

ACTA Nº 47 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL DE EPES
DE FECHA 1 DE OCTUBRE DE 2.015

En Campanillas, Málaga, a 1 de octubre de 2.015

Asistentes:

En representación de la Empresa:

Maite Becerra Moreno.	Directora de Desarrollo de Personas.
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector de Desarrollo de Personas.
José María Álvarez Rueda.	Director. Territorial Línea 061
José Javier Cabello.	Asesor.

En representación de los Trabajadores:

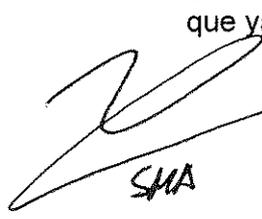
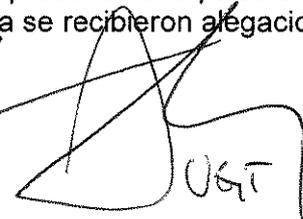
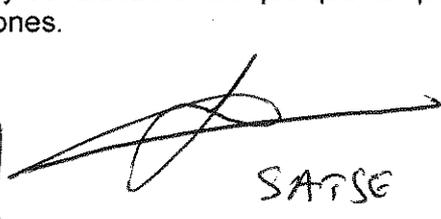
José Francisco Sánchez Suero	CCOO	Representante
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
José Enrique Fernández	CCOO	Asesor.
José Ortega Oliva.	CCOO	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Rodrigo Pérez Fornieles.	CSIF	Representante.
Juan M Ruiz Delgado.	CSIF	Asesor
Javier Longobardo.	SATSE	Asesor.
Juan Jiménez Corona	SATSE	Representante.
Santiago Álvarez Gutiérrez.	SMA	Representante.
Iván Aguilar Cruz.	SMA	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
José Javier García Ortega.	CGT	Asesor.
María Cebrián Doblas	CGT	Asesor.
Carlos A García Fuentes	UPES	Representante.
Alfredo López Urbano.	UPES	Asesor.
Esther Caravias Chaves.	UPES	Asesor.

En Málaga, siendo las 11:05 horas del 1 de octubre de 2015 se reúne en la sede central de EPES la Comisión Paritaria Regional:

Orden del día:

1. Aprobación de actas pendientes nº 44, 45 y 46.
2. Procedimiento Reanudación de Carrera Profesional: resultados provisionales.
3. Funcionamiento de bolsa de contratación: oferta de contratos de corta duración.
4. Puesta en marcha sistema de validación automática de cambios de turnos y desarrollo de nueva aplicación app para móviles.
5. Ruegos y preguntas

La empresa toma la palabra y señala las actas que quedan pendiente de firmar, de las que ya se recibieron alegaciones.

 SMA  UGT  SATSE

 UPES
 CGT¹

CGT pregunta por la ausencia del Gerente y solicita que se trate los puntos que no habían sido debatidos en la anterior sesión.

La Empresa responde que no es práctica habitual que el Gerente esté presente en todas las reuniones de la CPR y en lo referente a los puntos del orden del día, se le indicó a CGT que remitiese dichos puntos. Todos los puntos aportados se tratarán por orden al final de la sesión.

CGT desea que conste en acta su protesta ante ambas respuestas por parte de la Empresa, que no debe ser quien decida el orden del día de las reuniones.

Se inicia la sesión con el punto del orden del día:

2. Procedimiento Reanudación de Carrera Profesional: resultados provisionales.

La Empresa pasa a informar que este proceso se encuentra en fase de alegaciones, discurriendo sin incidencias destacables. Tras la documentación presentada, se espera que promocionen de nivel ocho profesionales (tres médicos y cinco enfermeros), y otros cinco no van a promocionar por no disponer de los requisitos.

La empresa indica que quizás el asunto más controvertido derive de estar temporalizado el sistema de promoción de carrera, en tanto se cierra la admisión de solicitudes el 30 de abril y comienza a abonarse la retribución a partir del 1 de julio. Igualmente ocurre en el segundo periodo de 30 de octubre, para la presentación de solicitudes y de 1 de enero para el pago. El problema está en los profesionales que cumplen los requisitos entre la fecha de cierre y la de abono.

La empresa considera que la interpretación más adecuada es hacer la evaluación de requisitos a 30 de abril, o 30 de octubre, y si no tienen acreditados los cinco años de permanencia en ese momento, no se entiende acreditado el requisito de experiencia, aunque pudiera tenerlo para la fecha de inicio del pago, 1 de julio o 1 de enero. En ese caso el profesional deberá presentarse para la convocatoria correspondiente al siguiente semestre. Parece razonable no dar por cumplido un requisito a priori.

Puede que sea una cuestión discutida y que pudiera llegar a presentarse alguna reclamación. En la actualidad hay tres personas en esta situación.

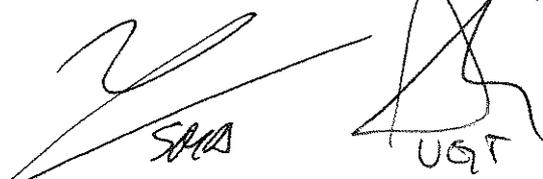
SAME pregunta sobre si hay alguna solicitud de promoción de personal interino.

