

ACTA nº 48 DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL DE EPES
DE FECHA 19 DE NOVIEMBRE DE 2.015

En Campanillas, Málaga, a 19 de noviembre de 2.015.

Asistentes presenciales:

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 Ortega Oliva	CCOO	Asesor.
Antonio Ramírez Castillo	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
Alfonso Garrido Ramón	SATSE	Asesor.
Candido Baena Gallardo	SMA	Representante.
Eulogio paz Tomás	SMA	Asesor.
José Colomina Arcos	CGT	Representante
Eduardo Reina Caballero	CGT	Asesor.
Carlos A. García Fuente	UPES	Representante.
Alfredo J. López Urbano	UPES	Asesor.
Rafael Peláez Ruiz.	UPES	Asesor.

Asistencias por videoconferencia:

José Francisco Sánchez Suero	CCOO	Representante
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.

Siendo las 11:15 horas del día señalado, se inicia la sesión de la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente

ORDEN DEL DÍA:

- 1) Aprobación de actas pendientes: nº 44, 45 y 46.
- 2) Puntos pendientes de la última reunión propuestos por CGT.
- 3) Posibles sanciones en bolsa de trabajo por renunciaciones de contratos en vigor.
- 4) Información sobre solicitud a la Consejería de Hacienda para la cobertura de puestos vacantes.
- 5) Convocatoria próximo curso de Salud Responde.
- 6) Ruegos y preguntas:

- Criterio que se sigue para el cálculo de las horas de los PIF para cada solicitante.
- Permuta contratos eventuales.
- Borrador de la ley de presupuestos.

CGO

JOS

CGT

UGT

CSIF

SMA

SATSE

CGT

1) Aprobación de actas pendientes:

La empresa indica que tiene pendientes las actas 44, 45 y 46 que no fueron firmadas en la última reunión. Queda pendiente de firma el acta nº 47, de la que solo se han recibido alegaciones de CCOO, y se pospone su firma.

SATSE indica que debería determinarse una hora de finalización de la reunión.

La empresa indica que está de acuerdo para conocer si es necesario pedir comida o no.

SATSE propone terminar, como muy tarde, a las 5 de la tarde.

CCOO desde Huelva indica que solo podría estar hasta las 13'30 horas.

SMA indica que es un tope máximo, por lo que si se termina antes, se finaliza la reunión.

UPES indica que algunos de ellos se irán sobre las 15:00.

2) Puntos pendientes de la última reunión propuestos por CGT.

CGT indica que ayer tuvieron una reunión con el Viceconsejero de Salud en la que se expusieron diversas cuestiones relacionadas con sus propuestas, y la situación que les llevó a pedir la dimisión del gerente y de la Directora Provincial de Málaga sigue estando vigente mientras que no se solventen los conflictos pendientes. Hay subcontratas que no están cumpliendo las labores que desde la administración pública se les encomiendan. Estos son argumentos más que suficientes por el origen del conflicto que se inicia en el SP de Málaga, y piensan que es una desatención por parte del Gerente, que no está presente en esta reunión, y reivindican que desde la EPES se recoja lo que es el sentir mayoritario de la parte social y de la población andaluza.

Quieren agradecer el comunicado del SMA referido a la integración de la subcontrata. Hay muchos aspectos pendientes de la subcontrata pues la subcontrata no está cumpliendo con los pliegos firmados. Hay una serie de requerimientos de la propia Inspección de Trabajo, y EPES está obligada a responder a estos y esperan que haya un pronunciamiento por parte de la EPES.

La empresa expone que esta reunión es de los representantes de la empresa de EPES para tratar de negociar, llegar a acuerdos y avances que afecten a la plantilla de EPES, luego el objeto de esta reunión es tratar los temas de EPES. En segundo lugar, el sindicato CGT está llevando esa línea de apoyo de integrar determinadas contratas en el ámbito de salud, que pueden ser lícitas como cambio de modelo, pero la empresa no comparte algunos de los planteamientos e iniciativas que se han hecho por parte del Sindicato, pero ello no implica que por esas diferencias se pida la dimisión del Gerente. Sería igual de insostenible que si por esas diferencias de opiniones, la empresa pidiera la dimisión del Secretario General de la CGT o de sus representantes, al no compartir por ejemplo, el modo en el que se realizan las reivindicaciones.

El Gerente está perfectamente informado de las reuniones que se mantienen por parte de la CGT y la Consejería. Se ha intentado una posibilidad de mediación, y no ha sido posible ni siquiera llegar a un acuerdo para iniciar la mediación, y ello ha sido imposible por la actitud del sindicato, pues la empresa estaba dispuesta a hacer lo posible para que esa mediación se llevara a cabo.

Respecto al cumplimiento de los pliegos, no ha habido incumplimiento de las condiciones técnicas establecidas en los pliegos. Se ha producido una prórroga que estaba prevista en el propio concurso.

