, CCOO indica que a nivel ordinario laboral de jornada se establecen las cuarenta horas-

La empresa indica que no existe obligatoriedad de realizar la jornada de rebase ni complementaria.

Se acuerda el envío de un borrador sobre la jornada de rebase y complementaria por la empresa a la parte social para su estudio.

SATSE indica que si se establece este asunto desde la amplitud y de una forma igual para todos se puede llegar a acuerdo.

CGT solicita que exista un compromiso de aplicar el mismo criterio para todos los SP y que se controle por la empresa.

CCOO indica que el año anterior se permitió por parte de la Empresa que en determinados S.P., los profesionales con exceso de turnos completos se quedaran con

ellos para cobrarlos al cuadrar el ejercicio, mientras que en otros servicios provinciales, todos los profesionales fueron obligados a quitárselos en ese año o bien tuvieron que pasar esos turnos de exceso al año siguiente, impidiéndoseles la posibilidad de cobrarlos el que así lo hubiese comunicado.

Señala la empresa que esto ocurrió en Huelva porque se dio por hecho que pasaban al año siguiente, y al no tener constancia ni firma se tuvo que pagar. La norma sigue siendo la misma y se velara por que todo se compense se realice contratación.

UGT señala que en el escrito enviado indica que al cierre del ejercicio se pagaran el exceso de jornada.

La empresa indica que no es así que el exceso debe ser compensado en el año actual o año siguiente, pero no se producirá pago de los mismos salvo supuestos en que no sea posible la compensación.

UGT indica que el plazo hasta el treinta de septiembre debe ampliarse porque en Huelva no se esta aplicando como se indica.

CGT indica que cuando el exceso horario ha sido por prolongación de jornada se devolverá en los cuatro meses siguientes en descanso, y finalizado el ejercicio debe retribuirse como jornada de rebase. Entiende que si se pagan como horas de rebase, se tendrá que hacer el equivalente al precio de esa hora en tiempo y contarlas como 1,25.

La empresa indica que el exceso que se pasa al año siguiente se descuenta de la jornada del año siguiente.

CGT indica que el art. 15 del convenio se esta incumpliendo en los casos de prolongación, ya que la compensación en tiempo debe realizarse, como horas extraordinarias, al 1,25.

La empresa indica que se retribuirán las horas que no lleguen a turnos completos y que no se compensen en el ejercicio siguiente, es decir los picos se pagan finalizado el ejercicio. La empresa indica que las horas de prolongación no son horas extraordinarias, dado que el convenio señala que son horas de rebase.

CGT considera que la empresa podrá llamar a esas horas como quiera, pero según Estatuto de los Trabajadores son horas extras, y así tendrá que computarlas y/o pagarlas.

Para solicitar el Cierre del ejercicio se amplían 15 días más. Se enviará un borrador a la parte social sobre la jornada complementaria.

7. Pago de la parte proporcional de la paga extraordinaria.

SMA solicita el pago de la parte proporcional de la paga extra, conforme a sentencia recibida en el Alto Guadalquivir.

La empresa indica que el procedimiento judicial de reclamación de la paga extra se encuentra en una cuestión de inconstitucionalidad. El Tribunal Constitucional tiene que decidir si es constitucional la eliminación de una parte de la paga extra que ya había sido devengada. Otros tribunales, posteriormente, han tomado otra postura y han considerado que es inconstitucional y han ordenado el pago de las cantidades. Así ha ocurrido en el Alto Guadalquivir. En nuestro caso el asunto se encuentra, como el resto de empleados públicos, pendientes del dictado del Tribunal Constitucional, por lo que no se podrán pagar las cantidades hasta que no se indique.

Señala la empresa que el borrador de la nueva ley de presupuesto indica que se pagará el 25% de paga extra para los empleados del Estado. Puede entenderse que se extenderá a todos los empleados públicos por lo que puede que quede solucionado la devolución de la parte proporcional de la extra.

El gobierno, no obstante, no ha legislado como normativa básica este punto, por ello solo afecta a la Administración General del Estado.