La Empresa indica que no hay ninguna solicitud y que en los próximos días saldrá el listado definitivo.

3. Funcionamiento de bolsa de contratación: oferta de contratos de corta duración

La Empresa indica en relación con contratos de muy corta duración (dispositivos para cubrir los partidos de fútbol del Sevilla o Betis), al seguirse las normas de aplicación de la Bolsa, ocurre que si es llamado un profesional de Almería y renuncia a ese contrato es sancionado. Estos casos deberían ajustarse.

CC.OO. indica que en reuniones anteriores ya se dijo que no se deberían sancionar las renunciaciones a contratos por horas. No tiene lógica que por renunciar a un contrato de



tres o cuatro horas, se le sancione con tres días y en ese tiempo pueda perder la oportunidad de contratos para un año. Realmente ese tipo de situaciones hace que al profesional le cueste dinero aceptar el contrato de corta duración.

CC.OO. Propone que se elimine la sanción para cuando se oferten dispositivos y se fomente entre los profesionales dicha cobertura y no tener que subcontratar a empresas privadas.

La Empresa entiende que si un profesional de Sevilla o de las provincias limítrofes no acude a la oferta de la Bolsa para esos contratos, entonces sí debería ser sancionado.

CC.OO. indica que para el profesional fijo el dispositivo es voluntario y cuando por algún motivo se renuncia o finalmente no hace ese servicio no se le paga, pero tampoco se le sanciona.

La Empresa señala que está ofreciendo una propuesta intermedia, es decir que la sanción quede limitada a los profesionales de la Bolsa de la misma provincia. Esto preservaría una garantía mínima para su cobertura.

CC.OO. manifiesta que nunca se han quedado dispositivos sin cubrir, pero por el contrario sí ha habido sancionados que se quedan sin optar a contratos de larga duración. Además podría ser discriminatorio sancionar a personal de una provincia y no hacerlo con el de otra. Quizás se podría hacer una Bolsa para la cobertura de esos dispositivos y que fuera sancionado únicamente el profesional que, apuntado en esa Bolsa, renuncie a algún contrato.

La Empresa responde que no es posible crear otra Bolsa distinta adicional, no es asumible.

Desde SATSE y UPES se manifiesta que quizás se podría incluir en la Bolsa ya existente una preferencia para hacer o no los dispositivos de menos de doce horas. Entonces la Empresa únicamente debería llamar a quienes han optado por el sí, y si habiendo aceptado renuncian a un contrato, entonces podrían ser sancionados.

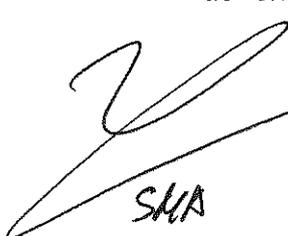
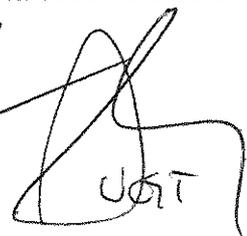
CC.OO. estima que no debe de haber sanciones, porque además no son proporcionales a las renunciaciones que se hacen de los dispositivos; por un contrato de pocas horas se sanciona con tres días.

CGT señala que se pruebe a funcionar sin sanciones y si se comprueba que hay problemas de cobertura, que se vuelva al mismo sistema.

CSIF apunta que tampoco se pagan los desplazamientos a los fijos para la cobertura de los dispositivos, y por eso algunos también han renunciado.

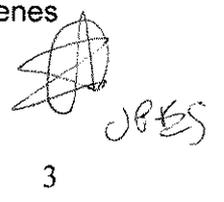
La Empresa afirma que se trata de unos supuestos excepcionales que ya conocían los trabajadores. No es posible admitir la propuesta de eliminar en cualquier caso la sanción por renuncia a contratos de menos de doce horas. Desde la parte empresarial se está ofreciendo una solución intermedia que es sancionar a quienes renuncien siendo de la misma provincia. Quizás otra opción podría ser que la sanción quedara reducida a un día, el mismo día correspondiente a la llamada.

Se abre un debate sobre si la sanción de un día se podría corresponder con quienes tienen la cobertura de dispositivo como primera opción en esa provincia.

 SNA
 UGT

 SATSE

 CGT

 UPES
3

La Empresa responde que deben ser estudiadas las modificaciones que requeriría en el sistema informático. Quizás la sanción podría ser para quienes renunciando tuvieran la opción de contrato en las tres primeras provincias.

CC.OO. no comparte esa solución, ya que los contratos de este tipo siempre salen en las tres provincias grandes, de modo que se van a seguir sancionando a los profesionales que tengan que hacer un desplazamiento largo para estos contratos.

La Empresa indica que se tratará este asunto especialmente con la Dirección asistencial y del SP de Sevilla, con reducción de la sanción a un solo día.

CCOO expone que es fundamental acordar normas muy claras para evitar las confusiones y los múltiples problemas que se dan en el día a día.