CGT considera que aunque las operadoras no sean parte de la EPES, afectan a su propio trabajo, porque están muy presionadas, y porque hay muchos trabajadores nuevos, que no tienen experiencia. La situación de estas compañeras afecta mucho al trabajo en la EPES. Y no es que el sindicato no quiera negociar, sino que no se puede negociar sin que se haya procedido a readmitir a las 9 despedidas injustamente.

La empresa comenta que los despidos será una cuestión más que las partes tendrán que negociar, pero no puede ser un requisito previo a la propia negociación.

CGT expone que hay una serie de inconcreciones. El tema de la mediación no se inicia con el mediador, sino meses antes. Se había hecho un planteamiento para que esta situación no se hubiera llegado a la actual situación. Cuando la empresa indica que es culpa del sindicato que se rompa la negociación, no es cierto. El planteamiento que se hace es que hay algo que no es negociable, y que hay un requisito imprescindible previo a la negociación de aquellos temas que han sido origen del conflicto que es la readmisión de las trabajadoras despedidas. Es más, cree que así lo entiende la Consejería también, al menos después de lo que se le manifestó ayer. Un segundo aspecto que es fundamental que ellos plantearon en esta mesa: hay un planteamiento legal de los gestores de emergencias, publicado en el BOE, y respecto de esa modificación normativa ha de tratarse así, porque le extraña mucho que ese aspecto de cualificación de los gestores, deba hacerse dentro del convenio colectivo de telemarketing.

La empresa indica que cuando uno establece un proceso de mediación, previamente, se levanta un acta en el que las partes manifiestan que se someten al mismo. Ese paso previo no se condiciona a nada, y el Sindicato lo ha impedido. Y este problema laboral, no se va a resolver ni en la Consejería, ni en la EPES, sino que tendrán que entenderse empresa y trabajadores. La EPES no debe entrar en como deben resolver sus problemas. La mediación es una gran ocasión, y no entiende como se ha llegado a esta situación cuando inicialmente era un problema de turnos.

SMA indica que a ellos sí les importa desde la responsabilidad de su trabajo el problema de los teleoperadores, porque laboralmente le afectan. El siempre se ha preguntado por qué se subcontrata y no forma parte de EPES. No se puede ver a estos trabajadores como empleados de telemarketing. No es solo un problema de turnos, sino que en su servicio provincial, los teleoperadores se ven cada vez más presionados. A ellos los dirigen personas que a lo mejor no está del todo preparadas. Están en una actitud muy preocupados, temerosos de no cometer ningún error, etc.

La empresa indica que EPES realiza el seguimiento permanente de la actividad y del servicio.

SMA indica que no acabe de entender que no sean trabajadores de EPES, y por qué motivo tiene que haber un mediador que se lleve una parte del gasto, cuando podría dedicarse esa parte a otras cuestiones, o subirles el salario.

La empresa comenta que es el modelo desde la creación de la EPES e idéntico a la gran mayoría del resto de servicios de España. Y hay gran parte de las actividades de muchas empresas públicas y del SAS que se lleva a cabo por empresas contratadas especializadas y no de forma directa por las entidades públicas. También indica que parte de la solución tiene que pasar porque se negocie un Convenio Colectivo de teleoperación específico para el sector de Emergencias.

CGT indica que lo que no puede ser es que se les trate como “esclavas” y la dirección de la empresa en Málaga así las trata, con continuas amenazas o sanciones.

La empresa indica que si ha habido sanciones o despidos se deben a actuaciones graves de estas trabajadoras.

SMA indica que ahora mismo no están gestionando nada, sino que se limitan a aplicar unos protocolos que alguien los ha hecho, y se limitan a hacer sus preguntas y pasar la escucha.

CCOO indica que desde CCOO históricamente siempre ha estado reivindicado la unificación del personal como personal de la propia EPES. Se les reconoce no solo el gran trabajo que hacen sino que algunas de estas personas llevan más años que ellos haciendo el mismo servicio y han pasado ya por 6 o 7 empresas distintas. No comparten que sea un trabajo de “esclavitud” como se ha dicho, pero sí que es un trabajo pesado, complejo y que continuamente han viendo minoradas sus condiciones laborales, no tienen delegado de prevención de riesgos laborales, etc. Ese personal es el inicio de la prestación asistencia, y debería ser personal público como en otras comunidades autónomas, como Navarra. Y desde CCOO vuelven a reivindicar que esas trabajadoras sea personal EPES, con reconocimiento de la antigüedad que tienen. Al ser empresas subcontratadas, la gestión de las relaciones laborales escapa a esa gestión sindical, porque están en otras áreas del sindicato, etc. Hay dos categorías profesionales que se van a regular: como el teleoperador de emergencias y el gestor telefónico de emergencias, y espera que haya una ley que promueva esos reconocimientos de categorías profesionales.