CCOO indica:

- El anuncio de Montoro por ahora se aplica para el personal de la Administración General del Estado, puesto que no se ha hecho con carácter básico como sí se hizo con la supresión de la paga extra de diciembre de 2012, esperando por tanto a lo que suceda en los próximos días en relación con los/as empleados/as públicos de
- La recuperación de la paga completa para el personal funcionario y estatutario de la Junta de Andalucía en el año 2015 anunciada por Susana Díaz debe conllevar la recuperación del 5% de los conceptos salariales fijos que se redujo al personal laboral, circunstancia que aun siendo lógica y de justicia todavía no ha sido anunciada explícitamente (y con los precedentes de agravios que se han suscitado con las APE sanitarias en los últimos años nos genera bastante desconfianza).
- Algo similar a lo expuesto en el anterior párrafo sucede con el compromiso de la Presidenta de cumplimentación hasta el 100% en los nombramientos del personal eventual estructural del SAS, compromiso que debería extenderse al personal eventual de las Agencias Públicas Empresariales.

8. Días malosos.

SATSE pregunta si hay respuesta referente a los días malosos. La empresa señala que ha habido respuesta e indica que no se ha denegado por Hacienda. La empresa da lectura al párrafo del informe que indica la negativa.

CCOO indica que es contraproducente e inexplicable que existan posicionamientos contradictorios entre organismos que pertenecen a la misma Consejería, pues a

instancias de CCOO tenemos una contestación de la Secretaría General para la Administración Pública distinta a la respuesta dada por la Dirección General mencionada por la Dirección.

Señala que es una discriminación tremenda, dado que es algo que se está aplicando en todas las Agencias Pública.

Señala la empresa que todos tienen la petición de los días malos. Todos han enviado su informe.

Señala CCOO que la Junta está consintiendo un agravio comparativo. siendo absolutamente injustificable que se deniegue al personal de EPES el disfrute de un derecho que se contempla para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración autonómica y para el personal del resto de entes instrumentales como fundaciones, consorcios e incluso sociedades mercantiles en las que existe capital privado y agencias públicas empresariales como la Agencia de Servicios Sociales y Dependencias de Andalucía (EPES también es una agencia pública empresarial) o la del Hospital Poniente de Almería.

Señala CGT que no entiende cómo otras agencias acuerdan en Paritaria estos derechos, y nosotros no podemos hacerlo.

Señala CCOO que exigirán a la Junta de Andalucía para que salga una normativa específica que se incluya esto para todos los empleados públicos.

La parte social indica que como Comité Intercentros debería tomarse una iniciativa.

Señala SMA que no es posible que estemos en las Agencias con derechos distintos al SAS.

9. Colegiación obligatoria.

La empresa informa sobre la necesidad de la colegiación obligatoria en las categorías de médico y enfermería.

La empresa informa brevemente sobre la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la normativa autonómica por la que no era necesaria la colegiación para los profesionales dependientes del Sistema Sanitario Público. En consecuencia los profesionales deben colegiarse.

Informa que remitirá una nota a todos los profesionales recordando esta obligación, y exigirá la colegiación a los nuevos contratos.

El Comité Intercentros señala que no es procedente la apertura de expedientes informativos ni disciplinarios abiertos actualmente, y pide el libre sobreseimiento de todos ellos. La empresa debe tener un papel más mediador entre los profesionales. La empresa debe ejercer sentido común y retirar los expedientes. El asunto se puede resolver con una disculpa entre las partes.

Señala la representación sindical que se podría haber resuelto “en la cancha”. Indica que puede desencadenar un conflicto entre salas y equipos.

Señala la empresa que el entorno de debate de este asunto es del comité de empresa de Sevilla. Hay una serie de hechos, el expediente está abierto, se resolverá con todas las garantías, y la representación sindical será informada de todo.

La RS pide medida, y que a todos se les mida por la misma medida.

Señala la empresa que hay una denuncia expresa por una serie de comentarios. Como tal, debemos actuar y depurar todas las responsabilidades.