UPES pregunta sobre qué sucede en supuesto de renuncia cuando ya se ha aceptado la contratación.

La Empresa responde que actualmente no se está sancionando cuando el profesional ya está trabajando y renuncia durante dicho contrato. Las normas de la Bolsa limitan la sanción a cuando se renuncia a la oferta del contrato, no cuando el contrato está en vigor y el profesional ya se ha incorporado. Es cierto que esto puede generar problemas y debe estudiarse si este supuesto también debiera ser sancionado.

SATSE manifiesta que se debería garantizar la igualdad entre todos los componentes de la Bolsa de contratación y no favorecer a unos sobre otros. Lo comentado por la Empresa produce agravios comparativos y se debe evitar la picaresca desde ambas partes, Empresa y profesionales.

SAME muestra conformidad.

UPES y CSIF no están de acuerdo con incluir una nueva sanción.

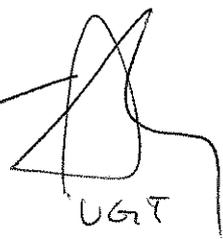
La Empresa indica que dadas las posturas expresadas, es algo que se debe estudiar para la próxima CPR.

4. Puesta en marcha sistema de validación automática de cambios de turnos y desarrollo de nueva aplicación app para móviles

La Empresa informa que se está poniendo en marcha en todas las provinciales el nuevo sistema de validación automática de los cambios de turnos, que se inició en Málaga, que facilita el acceso a los profesionales desde casa a través del sistema CITRIX. Además, gracias a la financiación de fondos FEDER, se está preparando un desarrollo por medio de APP para que cualquier profesional pueda solicitar un cambio de turno con otro profesional desde su teléfono móvil.

Las solicitudes de cambio de turno se pueden hacer en cualquier momento, con una antelación de 12 horas a que se inicie el turno, dando máxima flexibilidad y asegurándose la necesaria organización y cobertura y los periodos de descanso necesarios. El plazo para que los cambios de turnos de los dos turnos de 12 + 12 horas, sería de dos meses (mes en curso y mes siguiente), salvo en periodo vacacional que sería un plazo de tres meses.


SAMA


UGT


UPES

La razón porque en el periodo de verano tenga otro periodo para las solicitudes es debido a la concentración de descansos-vacaciones. Podría haber excepciones, incidencias de última hora, que no contemple el sistema y que se pueden validar desde la administración del Servicio Provincial.

CGT y UPES no lo comparten. Además el problema está cuando se pretende cambiar turnos de vacaciones, por ejemplo, entre agosto y octubre. No se entiende por qué solo se pueden concentrar más turnos durante el verano, de modo que no se les permite a los profesionales concentrar turnos para disfrutar vacaciones en otros periodos que no sean los de verano. Especialmente ocurre en Málaga, donde se argumenta que el sistema no permite los cambios. Solicitan que en todos los servicios provinciales se permitan acumular dieciséis turnos en un mes.

La Empresa señala que se pretende una unidad de criterios para todos los servicios provinciales. La herramienta necesita un rodaje y adaptarse a los supuestos que vayan sucediendo. Las incidencias concretas deben solventarse en cada SP. Para la próxima CPR se espera que ya esté implantado y se valorará la propuesta con los directores de los servicios provinciales.

5. Puestos vacantes en la empresa.

CC.OO. pregunta por la existencia de puestos vacantes y señala que en 2015 es posible cubrir el 50% de las vacantes generadas. Es algo que la Empresa debe solicitar a Hacienda.

La Empresa responde que va en función de la tasa de reposición del año anterior, siguiendo el criterio de cálculo de la Consejería de Hacienda. En el año 2014 sólo se podía hacer 1.5 contrato y este año 2015 los datos eran muy similares. La empresa pide disculpas porque no tenía presente este punto solicitado efectivamente con antelación y no se ha traído la tasa de reposición para este año 2015.

La intención de la empresa es enviar una solicitud por la totalidad de las vacantes y esperar la respuesta de hacienda sobre cuantas son autorizadas y de ello se informará a la Parte Social. La Empresa es la primera interesada que no se cubra con interinidades.

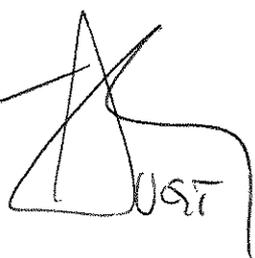
CCOO expone que partiendo de la base de que hay que reivindicar todas las vacantes generadas, se podría tomar en consideración lo que ha sucedido en el SAS con las convocatorias de OPE en las que se recogen las vacantes generadas para las ofertas de los años 2013, 2014 y 2015.

6. Convocatoria del curso de Salud Responde.

CC.OO. pregunta por el compromiso de la nueva convocatoria al respecto.

La Empresa señala que la convocatoria podría ser para el próximo año, incorporándose quienes quedaron fuera de la convocatoria de este año.

CC.OO. indica que el compromiso era para este año, en concreto para después de verano, por lo que al menos debe convocarse antes de fin de año.