La empresa considera que la CPR tiene las competencias que tiene, pero no tiene competencias para decidir cual es el régimen de estos servicios.

CGT indica que las cuestiones que son objeto de negociación colectiva, tienen que tener el marco que deben tener. La cuestión es que el conflicto laboral excede el marco de la negociación colectiva. El marco no es el marco de la negociación colectiva, sino un marco legal. Y está de acuerdo en que inicialmente era un problema solo de turnos y de respeto del convenio colectivo. Y cuando a una empresa se le requiere en determinadas ocasiones para que cumpla los convenios y normativa laboral, la EPES es responsable de su vigilancia y control, máxime cuando se paga a esta empresa mucho dinero público, 8.000.000 €.

La empresa contesta que las partes son autónomas en sus relaciones laborales, y eso ha de respetarse y regularse en el seno de la propia empresa.

UPES comenta que en las reuniones que han tenido en el Servicio Provincial de Málaga está interviniendo de forma negativa en los turnos de trabajo, y eso afecta a nuestro trabajo. Y lo mínimo que tienen, 10-10-6 se está modificando al antojo de la dirección de Málaga. Se retiran de los mínimos y se modifican los turnos, y eso genera un problema.

La empresa indica que en los pliegos hay unos mínimos y unos indicadores de prestación de calidad del servicio, y la empresa contratada tiene capacidad para modificar esos turnos, y tiene capacidad para gestionar su plantilla.

UPES indica que el mínimo que viene en el pliego, se está modificando de acuerdo con el servicio provincial de Málaga.

La empresa indica que no existen unos mínimos estrictos. En función de la frecuentación que se tiene en el año en vigor, se adecua la plantilla. En el pliego se establecen unos indicadores de calidad del servicio, pero no se establecen unos mínimos.

SMA indica que así lo dicen las propias empresas, y hay un mínimo de 2 operadores de

noche.

La empresa indica que efectivamente, menos de 2 de noche no puede haber. Pero lo que se plantea en términos generales es un análisis de la frecuentación de forma casi diaria, y de hecho, en periodos de alta frecuentación, varía el número de operadoras de día a día.

CGT indica que faltan muchas operadoras y en feria y noche de San Juan no se ponen más operadoras.

La empresa indica que sí que hay refuerzo en ferias, desde hace años.

UPES indica que no se está cumpliendo, y el Servicio Provincial de Málaga quedó en facilitar a la representación sindical el número de operadoras diarias, y no se hace.

La empresa comenta, que hay un sistema informático que contempla unos datos planificados y unos datos reales, y eso se comprueba y se verifica y no tiene constancia de que haya un déficit de plantilla en la operación, dado que se lleva un control muy estricto. El número de personas que está declarado como personas reales, es muy ajustado a lo planificado.

UPES

UPES indica que ese control no se les facilita y hay déficit de personal en el SP de Málaga, es lo que a ellos le transmiten.

La empresa insiste en que no hay número mínimo de operadores.

CGT

CGT pregunta en qué ocasiones en el 2014 y 2015 se había penalizado a las contratas por incumplimientos de las plicas.

La empresa comenta que no ha existido incumplimiento contractual. Los pliegos son públicos y como se ha indicado en otras ocasiones, incluyen unos algoritmos para adecuarlos a la calidad del servicio. Trimestralmente se hace un análisis de los niveles de calidad del servicio por banda horaria y trimestralmente se hace una liquidación.

CGT pregunta qué montante económico de penalización o desajuste supone eso en los años 2014 y 2015.

La empresa entiende que esa información legalmente no compete darla a los representantes sindicales de la EPES, no es competencia de esta comisión.

CGT indica que hay una responsabilidad por la baremación, al medir índice de calidad. Es un dato que debe ser público, porque hay necesidad de saber como se está gestionando el dinero de EPES.

CGT
P. H. J.

La empresa entiende que la EPES rinde cuenta en las cuentas anuales de la empresa, que son públicas, y que esta información debe quedar dentro del ámbito de las relaciones con esa empresa.

CGT manifiesta que conste en acta que la empresa se niega a dar ese dato que se le está solicitando.

CGT pregunta por el estado de las actuaciones judiciales por la desaparición de los estupefacientes en Málaga.

La empresa indica que las noticias que tienen son que penalmente se archivaron provisionalmente las denuncias, por falta de autor conocido. La EPES fue simplemente denunciante y no se personó en esas actuaciones. Es un asunto zanjado, y no le consta a la empresa que haya problemas actualmente.

CGT

CGT

CSIF

SMA

SATSE

CGT indica que es un tema de una gravedad importante y afecta a la empresa. Y cuando se produce un problema hay que buscar la solución. ¿La EPES llega a algún acuerdo con los demandados para la retirada de la denuncia?

La empresa indica que en absoluto. No es posible en el ámbito penal llegar a un acuerdo para retirar la denuncia.

CGT pregunta si hay procedimientos de otro tipo, no penal.