Señala la RS que la actual política disciplinaria no es justa, ni inteligente. Causa unos conflictos que deberían resolverse de otra manera.

Señala la empresa que no es agradable actuar disciplinariamente pero, en esta ocasión, había una denuncia que hacía necesaria la actuación. En esta situación es preciso establecer un cauce formal para el esclarecimiento de los hechos. Es lamentable que estas cosas ocurran. Son situaciones muy comprometidas.

Señala la RS que hay posibilidad de llegar a un acuerdo, con la colaboración del Comité de Empresa de Sevilla. Júzguese a las tres personas por los mismos hechos. Indica que la empresa debería hacer desaparecer los expedientes.

Señala la empresa que se está actuando conforme a denuncias concretas donde se determinaban estos hechos, y que le corresponde constatar que han existido faltas en los hechos.

Pregunta la empresa si el comité de empresa de Sevilla puede lograr un entendimiento entre las partes. La representación sindical señala que puede prestar su apoyo para una resolución del asunto.

Señala la empresa que hay una cuestión clave, y es que el equipo debe acudir cuando la Sala ordena que el equipo salga. La intención de un expediente disciplinario es reconducir actitudes. Cuando se ha reconducido casi nunca hay sanción. La Sala de Coordinación está “a revientacalderas”. Lo que le falta a la Sala de Coordinación es tener que negociar con los profesionales de los equipos el envío de un determinado recurso. Se debe acudir al aviso y, en cualquier caso, protestar luego.

Desde CC.OO. se le replica a la Dirección de la Empresa que no hay demora sustancial en la salida del EE pese a la protesta, que ésta se hace mientras se dirigen al lugar del suceso y que si esa pequeña demora se considerase falta grave, cómo se deberían estimar las demoras y faltas de asistencias que por decenas se han producido cada vez

que se ha intentado poner en marcha el Sistema en Redes. ¿Por qué no se ha actuado de oficio en estas situaciones y se ha intentado depurar responsabilidades?

RS entiende la complejidad de la situación, pero cree que se puede resolver de manera satisfactoria por todas las partes. Es posible reconducir la situación con la colaboración del Comité de Empresa de Sevilla.

La empresa toma nota e indica que lo considerará.

10. Cómputo de horas.

Señala UGT que el curso de transporte de neonatos se ha realizado de la siguiente manera: 16 horas, 6 presenciales y 10 son online. Solo cuentan las 6 de presencia física. Señala que todas ellas deben ser consideradas horas obligatorias.

Señala la empresa que el curso también se propuso en Málaga. Las presenciales son 6, que computan como FO. En este curso vimos la posibilidad de financiarlo, y se ha ofertado. La formación online se hace con tiempo para que se pueda hacer previa y con posterioridad a la presencia física en el turno de trabajo. No existen en otras agencias estos cálculos para una formación que es de calidad.

Hemos visto la posibilidad de dar esta formación de calidad para que se pueda hacer durante el puesto de trabajo. Señala que el diploma y el título acreditarán el total de horas. Pero a efectos de registro solo se computará como FO la presencial, dado que el resto se ha realizado en el turno de trabajo durante los periodos de expectativa de llamada.

Señala la RS que el procedimiento indica que la formación de la empresa es presencial. Por parte de los profesionales existe interés para que esta formación se implante. Deberían articularse mediante acuerdos. A lo mejor hay que quitar o modificar, por acuerdo, de horas asistenciales a de formación.

CGT recuerda que toda la formación tiene que aparecer programada en cuadrante, no pudiéndose dejar la formación on-line sin programar, si se decide ponerla durante la jornada asistencial se tendrá que decir en que momento el trabajador se dedica a hacerla, y tener las herramientas adecuadas para computarla realmente, liberando al trabajador de otras tareas que debiese hacer en ese tiempo. Como entiende que por nuestro trabajo es bastante difícil hacerlo así, tendrá que ponerse y computarse toda la formación fuera de la jornada asistencial.