 SICA
 UST
 SATSE

 CGT

 UPES

La Empresa manifiesta que este año no será posible. El compromiso era hacer una nueva convocatoria y que ello se valoraría, pero este año no puede hacerse. En estos momentos no hay necesidad de más candidatos.

CC.OO. estima que la Empresa ha incumplido el compromiso, ya que no era por la carencia de personal. Pide que al menos se dé una fecha pero antes de final de este año.

La Empresa señala que organizativamente este año no es posible. Se hará el próximo año y en este momento no se puede concretar la fecha.

CC.OO. entiende que de este modo la Empresa incumple su compromiso tácito de hacerlo dentro de este año y que entonces los compromisos deberán hacerse por escrito. Si se vuelve a dejar la fecha en el aire, ocurrirá como ahora.

UGT indica que la cuestión se va a dilatar en el tiempo y que ello genera un problema para quienes se han quedado marginados por un problema burocrático, que sigue sin ser solventado.

La Empresa responde que el compromiso que se había adquirido por esta parte era sacar una nueva convocatoria, pero que no se habían concretado fechas.

SATSE manifiesta que la Parte Social sí entendió que había una fecha concreta para este año. Desde la concepción de Salud Responde y también en su funcionamiento siempre ha habido un problema de claridad.

La Empresa hablará con el Director de Salud Responde y se intentará hacer la convocatoria en el primer semestre de 2016. Hay dificultades por la necesaria planificación formativa.

SATSE comprende que pueda existir esa dificultad, pero al menos el compromiso debería ser para el primer trimestre de 2016.

La Empresa informará en la siguiente CPR de las gestiones y del momento para la nueva convocatoria.

7. Recuperación de derechos perdidos.

CCOO expone:

- El 15 de julio de 2015 los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, CCOO, UGT y CSIF firmaron un acuerdo con la Presidenta de la Junta de Andalucía y la Consejera de Hacienda y Administración Pública por el que el Gobierno de la Junta de Andalucía se compromete en resarcir en los próximos 3 años los derechos laborales y salariales que se redujeron a los/as empleados/as públicos/as de Andalucía con la aplicación de la Ley 3/2012 de la Junta de Andalucía.
- El acuerdo contempla dos medidas que están fechadas, la devolución en el mes de febrero de 2016 del 25% de la paga de diciembre de 2012 que se nos suprimió y el paso del 90% al 100% de la jornada de los contratos temporales a partir de 1 de enero de 2016.

 URES 6

- En la Mesa que se celebró tras el acuerdo, se acordó que el mismo debe ser de aplicación no sólo al personal funcionario, estatutario y laboral de la Junta de Andalucía sino también al personal laboral de todos los entes instrumentales, es decir al de agencias públicas empresariales, fundaciones públicas, consorcios y sociedades mercantiles, a los que fue de aplicación todas las medidas restrictivas contempladas en la Ley 3/2012 de Andalucía.
- En la citada Mesa también se acordó la creación de cuatro mesas de negociación: una mesa sobre recuperación de derechos, una sobre conciliación de la vida laboral y familiar, una técnica sobre la futura Ley de la Función Pública andaluza y una sobre el desarrollo de los planes de igualdad.
- Es evidente que los logros que se consigan en estas mesas deberán aplicarse en cada uno de los ámbitos anteriormente mencionados, para lo que se requiere la existencia de la pertinente habilitación presupuestaria y el refrendo de un acuerdo en las mesas paritarias de los respectivos ámbitos

Se pregunta si la Empresa tiene alguna noticia al respecto, ya que si se aplicaron los recortes cuando fueron aprobados, también debe serlo cuando se acuerde su recuperación.

La Empresa entiende que al tratarse de recortes que fueron establecidos por medio de una Ley, debe ser otra Ley, quizás la de presupuestos, la que prevea la citada recuperación. No se tienen noticias al respecto, tampoco en los anteproyectos de presupuestos para 2016.

SAME indica que tiene conocimiento a través de CPR, que en otras agencias se les ha solicitado información de costes para preparar la recuperación de derechos.

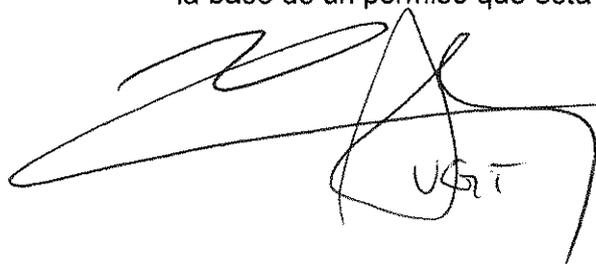
La Empresa manifiesta que la cuestión respecto de la paga extraordinaria es algo conocido. Se están elaborando borradores ya que en junio el SAS pidió información. Se comentará cuando se tengan noticias.

