

ACTA Nº 49 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE EPES
DE FECHA 25 DE FEBRERO DE 2016

En Campanillas, Málaga, a 25 de febrero de 2.016

Asistentes Presenciales:

En representación de la Empresa:

Maite Becerra Moreno.	Directora de Desarrollo de Personas.
Enrique Bravo Escudero.	Subdirector de Desarrollo de Personas.
Paqui Nieto Gómez.	Subdirección de Salud Laboral.
José María Álvarez Rueda.	Director Territorial Línea 061
José Manuel Avisval.	Asesor.

En representación de los Trabajadores:

M ^a Isabel Martín Montilla.	CCOO	Asesora.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Antonio Ramírez Castillo	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
Candido Baena Gallardo	SMA	Representante.
Ivan Aguilar Cruz.	SMA	Asesor.
José Javier García	CGT	Representante
Eduardo Reina Caballero	CGT	Asesor.
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante
Carlos A. García Fuente	UPES	Asesor.
Alfredo J. López Urbano	UPES	Asesor.
Esther caravias chaves.	UPES	Asesora.

Asistencias por videoconferencia:

José Enrique Fernández.	CCOO	Representante.
José Sánchez Suero.	CCOO	Asesor.

En Málaga, siendo las 11:15 horas del 25 de febrero se reúne en la sede central de EPES la Comisión Paritaria, con el siguiente orden del día:

1. Aprobación de actas pendientes: nº 47 y 48.
2. Convocatoria de Proceso de Traslados Internos.
3. Convocatoria de Permisos Individuales de Formación (PIF).
4. Programa de Formación 2016
5. Procedimiento de Recuperación de los 44 días de paga extra.
6. Convocatoria SERCLA conflicto colectivo presentado por CCOO.

A
CCOO

SMA

SATSE

UGT

CSIF

UPES

7. Permisos retribuidos por enfermedad grave con cuidados domiciliarios tras hospitalización.
8. Ruegos y preguntas

Comparece el Gerente de la Empresa para saludar a la CPR en esta primera reunión del año y hacer una valoración sobre los aspectos más destacados sobre los servicios prestados por la Empresa durante el pasado ejercicio 2015. Son logros que deben reconocerse al esfuerzo de todos los profesionales de EPES.

Destaca principalmente la mejora en la atención a los problemas de salud relacionados con crisis y problemas cardiacos. Se está poniendo en marcha en Andalucía el "Plan Infarto", donde está presente la EPES, siendo un activo importante del mismo.

Se están recogiendo mejoras lentas pero sostenidas en relación con los porcentajes de supervivencia en supuestos de paradas cardio-respiratorias.

También destaca la participación en el "Plan Ictus" y en el Programa de donación en asistolia. Está creciendo la colaboración de la Empresa y se pretende extender el Programa en capitales y ciudades de menos de un millón de habitantes.

En relación con Salud Responde, ya son 900.000 andaluces los que utilizan una aplicación de móvil, con lo que se sigue ganando en accesibilidad.

Se hace referencia a la participación en el Proyecto OSHCAR sobre parada cardiaca, cuyos resultados han sido publicados en revistas especializadas, e igualmente al desarrollo de un Programa de colaboración desde Huelva con los Servicios de Emergencia de Portugal a los efectos de cooperar y compartir información para poder dar una mejor atención y una respuesta a las necesidades que sea menos burocratizada.

En relación con la construcción de helipuertos, ya son 57 los construidos, lo que aporta mayor seguridad a la tripulación, al equipo de EPES y a los pacientes. Se mejora con ello la accesibilidad al primar la cercanía a los centros sanitarios, en especial a los hospitales de nueva creación.

Se ha participado en jornadas sobre accidentes de tráfico, habiéndose tratado un protocolo de actuación a nivel regional pero que también debe tener traslado al ámbito local.

Hay más de 1.000 desfibriladores, es algo básico para lograr mayores tasas de supervivencia, y deben ser acompañados de programas de entrenamiento para su correcto uso.

Se ha participado en jornadas de puertas abiertas en los llamados "cardio-maratones" y se ha reconocido como centro contra el dolor, distintivo de la Agencia de Calidad Sanitaria.

Se está en condiciones de afrontar compra de material (monitores de desfibriladores y de UVIS móviles) disponiéndose para el ejercicio 2016 entorno a unos 500.000 €, a la espera de tener continuidad en estas inversiones y poder renovar la flota. También,

ccoo

SMA

SATSE

CSIF

EPES

como será tratado a continuación, se procederá a la recuperación del 25% de la paga extraordinaria de 2012.