La empresa contesta que no tiene conocimiento de ninguna demanda. Y no entiende a donde quieren llegar, después de tanto tiempo. Si se hubiera identificado al autor, se habría procedido a un despido. No se ha acreditado en el ámbito penal ningún autor por estos hechos.

CGT pregunta por la anterior responsable que fue despedida.

La empresa indica que no fue despedida, se hizo un desistimiento porque tenía un contrato de dirección. Pero es un asunto diferenciado del asunto de los estupefacientes, puesto que respecto a esa cuestión, no se localizó por el juzgado autor alguno.

UPES comenta que no entiende como se ha podido archivar un asunto de un robo continuado de estupefacientes en el Servicio Provincial de Málaga. Y pregunta si ese trabajador puede estar en la bolsa de trabajo en la EPES.

La empresa comenta que se pusieron las denuncias ante el Juzgado penal correspondiente, y el Juzgado no consideró que nadie fuera el autor. El supuesto concreto, es que hay un señor que no debe trabajar porque no tiene la titulación de TES, y por lo tanto queda excluido de la bolsa hasta que no consiga la titulación. Ha presentado una demanda por no haber sido contratado durante un periodo y en ese periodo había dicho que había solicitado la compatibilidad, y cuando aporta la vida laboral se comprueba que ha estado trabajando simultáneamente en una empresa privada, y por ello se le situó en situación de no disponible. Ahora ha presentado una demanda solicitando una demanda de retribuciones por el tiempo no trabajado.

SATSE pregunta qué tiene que ver esto con lo de los estupefacientes.

La empresa aclara que se trata de un trabajador de bolsa sobre el cual podrían haber supuestas sospechas, pero que quiere dejar claro: no hay prueba alguna de que haya sido el autor. Las normas de la bolsa no prevén para estos supuestos qué hacer ni como excluir a un señor que ha sido supuestamente despedido en otra empresa por cualquier causa grave.

La empresa comenta que la jurisprudencia no es unívoca. Pero el problema general es si un trabajador despedido de una empresa subcontratada, puede ser excluido de la bolsa de EPES. No hay con las normas actuales de la bolsa, posibilidad inicial de excluirlo.

La empresa comenta que ello implicaría una modificación de las normas de la bolsa.

CCOO desde Huelva, comenta que no se pronuncian sobre estas responsabilidades y corresponde a la empresa determinar si hay responsabilidad o no. No quieren cambios de las normas de la bolsa para medidas coercitivas de este tipo.

UGT corrobora lo expuesto por el compañero, y que la presunción de inocencia es un principio básico, mientras que no haya una sentencia clara y definida, defienden esa presunción de inocencia de todos los trabajadores.

SMA se adhiere a este planteamiento de UGT.

CGT indica que el debate no es la presunción de inocencia. Sí que es necesaria una aclaración porque eso ha afectado a los profesionales de esta empresa. Porque esta señora a la que se le ha desistido del contrato era la mujer del compañero que ahora reclama y ejercía actividades en periodos de no contratación u ocupación. Y si tiene que estar en bolsa, porque cumple con los requisitos de la bolsa, tendrá que estar.

CGT pregunta cuanto se le pagó por indemnización a esta señora.

La empresa indica que lo que le correspondía, 7 días por año de servicio.

CGT insiste en otro asunto, que van a hacer recurrente, el reconocimiento de las contingencias profesionales.

La empresa pregunta a qué se refiere.

CGT indica que a los coeficientes de peligrosidad, toxicidad, etc., que ya se han tratado en otras reuniones. La EPES tiene una responsabilidad con sus profesionales, como es el agotamiento de la vida laboral de sus profesionales. Quieren que conste en acta de la paritaria que esa demanda de los profesionales es responsabilidad de toda la comisión paritaria y debe tratarse en la misma y de la negociación colectiva.

CGT manifiesta que del resto de asuntos, una iniciativa de la propia EPES debe ser el recorte de gastos de la asesoría jurídica, ya que el propio SAS ya lo presta a través de sus abogados.

La empresa indica que queda constancia en el acta la cuestión ya tratada de las contingencias profesionales. Respecto del recorte de la asesoría jurídica es un asunto ya tratado. Hay un único letrado en la empresa, que es Enrique Bravo, y una externalización de la asesoría jurídica, con un coste menor que en el resto de las empresas públicas que tienen más letrados en plantilla y consideran que es un modelo eficiente.

Reducción de la edad de jubilación

CCOO indica respecto a las gestiones sobre los coeficientes de la jubilación, que a través de los sindicatos mayoritarios se elaborará un estudio de las actividades realizadas y su incidencia sobre la salud en el sector de las emergencias Extrahospitalarias. CCOO ha tenido una reunión con la Consejería, con la EPES, y con el área de Desarrollo de Personas, y han solicitado el apoyo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

Como esta iniciativa debe ser a través de la Administración Central, se ha contactado a nivel central con el sindicato para coordinar y gestionar estas pretensiones. En el informe hay que describir datos de siniestralidad, datos de IT, y están trabajando en esa materia. Para poder gestionar la documentación personal, se ha partido de un acuerdo del Comité Intercentros, para poder gestionar mejor la elaboración y plasmación de los datos en el informe que están preparando.