8. Permisos retribuidos cuando tras alta hospitalaria se precisan cuidados domiciliarios.

CC.OO. informa sobre la existencia de de una sentencia del Tribunal Supremo en la que se estima el recurso de casación interpuesto por el Comité Intercentros de Cepsa contra la sentencia desfavorable al respecto que emitió la Audiencia Nacional. En la misma se expone que el permiso por hospitalización no se extingue con el alta hospitalaria, recogándose en los fundamentos de derecho cuestiones como que si se obviara las necesidades de reposo domiciliario tras la hospitalización se entraría en contradicción con otros permisos en los que sí se contempla, como son los permisos retribuidos por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que requieran reposo domiciliario.

La Empresa indica que debe estudiarse, ya que si la sentencia está interpretando otro convenio, no sería de aplicación. También puede haber diferencias en relación con los permisos por días naturales y con la referencia a los turnos de trabajo.

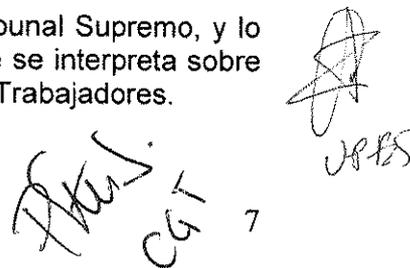
CC.OO. expone que la sentencia aludida es la 1819/2012 del Tribunal Supremo, y lo que se interpreta es aplicable a cualquier trabajador/a, puesto que se interpreta sobre la base de un permiso que está contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.



UGT



SATSE



CGT 7



JPES

9. Bolsa de reparto del incentivo derivado de facturación a terceros.

La Empresa señala referente a la información solicitada por los comités de Sevilla, Huelva y Málaga, que se ha enviado la información al respecto.

La cuantía de facturación a terceros es una información que es conocida y se publica en las memorias anuales de actividad publicada en la web de la empresa y en las cuentas anuales de EPES publicadas en BOJA.

Esta memoria se remitió a todos los profesionales en verano, y que no obstante, volverá a enviar el enlace a esta comisión.

La Empresa indica que no tiene inconveniente alguno en remitir datos de información de facturación a nivel provincial, teniendo en cuenta que se hacen en función de fecha de cobro, de modo que no tienen por qué coincidir con el año natural. Es una información que entiende que excede del ámbito propio de la CPR. Además recuerda que es una cuestión sensible, dado que es un concepto salarial que no tiene ninguna Agencia y que en algún caso podría llegar a discutirse. La empresa hace referencia a lo que señala la Ley General de la Seguridad Social en la Disposición adicional 22^a, punto tercero en el que se establece que el destino de estos ingresos sea para cubrir gastos de funcionamiento, excepto retribuciones de personal.

CC.OO. señala que en la provincia de Sevilla entiende que hay diferencias entre lo facturado y el reparto que finalmente se hace. Quisieran saber qué parte del 42% que corresponde a los profesionales es de gastos para prestar las asistencias.

La Empresa manifiesta que del total destinado por este concepto, el reparto se corresponde con el 75% de la estructura retributiva y el 25% se reparte desde la Dirección del SP por categorías profesionales. El único importe que se ha reducido es el mismo que por los demás conceptos variables, el 10%, conforme a la ley 3/2012.

CCOO indica que esta información es preceptiva porque está directamente relacionada con la masa salarial.

Se indica que la imputación de los gastos para la prestación de dichos servicios es un criterio aceptado conforme a los criterios de imputación de costes establecidos en el sistema de contabilidad analítica, auditado. Se indica que el beneficio neto se calcula por diferencia entre el importe cobrado en cada asistencia y su coste calculado mediante el reparto **de todos** los costes soportados por EPES en la actividad (gastos de personal, bienes y servicios, etc.).

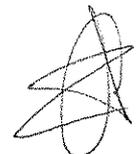
CC.OO. discrepa sobre el conocimiento e información sobre el cálculo de este incentivo; debe ser un procedimiento transparente en su totalidad y, por ejemplo, no se entiende el por qué el 25% es repartido por la Dirección del SP, ¿cuáles son los criterios de ese porcentaje?

La Empresa informa que el referido 42% es para todos los profesionales de cada SP, también para el personal administrativo de dicho servicio. Respecto del personal de Sede Central, el reparto no se obtiene de ese 42%.

CCOO expone que la información dada es insuficiente porque no se detallan pertinentemente cada uno de los gastos generados.

UPES indica que ha solicitado información sobre los justificantes económicos de 2015 que acrediten ingresos, gastos, y acciones judiciales para el cobro de los servicios que se correspondan con facturas pendientes.

 SUD
 UGIT

 UPES 8

CGT pide información exhaustiva sobre el reparto, tanto del 75% que se dice corresponde a la estructura retributiva por categorías como el 25% que distribuyen las direcciones de los servicios provinciales. Este sistema no es claro y se desconoce el motivo que lo justifica.

CC.OO. entiende que el problema viene derivado por que cada año las cifras concretas no se explican y además van disminuyendo. No concuerda la fluctuación de la facturación que puede haber existido estos años con el reparto por categorías, que debiera ser algo matemático.

La empresa indica que los datos que se van a facilitar son: el total facturado de la provincia en el año 2014, total cobrado de nov13 a oct 2014, Beneficio y cuantía liquidada a los profesionales de esa provincia.