Tras la comparecencia del Gerente, se pasa a tratar los puntos del orden del día que estaban previstos.

1.- Convocatoria de proceso de traslados internos.

La Empresa informa que el plazo de 15 días naturales para la presentación de solicitudes termina el 08 de marzo. Habrá un listado provisional para el 29 de marzo, a continuación plazo para alegaciones hasta el 04 de abril y listado definitivo el 19 de abril. Se espera que para la próxima CPR de abril se pueda informar y tener terminado el proceso.

2.- Convocatoria de Permisos Especiales de Formación (PIF).

La Empresa informa del calendario: presentación de solicitudes hasta el 08 de marzo, publicación listado provisional el 29 de marzo y el plazo para la presentación de alegaciones estará hasta 08 de abril. Se espera que para la siguiente CPR también se informe de este proceso.

3.- Programa de Formación 2016.

Por parte de la Empresa, Paqui Nieto hace una síntesis del resultado de la encuesta remitida a los profesionales. Han respondido entorno al 21% de los encuestados (sobre unos 175 profesionales), por lo que destaca que hubiera sido deseable una mayor participación.

Se hace una exposición agrupando las respuestas por grupos profesionales, siendo similares las preferencias en los grupos de médicos y enfermeros (entrenamiento en equipos, RCP soporte vital avanzado, ventilación mecánica y dependiendo de los SSPP coordinación, implantación de procesos, de sepsis, pacientes terminales, trauma grave, emergencias y catástrofes, violencia de género y riesgos tecnológicos). Destacándose respecto de los Técnicos las respuestas sobre preferencia formativa en Soporte Vital Básico y el hecho de que de forma pionera en el SP de Cádiz se vaya a impartir un módulo sobre violencia de género, en los SSPP de Málaga y Sevilla sobre el ECA y sobre riesgos tecnológicos a nivel avanzado.

En relación con la Formación Obligatoria Planificable (FOP), se espera poder tener en marzo el catálogo definitivo, presentándose propuestas según la disponibilidad presupuestaria.

UPES pregunta sobre el motivo de no ofertarse a los TES la RCP pediátrica.

La Empresa responde que se estudiará y se revisará.

CGT pregunta por fechas concretas.

CCOO

SMS

STSE

UGT

CSIF

UPES
CGT
3

La Empresa señala que estará en el primer trimestre, la FO se planifica y la FOP se oferta con las fechas previstas.

UPES pregunta sobre la formación del Soporte Vital Básico para TES que solo está prevista para el SP de Sevilla, de modo que si hay una solicitud de traslado generaría un problema.

La Empresa indica que se intentará abrir a quienes quieran un traslado a Sevilla.

CGT manifiesta que en el primer trimestre tiene que estar en el cuadrante toda la formación.

La Empresa señala que la FO queda garantizada en el cuadrante en el primer trimestre y se lanza la oferta de la FOP con las fechas en el mismo primer trimestre.

CGT entiende que según la Inspección de Trabajo, toda la formación debe estar planificada en el primer trimestre.

La Empresa estima que la resolución de la Inspección de Trabajo es compatible con la práctica señalada. Así, en cuadrante en el primer trimestre ya están programadas las 28 h. de la FO y publicada la FOP. Se intentará ser lo más ágiles posible, pero hay que gestionar todas las ofertas y las incidencias que se puedan producir. Por ello, se espera que en marzo esté todo cerrado, de modo que se está cumpliendo con lo previsto en el Convenio.

SMA solicita que se envíe a la lista de correo de la CPR la resolución de la Inspección de Trabajo al respecto.

La Empresa aclara que este incumplimiento se refiere al ejercicio 2014 donde ciertamente hubo más retraso en la planificación de la FO y la FOP, que finalmente se reprogramó por la crisis del virus ébola. La diferencia que prevé el convenio entre la FO y la FOP justifica el procedimiento que se sigue.

CGT discrepa y entiende que la resolución de la Inspección de Trabajo es muy clara y que la formación debe estar planificada totalmente en el cuadrante en el primer trimestre.

SMA pregunta por el presupuesto del Programa de Formación para 2016.

La Empresa responde que en 2015 ascendió en torno a los 248.000 €, y que para el presente ejercicio será similar. Se intenta utilizar la totalidad de las bonificaciones correspondientes a la Fundación Tripartita.

SMA pregunta por el desglose del presupuesto de formación.