Desde CCOO en Madrid, creen que es muy interesante para todo este colectivo, trabajadores de entes públicos que trabajen en esta actividad. El estudio es complejo, y cree que debe ser un trabajo de todos. Ellos se comprometen a trabajarlo porque orgánicamente pueden, pero debe ser un trabajo de todos. Cuanto antes tengan ese informe, antes la asesoría legal de CCOO procederá a gestionarlo, conjuntamente con otro sindicato de nivel nacional. Indica que trasladó a Maite Becerra su petición de que en todos los servicios provinciales se fueran recogiendo los datos a través de los delegados de prevención, para luego trasladarlo a Sevilla y poder realizarse el informe. La empresa facilitaría la remisión de esta documentación a través de la valija de transporte entre Servicios Provinciales.

Se ha contactado con contactos en Bomberos, y les han indicado que el proceso duró en torno a un año y medio. Considera que deben tener una reunión en el comité intercentros para acordar lo que necesitan.

La empresa indica que es importante que en la documentación que se presente, esté una autorización del trabajador para el uso de sus datos de salud, que se entregan para ese fin y no otro.

UGT manifiesta que también desde UGT se han hecho las gestiones a nivel autonómico y nacional para conseguir esta pretensión, que es apoyada absolutamente.

Concluido este tema, la empresa recuerda que si se reúne el Comité Intercentros, deberán nombrar a dos representantes para la Comisión de Igualdad.

CGT indica que quedan dos puntos: la facturación a terceros y el reparto del 25% que realiza las direcciones provinciales, que entienden no se ajuste a convenio.

La empresa comenta que este tema se trató en la anterior reunión, que este incentivo se regula en la disposición adicional segunda y que el sistema de reparto sigue esas reglas. No obstante, será una cuestión que deberá ser tratada si se abre el ámbito de negociación de un nuevo convenio colectivo.

CGT indica que no está regulado en el convenio, por lo que podría negociar.

La empresa indica que el artículo 23 de la Ley de Presupuestos, establece que cualquier cambio que afecte a cuestiones económicas, requiere una autorización previa de la Consejería de Hacienda.

Permiso retribuido:

CGT comenta que respecto de los permisos retribuidos, UPES ganó la sentencia y remitía al convenio de aplicación. Consideran que se está haciendo un incumplimiento por la empresa de esa sentencia.

La empresa comenta que con motivo de la ley 3/2012, se equipararon los permisos al EBEP. Esto se judicializó respecto de los permisos de enfermedad grave, y la sentencia vino a decir que era de aplicación el convenio colectivo para ese supuesto de permisos. El resto de los permisos sigue rigiéndose por el EBEP. La empresa indica que en todo caso, la sentencia está recurrida por CGT y que habrá de estarse al resultado de dicho recurso.

CGT dice que si es por la aplicación del EBEP, los días malosos están en el EBEP.

La empresa indica que ya hay una sentencia que indica que los malosos no son de aplicación a la EPES. En su día cuando se planteó lo de los días malosos, se remitió consulta a la Consejería de Hacienda y ésta se pronunció claramente que no era de aplicación a la EPES.

CCOO comenta que respecto de los permisos retribuidos, aportaban documentación sobre los permisos retribuidos en los casos de hospitalización y de alta con cuidados domiciliarios. Querían saber si tenían resolución al respecto dada la jurisprudencia que aportaban.

SATSE comenta que el planteamiento sería extender los días de permiso siempre y cuando el médico estableciera la necesidad del cuidado domiciliario.

La empresa contesta que han estudiado la sentencia. El resultado sería ampliar la duración del periodo del hecho causante, al alta hospitalaria con cuidados domiciliarios. La empresa está dispuesta a acordarlo siempre y cuando se refleje claramente en el documento del alta hospitalaria, que se requiere el cuidado domiciliario. Quieren una evidencia clara de la necesidad de cuidados.

SATSE pregunta que lo podría informar el médico de cabecera.

La empresa indica que la propia sentencia que dio CCOO habla del alta hospitalaria, y que en ese documento es donde debe constar esa necesidad.

SATSE comenta que muchos de los informes indican seguimiento por el médico de atención primaria.

La empresa tiene que ver como se podría plantear esta situación, y qué documentos serían necesarios.

SATSE indica que habrá que tender al mismo criterio que el SAS, con la misma interpretación de los permisos. Consideran que tienen un absentismo irrisorio y están hablando de cantidades mínimas.