La Empresa considera que la información se va a proporcionar excede del ámbito de la información de la CPR y que los criterios de imputación de gastos son los comúnmente aceptados y son lo que se aplican. Esta información se ha entregado ya a Sevilla, Málaga y Huelva porque ha sido solicitado por la Representación Sindical, y se entregará al resto.

CCOO defiende que en los gastos generados para la determinación del beneficio neto tal y como estipula la Disposición Adicional Segunda del convenio, no se debería contemplar cuestiones como el coste de las horas de trabajo que ya están contempladas en los presupuestos de la empresa. La citada Disposición alude sola y exclusivamente al reparto del beneficio neto generado, por lo que es absolutamente necesario que se aclare cómo se determina el mismo.

Tras un receso para el almuerzo a las 15:30 h., la sesión se reanuda siendo las 16:15 h.

10. Horas de desplazamiento y crédito de doce horas al trimestre de los delegados de prevención.

La Empresa informa que a raíz de los ajustes tanto a nivel nacional como autonómico, las horas de asistencia a CPR y al Comité de Seguridad y Salud que están reconocidas por Ley se mantienen, no así las de desplazamiento. Ninguna Agencia tiene regulado horas de desplazamiento como crédito sindical.

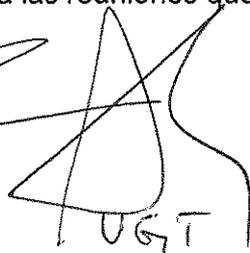
CSIF estima que es algo que únicamente estaba enfocado al SAS, según su servicio jurídico. También se dijo que las reuniones iban a ser rotatorias por toda Andalucía es algo que no se ha llegado a hacer.

La Empresa responde que la decisión de seguir haciéndolo en Málaga es por ser lo más conveniente organizativamente. Quizás habría que plantearse el sistema de videoconferencia para quien prefiriesen no venir a Málaga.

CCOO recuerda el pacto alcanzado en Mesa General y refrendado en la Mesa Sectorial de Sanidad, por el que se mantiene las 5 horas que estaban contempladas para los/as delegados/as de prevención del SAS.

La empresa indica que por el contrario, EPES tiene un crédito sindical para la asistencia a las reuniones que el SAS no tiene.


SAS


UGT


SATSE


CGT


EPES

Respecto del crédito horario, lo antes referido, y mientras se mantengan estos ajustes de la ley 3/2012, no es posible restituir este crédito sindical.

11. Sistema informático de Centros en Red.

SAME preguntaba sobre las horas sindicales, tratado en el punto anterior y sobre la implantación del nuevo sistema informático para la atención de las llamadas.

La Empresa informa que, efectivamente, el día 29 de septiembre hubo una caída del sistema y como consecuencia de ello se activaron los técnicos de nivel I, II y III y el plan de contingencia. El sistema se reanudó en un tiempo aproximado de 1 hora.

La Dirección territorial explica técnicamente como funciona el sistema, la nueva tecnología que aporta y cual es el cambio tecnológico con respecto al sistema anterior SICOM. Se explica la configuración del sistema, sobre una base de datos única, con dos sistemas y dos servidores en los servicios provinciales de Málaga y Sevilla.

Se trata de una obligación de carácter tecnológico que no tiene marcha atrás, ya que había que dejar el anterior sistema con una tecnología que ya no permite su actualización. Los fallos del sistema han venido por causa de saturación de la base de datos al no funcionar adecuadamente los cluster que permiten balancear las cargas de las bases de datos. A consecuencia de este fallo se cayeron las comunicaciones, fue necesario reiniciar manualmente el servidor de comunicaciones lo que permitió la entrada y salida de llamadas. Simultáneamente se activo el plan de contingencias para situaciones de caída del sistema lo que permite seguir prestando el servicio. No se tiene constancia de ningún problema sanitario.

CGT señala que sí les consta que en Sevilla una "parada" no pudo ser asistida.

La Empresa continúa explicando que se seguirá realizando un seguimiento continuo del sistema, mejorando los planes de contingencias con el 112, estudiando los fallos y la puesta en marcha del servidor de respaldo.

CGT pregunta por el importe de los fondos FEDER para esta aplicación y la participación de las empresas en su puesta en marcha.

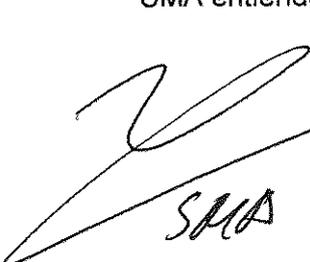
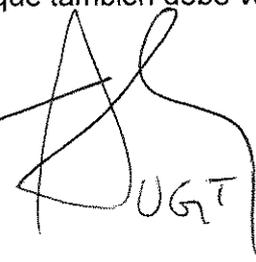
La Empresa indica que participan Indra (hardware), Telefónica (software) y Oracle (base de datos). El contrato tiene una parte inicial de desarrollo y de garantías, que están en los pliegos de contratación (2 años). También tiene la Empresa un plan de mantenimiento contratado con Telefónica y con Everis. Cuando finalice la garantía, será esta última quien se encargue.