La empresa señala que no es posible reducir la jornada asistencial.

Señala la RS que si llegamos a un acuerdo sobre cómo se pueda articular esta formación online se podría habilitar estos cauces para una formación de calidad.

Señala la empresa que otras entidades están apoyando formación online. Nos planteamos la oferta como jornada voluntaria, dado que, si no, no podrá darse.

En la mayoría de las bases hay tiempo para poder conectarse a formación. Si no es posible dar una formación obligatoria online, a partir del año que viene se hará con carácter voluntario.

Señala la RS que eso no se ha traído aquí, para discutir esta cuestión. Hay que tener en cuenta las condiciones del trabajo, con llamadas, e interrupciones. A lo mejor hay que hacer formación voluntaria.

Señala la empresa que se da plazo suficiente para poder hacerlo.

Señala el SMA que el Equipo de Emergencia está en situación de alerta. Esta situación es incompatible con un curso online. La guardia no es el sitio adecuado para hacer un curso online. Ese argumento debería dejarse aparte.

Señala la empresa que es un sistema nuevo online para este año, y está “en rodaje”. No se computará formación online como formación presencial. Esta formación online podrá ser realizada, perfectamente, dentro del puesto de trabajo.

Señala la RS que, entonces, deben de contarse las horas. Sobre estas bases podemos llegar a un acuerdo.

Señala la empresa que va a ser posible acceder desde cualquier sitio. Señala que si el curso es de 16 horas se certificará por el total de horas si se realizan.

Señala que EPES es la única empresa que tiene un cómputo horario de formación obligatoria. Y eso es difícil de entender. No vamos a reconocer un cómputo horario de formación como formación online.

Señala la RS que se puede utilizar la formación online, siempre que se compute la totalidad de las horas.

Señala la empresa que para el año que viene se acabará este tipo de oferta. Para este año se mantendrá el criterio, con realización de esta formación durante el turno de trabajo, aunque se podrá ampliar el plazo para la realización del curso si se aprecian dificultades.

Se señalan los miembros del Comité Interprovincial de Seguridad y Salud.

María José Arce Ruiz CCOO

Elisa García Añoberos SMA.

José Colominas CGT

Alfredo López Urbano. (Pdte de confirmar) UPES

Segunda guardia localizada. Señala la empresa que no se está utilizando en ninguna provincia.

Señala la RS que es así por responsabilidad de los trabajadores.



SATSE



Señala la empresa que existen otros procedimientos para la cobertura de los servicios.

Se debate sobre la segunda Guardia Localizada.

CGT exige que se cumpla el acuerdo sobre activación de la segunda guardia localizada, recuerda que un acuerdo entre partes es de obligado cumplimiento y que bastantes euros han perdido ya los trabajadores por el incumplimiento por parte de la empresa.

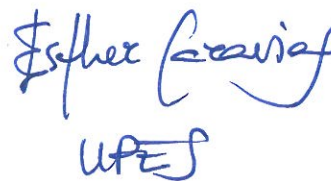
Se señala por la empresa que el acuerdo se firma en mayo de 2007. Se ha utilizado en algunas ocasiones en los Servicios Provinciales, pero actualmente no se utiliza en ninguna provincia porque organizativamente no es necesario.

CGT pregunta sobre la fecha de registro del acuerdo. La empresa indica que es un acuerdo entre las partes, y que no consta el registro.

La empresa indica que no es necesario y que, en cualquier caso, la asignación de los recursos corresponde a la empresa según el artículo 6 del Convenio Colectivo.

CGT recuerda a la empresa que los acuerdos sobre convenio hay que registrarlos en trabajo ya que se consideran como una ampliación de este, el no haberlos registrado y no cumplirlos podrían entenderse como mala fe por parte de la empresa y tendría, desde nuestro punto de vista, hasta consecuencias legales para la Dirección e insta a que lo registren y lo cumplan a la mayor brevedad posible.

A las 17:00 horas se levanta la sesión.


UGT
CSIF
UPEL