La empresa comenta que ahora mismo hay una desviación importante en absentismo y en permisos retribuidos, con un porcentaje muy elevado. Por lo que el impacto de estas cuestiones en presupuestos es muy importante, ya que prácticamente es el 1% del presupuesto de personal en la EPES.

CCOO indica que solicitan que se vea la mejor opción posible y que se apliquen los mismos criterios del SAS.

La empresa comenta que está dispuesto a dar este permiso y lo único que quiere ver es como documentarlo.

CSIF comenta que sigue sin tener claro qué requiere para dar este permiso. El SAS lo único que solicita es un informe médico, por lo que puede ser del especialista o del médico de atención primaria. Lo que dice es un informe médico que indique que el paciente requiera cuidados especiales.

UGT comenta que se parte de unas ideas obsoletas. Estamos todo basado en un sistema antiguo de hospitalización. Actualmente, para cualquier cirugía, al segundo día está en su casa, para que la atención se siga en su propio domicilio.

La empresa comenta que hará las consultas internas, y de tenerlo claro, actuará en consecuencia.

Acumulación de turnos:

UPES solicita tratar un aspecto que quedó sin tratar el último día, referente a la acumulación de los turnos.

La empresa indica que está haciendo un seguimiento de como va la validación automática de los turnos, y quieren ver como se va comportando y si hay diferencias entre Servicios.

UPES indica que son cuestiones que no tiene nada que ver.

La empresa indica sobre la acumulación de turnos, que ahora mismo son 14 turnos, durante todo el año, salvo los meses de verano, y en el mes de diciembre, que son hasta 16 turnos, conforme a los criterios generales. Eso no impide que cualquier profesional pueda pedir los cambios de turno que considere oportuno.

UPES indica que no se le permiten hacer acumulaciones de turnos, salvo los expresamente designados por la empresa. Y que no se puede modificar sin la autorización del departamento

de desarrollo de personas.

SMA indica que todas esas premisas llevan años. Pero que antes, esto lo permitía el director, pero no era un derecho de los trabajadores.

La empresa considera que son criterios que se ha adoptada para la validación automática, para que todas las provincias tengan los mismos criterios.

UPES comenta que son criterios que ha puesto la empresa, sin negociarlo con los representantes.

La empresa indica que el criterio general es que la jornada no se debe acumular indebidamente Y lo que ocurre en verano es la excepción.

SMA pregunta si el director tiene la posibilidad de conceder la acumulación de turnos y modificar ese sistema preestablecido.

La empresa comenta que en determinadas circunstancias sí puede.

CGT comenta que el problema es que cuando se han hecho los turnos de alguien en periodo de vacaciones, para devolverlos posteriormente, hay dificultad porque se exceden de los turnos del mes.

La empresa comenta que la regulación sería que en temas puntuales, por devolución de vacaciones, u otros supuestos excepcionales, pudiera el director aceptar esa acumulación. Lo que se ha planteado es tratar de homogeneizar los criterios de todos los servicios provinciales, y cuando estén las normas claras, podemos tratar las excepciones. Que podría ser una de ellas, la de devolución de las vacaciones.

CGT comenta si ahora mismo ningún servicio provincial puede crear la excepción.

La empresa comenta que ahora mismo, en esta fase, no debe haber excepciones, y luego se analizarán y consensuarán. La decisión definitiva deberá ser primero, la homogeneización de los criterios, y luego, se definirán unas excepciones para todos los servicios provinciales.

3) Posibles sanciones en bolsa de trabajo por renunciaciones de contratos en vigor.

La empresa comenta que conforme a las normas actuales, si alguien renuncia a una oferta es sancionado. Pero si alguien comienza a trabajar, y renuncia al contrato, baja voluntaria, no hay sanción. Esto causa dudas y puede dar pie a cierta picaresca. La cuestión es que la misma sanción que se impone por la renuncia al contrato, se imponga cuando se renuncia a un contrato ya iniciado.

La empresa considera que puede haber soluciones intermedias. Si la renuncia se produce de forma inmediata a la contratación, puede asimilarse a la renuncia al contrato, pero si ya ha trabajado algún tiempo, puede ser que se renuncie por otros motivos.

SATSE comenta que una renuncia a los 11 meses, puede ser porque le queda poco tiempo, y ha tenido información de que va a salir otro contrato de larga duración.

CGT comenta que las sanciones no deben existir.

SMA considera que los compromisos hay que mantenerlos.

SATSE considera que si se fijan en el SAS para unas cosas hay que fijarse para todo.

UGT comenta que le gustaría hacer una referencia a los contratos de corta duración, como los de los partidos de fútbol, y consideran que no se debe sancionar por no acudir a estos dispositivos que son voluntarios.

La empresa considera que en esos casos se impone una sanción de un día, que es el día de la llamada, simplemente. Y es voluntario para la plantilla, pero no para los trabajadores de bolsa, porque las necesidades hay que cubrirlas.

UGT plantea que debería la empresa hacer más golosos estos contratos.