CGT pregunta si por el contrato, ante posibles responsabilidades, sería imputable a las empresas encargadas del mantenimiento.

La Empresa señala al respecto que en ningún caso va a responder un profesional. Los tribunales suelen considerar estas cuestiones como de fuerza mayor.

En cualquier caso para que exista responsabilidad civil debe probarse que los profesionales se apartaron de la "lex artis", según los procedimientos y, en todo caso, el riesgo está cubierto por la póliza de seguros que está suscrita.

SMA entiende que también debe valorarse el prestigio de los profesionales.

 SMA
 UGT

 URES

UPES además de las caídas del servicio, destaca como posibles problemas del nuevo sistema, que es menos intuitivo, se producen más bloqueos y existe dificultad para contactar a los equipos con el centro coordinador.

La Empresa responde que actualmente es cierto que el sistema es algo más lento, pero se está trabajando para mejorarlo. Con el actual sistema digital, al contrario que con el anterior, el número de líneas es ilimitado, de forma que se ha incrementado el número de llamadas en torno a un 25% y se está incrementando también el número de atenciones. Es algo que también requiere un aprendizaje, como ha sucedido por ejemplo en Almería.

CC.OO. indica que cuando hay fallos en el sistema, las llamadas pasan de un SP a otro, y es algo que puede generar conflictos, iniciándose un servicio sin tener toda la información. Y si va a existir un mayor número de llamadas, debería incrementarse el personal para atenderlas.

La Empresa señala que no se van a activar recursos desde distintas provincias. Respecto del personal es algo que debe estudiarse y valorarse si existiera tal necesidad.

SMA pregunta por el médico de refuerzo para el SP de Sevilla.

La Empresa responde que se verá con dicho SP; no se están escatimando esfuerzos. Se van a analizar número de llamadas, llamadas perdidas, las que son rescatadas y las rellamadas.

CGT pregunta por qué no se ha instalado ya en el SP de Málaga.

La Empresa responde que es algo que debe ir ajustándose, dado el gran volumen de llamadas que aportan ambas provincias. Está previsto que se pueda realizar más o menos en un mes.

CGT pregunta si desde Almería se han hecho aportaciones tras la implantación del sistema.

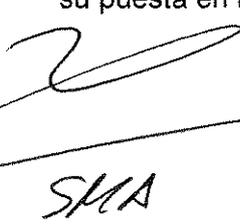
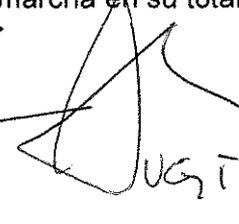
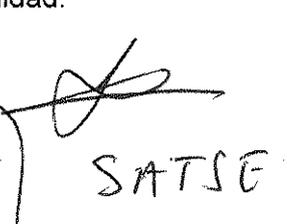
La Empresa señala que se han tenido en cuenta la gran mayoría tras reunirse un Comité técnico, a los efectos de asignar tareas y responsabilidades para mejorar el funcionamiento. Es un sistema que permite un gran desarrollo tecnológico como son nuevos canales como las app.

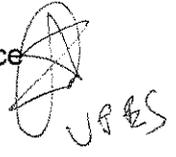
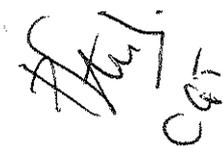
SAME indica que debe tenerse en cuenta todo este periodo a la hora de hacer las auditorías de los profesionales.

La Empresa manifiesta que es algo que ya se tiene en cuenta, y además tiene un tiempo de aprendizaje en el que se deben normalizar los tiempos, como ha ocurrido en Almería.

CCOO expone que con el incremento de llamadas, se podría justificar un incremento en las necesidades de contratación de teleoperadoras/es y de médicos de coordinación.

UGT entiende que no solo debe tenerse en cuenta ahora, sino hasta que se normalice su puesta en marcha en su totalidad.

 SMA
 UGT
 SATSE

 UPES
 CGT

12. Situaciones de incompatibilidad.

UPES comenta la existencia de un supuesto que se ha repetido en el SP de Málaga en relación con un profesional que ha estado trabajando en la Empresa y en otra del Sector Público.

La Empresa responde que se concede un plazo de 15 días para que el profesional acredite su situación. Es cierto que se es flexible y hay personas que hacen un uso abusivo de ello. Lo que sucede es que dilatan el plazo de entrega y lo presentan en el día de baja en la Empresa. Es cierto que en caso del SP de Málaga se ha llegado a dilatar el plazo de entrega hasta los 20 días.

CC.OO. entiende que se podría pedir al profesional en el mismo día de la firma del contrato un informe de vida laboral, y ello solucionaría esta cuestión.

SAME señala que se podría poner al profesional en situación de no disponible hasta que acredite su situación.

La Empresa indica que cuando se detecta se podría abrir expediente disciplinario, pero la dificultad está en no poder cortar un contrato que esté vigente. Como se ha indicado, la solución podría venir por poner al profesional que no acredite, en el plazo de quince días, no encontrarse en situación de incompatibilidad, como no disponible en la Bolsa de Trabajo. Estaría en situación de no disponible hasta que presentara la correspondiente declaración de compatibilidad con el trabajo en EPES.