La empresa comenta que está estudiando otras posibilidades, como ofertar un contrato de más larga duración, como incluir varios dispositivos.

SATSE consideraba que varios sindicatos pensaban que se estaba sancionando no solo con la renuncia a la oferta, sino también la renuncia al contrato.

Finalmente, se pospone el debate sobre este punto.

4) Información sobre solicitud a la Consejería de Hacienda para la cobertura de puestos vacantes.

La empresa comenta que la Consejería de Hacienda solicita cada año a la empresa el número de altas y el número de bajas que ha habido en el año, para aplicar la tasa de reposición, que es del 50% para el 2015. En el 2014, hubo 4 bajas definitivas, y se pudo hacer un contrato indefinido, por lo que la diferencia es de 3, siendo el 50%, por lo que este año solo se puede hacer 1 contrato indefinido.

Se va a solicitar 6 contratos indefinidos para cubrir 6 vacantes: 3 de médicos (2 en Málaga y uno en Cádiz), 1 de enfermería en Sevilla y 2 TES (Sevilla y Huelva).

UPES pregunta si en Málaga hay otro más de TES.

La empresa comenta que hay un supuesto de invalidez que tiene dos años de reserva de puesto por si reingresa por revisión. El planteamiento de la empresa es hacer esta solicitud la semana que viene. Las prioritarias para cubrir serían dos plazas de médico, que ya se pidieron en su día, y se denegaron.

El año que viene, la tasa de reposición es del 100%.

SMA comenta que en Córdoba tienen un coordinador de refuerzo que se acordó con cubrirlo a base de turnos asistenciales. Pregunta si esa plaza de coordinador de refuerzos, se va a consolidar. Solicitan el coordinador de refuerzos para todo el año.

La empresa comenta que hay distintos refuerzos en otras provincias. Hasta ahora no han sido dotados con contratos indefinidos por no está consolidado en el presupuesto. Si ya es difícil cubrir con carácter indefinido para los puestos de los equipos, mucho más para un puesto nuevo.

SMA pregunta qué se va a poner en Jaén.

La empresa indica que se va a poner un refuerzo en fines de semana en periodo de alta frecuentación.

SMA indica que eso afecta a la conciliación de la vida familiar, porque se van a incrementar los turnos en fines de semana, puentes, etc. En su momento, en Córdoba se llegó a un acuerdo,

porque llegaron a un acuerdo con las asistenciales. Pero no sabe qué se le va a ofrecer a estos compañeros. Ellos solicitan un segundo coordinador de refuerzo durante la implantación de Centros en RED, y no se le concedió, solo para un día. Pero en otras provincias se han dado.

5) Convocatoria próximo curso de Salud Responde.

Se comenta por parte de EPES, que hay un compromiso para sacar una convocatoria para una próxima convocatoria en el primer trimestre del año 2016, y aquellas personas que no pudieran asistir al curso anterior, se les volverá a convocar.

UGT comenta si se les volverá a convocar, o si tienen preferencia para asistir al curso.

La empresa comenta que tendrán preferencia para asistir al curso.

SMA pregunta sobre la acreditación del curso del año pasado, si se va a acreditar de alguna forma, o si será baremable.

La empresa comenta que la intención es que este curso se acredite por ACSA. Y el curso anterior, tiene una certificación por la empresa.

6) criterio que se sigue para el cálculo de las horas de los PIF para cada solicitante.

A propuesta de CCOO.

La empresa comenta que el criterio que se ha seguido siempre es el 20% de las horas lectivas del periodo de la convocatoria, redondeado a múltiplo de 12 para que sea factible su devolución con facilidad. Además, hay un límite de 200 horas por trabajador.

7) Permuta entre contratos eventuales.

A propuesta, de CCOO expone que hay dos compañeros que están en bolsa, y uno de ellos plantea que se le conceda un contrato en el lugar de residencia del otro compañero y viceversa. Es decir, cada uno de ellos está en la provincia que no es su residencia.

Plantea una permuta al igual que en los indefinidos.

La empresa comenta que ambos estuvieron hablando con la empresa. Una posibilidad era una renuncia de cada uno de ellos a su contrato. Pero uno de los contratos es mejor que otro, por lo que no era viable. Lo que se planteó es estudiar posibilidades con los contratados, porque es muy normal que la gente termine lejos de donde vive. El sistema de intercambio de contratos funciona bien organizativamente, porque tendrían que ser contratos muy equilibrados para que se acepten.

CCOO propone: los contratos se están ofertando en cuanto van saliendo sin ningún tipo de problemas. Si la oferta de contratos, se hiciera un día a la semana, se adecuaría más a las prioridades de los compañeros, respetando el orden de la bolsa.

La empresa comenta que actualmente los contratos de larga duración, de mejora, se gestionan en sede central, y se puede hacer una llamada múltiple. Los contratos cortos los hacen los servicios provinciales, según sus necesidades, conforme al orden de bolsa, por lo que no puede integrar las ofertas de otros servicios provinciales. Centralizar toda la contratación en sede central, sería imposible, porque no tendría capacidad para gestionar la contratación de toda la empresa. Por lo que el planteamiento de CCOO es difícil de llevar a

cabo. Para el tema de la permuta, debería existir un acuerdo en comisión paritaria. Y debería ser para contratos de larga duración.

SATSE plantea que entonces debería tratarse de la posibilidad de permuta entre un fijo y un temporal.

SMA comenta que la solución ideal sería el intercambio de contrato.

CCOO valorará esta situación y pensará hacer una propuesta.

8) Borrador de la ley de presupuestos.

A propuesta de UPES:

La empresa comenta que a los contratados temporales, en la planificación de turnos que se está haciendo, se está planteando al 100% y no al 90%. No hay ningún documento normativo que lo ampare hoy mismo, pero parece que en el borrador de la Ley de Presupuesto se establece que se recupera ese 10% de jornada.

Asimismo, se prevé un incremento de las retribuciones en el 1%. También aparece una disposición adicional que implica para la EPES la recuperación en el mes de febrero de los 14 días de la paga extraordinaria.

Por otra parte: se contienen los siguientes datos del presupuesto de la empresa:

Presupuesto de explotación: 85.366.929 €

Presupuesto de capital: 1.878.000 €

El presupuesto de personal es de 42.399.608 €, que implica un incremento de 626.595 euros, que es el 1,5% de incremento sobre el 2015. Ese incremento deriva del 1% de incremento de retribuciones, así como un 0'5 % de incremento vegetativo (es decir, trienios, carrera, etc.).

Respecto del presupuesto de capital, que no existía en el año anterior, para el año 2016 hay 720.000 € para renovación de ambulancias y otras inversiones, y 1.158.000 € que es un programa FEDER de seguimiento de pacientes con patología respiratoria oxígeno dependientes.

CGT pregunta si el presupuesto de capital es el definitivo.

La empresa considera que ahora mismo es un borrador.

CGT comenta que se les comentaba en la reunión con la Consejería que hay partidas que no están cerradas.

UPES pregunta si con el margen del incremento de presupuesto de personal, se podría compensar por los recortes sufridos.

La empresa comenta que el presupuesto de personal sigue siendo deficitario, y no cubre todo el gasto de personal de la empresa, además hay que considerar también la recuperación de la paga extra.

Asimismo, el borrador establece que el resto de los artículos de la ley 3/2012 de ajuste siguen estando vigentes.

SATSE comenta que en teoría esas medidas eran transitorias hasta el 2015.

Tras un receso, se pone de manifiesto que no hay acuerdo sobre las posibles penalizaciones en bolsa por la renuncia de contratos ya formalizados.

9) puntos propuestos por SATSE

SATSE plantea que debe regularse en comisión paritaria regional las adscripciones y no regirse por una sentencia de hace años, que establecía que el criterio era tiempo de trabajo en EPES, frente al criterio de tiempo de trabajo en Cádiz.

La empresa indica que el TSJA dictó Sentencia por el cual se fijó el criterio de los traslados internos, porque un acuerdo de comisión paritaria provincial no puede vulnerar lo dispuesto en convenio colectivo.

La empresa considera que si se hiciera un acuerdo en comisión paritaria regional, con otro sistema, se podría regular algo que no viene regulado en convenio colectivo.

SATSE indica que están aplicando unos criterios para adscripciones que son de traslados, y deberían discutir si los criterios de traslados y de adscripciones deben ser los mismos. Ellos proponen como un criterio el tiempo trabajado en el servicio provincial, como segundo criterio. El primer criterio siempre sería tiempo trabajado en la empresa, y después tiempo trabajado en el servicio provincial.

La empresa entiende que ahora mismo hay seguridad jurídica porque hay una sentencia que estableció unos criterios. Hay dos aspectos, uno los criterios de las adscripciones, y otro la dinámica de cada servicio provincial y los cuadrantes que quedan libres. Hay sistemas en determinados servicios provinciales, que son distintos al resto de las provincias. Habría que llegar a un acuerdo global que permita homogeneizar estas cuestiones.

SATSE pregunta si se puede regular en comisión paritaria provincial los criterios de las adscripciones.

La empresa entiende que sí.

La parte social trabajará para intentar presentar una propuesta conjunta a la empresa.

SATSE solicita a la empresa y a la Consejería de Hacienda la devolución de los derechos adquiridos por los recortes producidos desde el 2010. Solicita que la EPES haga una reclamación a Consejería de Salud y la Consejería de Hacienda para que en vez de abonarse los 14 días de la paga extra, se abone el 25% como al resto de los empleados públicos. Asimismo, el 10% del variable, y el incremento de jornada.

Se pone fin a la reunión a las 17'00 horas.