La Parte Social muestra conformidad.

La cuestión de los uniformes fue tratada en la CP provincial por lo que no es necesario entrar en ello.

13. Prueba de callejero.

UPES señala que se preguntó al la Directora del SP de Málaga por la objetividad de la prueba y que ocurre en el supuesto de no superarla. Entiende que cuando se supera el corte, y se está dentro de la Bolsa habiendo superado el proceso de selección no debería haber otra prueba más. No hay pruebas semejantes para otras categorías una vez superado el proceso de selección.

La Empresa responde que se trata de algo previsto en las normas de Bolsa, a los efectos de tener una mínima nociones del callejero del lugar donde los TES van a desarrollar su trabajo, con unas mínimas nociones no debe haber problema. Ahora se ha hecho en Málaga como en su día también se realizó en Sevilla.

CGT manifiesta que debe asegurarse la objetividad y estar en la prueba un representante de los trabajadores.

14. Historias calificadas de "mejorables" por aplicación de la Escala News, escala de No aplicación a la extrahospitalaria.

UPES consulta si esta escala está validada en el ámbito extrahospitalario y si puede influir en el cómputo de objetivos.

La Empresa entiende que es una materia del ámbito asistencial, no está el ámbito propio de la CPR.

 SMA
 UGT

 UPES

Por parte de Jose Enrique Fernandez, TES de Sevilla y delegado de CCOO, se informa de cómo se está desarrollando esta escala por los TES de Sevilla en el equipo de Soporte Vital Básico, según tiene conocimiento, con satisfacción del colectivo.

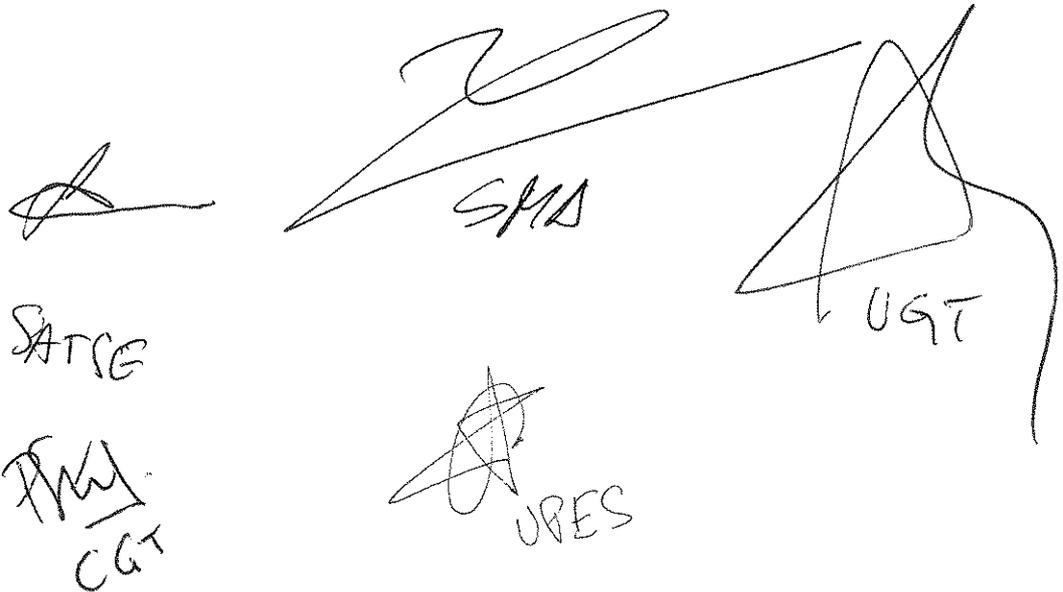
UPES estima que el problema está en cuando se hace una auditoría con resultado de mejorable no se conoce a quien se está dirigiendo. El problema está en que se puede hacer una auditoría sin conocer bien todos los datos y como consecuencia se afectan a los objetivos y por consiguiente tiene una repercusión económica.

La Empresa señala que cuando se hacen alegaciones sí aparecen las firmas de quienes remiten los correos. Que en cualquier caso, si existen incidencias concretas, solicita que se le hagan llegar para su revisión.

CGT indica que debe vigilarse bien el proceso de auditoría y que las quejas al respecto son bastante generalizadas.

No pudiéndose tratar los puntos propuestos por la CGT, se remiten a la siguiente CPR.

La sesión concluye siendo las 18:00 horas, constando la protesta de CGT por no haberse tratado los puntos que habían remitido y muestra su disconformidad con el modo de elaboración del orden del día por parte de la Empresa, que entiende es intencionado.



The image shows four handwritten signatures and their corresponding labels. On the left, there is a signature above the label 'SATSE'. In the center, there is a large, sweeping signature above the label 'SPS'. On the right, there is a signature above the label 'UGT'. At the bottom center, there is a signature above the label 'UPES'. The labels are written in a simple, blocky font, while the signatures are more stylized and cursive.