La Empresa indica que la bonificación de la Fundación Tripartita está entorno a 90.000 €, no hay variación en los últimos años, se trata de una bonificación que se aplica en la cotización de los profesionales siempre que se acredite el cumplimiento de todos los requisitos. Incluye también los permisos individuales de formación.

SMA querría saber acerca de las dietas que se abonan por los cursos, en concreto si existe un equilibrio entre las correspondientes a los directivos y la de los profesionales.

CCOO

SMA

RTSE

CGT

UPES

UPES

La Empresa informa que siempre se prima la formación de los profesionales, hasta el punto el año pasado no hubo prácticamente formación específica para directivos, por lo que tampoco ha habido dietas por dicho concepto. El presupuesto se suele estimar en el primer semestre y entonces se podrá dar información detallada.

SMA señala que los sindicatos deberían firmar un acta por el Plan de Formación con carácter previo, al menos el 50% de los representantes. Si no hay acuerdo o no se llega al citado porcentaje, se haría llegar a conocimiento de la Fundación Tripartita. Es importante conocer el detalle para poder mostrar conformidad, cómo es el gasto concreto de los cursos.

La Empresa manifiesta que la práctica totalidad de los cursos se imparte con personal de la EPES, y también existe alguna colaboración externa. Es muy importante valorar la Formación no sólo por criterios económicos sino también por la calidad de los contenidos de los cursos.

SMA no cuestiona los cursos impartidos, pero quiere conocer los detalles de relación de profesionales y cuantía de cada curso por profesional para poder firmar la citada acta. También entiende que toda la formación debe estar planificada en el último trimestre del ejercicio anterior o al menos toda en el primer trimestre.

UGT también solicita la información posible, y entiende que la formación interna no es siempre la mejor, y quizás se deba utilizar más la formación externa como ocurrió con la crisis del ébola.

La Empresa indica que la Memoria de actividad recoge en los datos de satisfacción una media por encima del 8,5.

SATSE también considera que se pueden dar diferencias entre la calidad de los cursos y se dan casos que son mejores cuando quien los imparte es externo.

CC.OO. interviene para hacer constar que hablando de colectivos, también el área de administración hizo una reclamación por la formación de 2015.

La Empresa señala que hubo alguna reclamación individual de personal de Administración. El año pasado, por distintos motivos, hubo menos formación. Se está estudiando una solución para el mes de marzo.

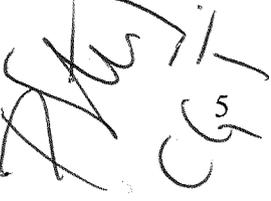
CGT manifiesta que la información que da la Empresa no es completa ya que no ha explicado nada de la formación de Administración.

La Empresa indica que como ha comentado está en fase de diseño.

CGT entiende que se incumple el deber de información incluso con la FO ya que la regulación del Convenio es tanto para el personal de asistencial como el personal administrativo. Pregunta por la formación del personal de Salud Responde.

La Empresa responde que también está incluido en el Plan de Formación y que también hay algún curso específico para el personal de Salud Responde.


CCOO

 SMA
 SATSE
 UGT
 CSIF
 CG5
 EPES

UPES pregunta por qué esos cursos específicos no se ofertan al resto de profesionales, tampoco están en gestión de tiempos. Siempre Salud Responde se mantiene al margen.

CSIF señala que hay una importante diferencia ya que se está formado mejor a quienes van a impartir los cursos y los criterios de selección. Solicitan información de cómo se seleccionan los Docentes tanto internos como externos. Así mismo, solicitan información de las convocatorias para acceder a estos grupos y a ser docente interno y como se renuevan estos grupos y su periodicidad.

La Empresa responde que hay grupos de referencia de los procesos claves. Hubo una convocatoria hace unos dos años para la participación en estos grupos. Estos grupos suelen ser los referentes también en docencia. También se pide información a los SSPP sobre quiénes tienen el perfil más adecuado.

CC.OO. considera la formación fundamental para todos los profesionales, pero las encuestas pueden tener un cierto sesgo y que la participación sea escasa puede revelar que los cursos no sean los más adecuados y la diferencia de calidad entre docentes externos e internos también puede influir.

CGT pregunta sobre un curso externo (organizado por SAMU en Sevilla) que no fue ofertado a los profesionales del SP de Málaga.

La Empresa aclara que no fue un curso sino una jornada, y que no estaba organizado EPES.

CGT señala que sí ha habido quejas de profesionales por no haber sido invitados. Además personas que no eran del grupo de catástrofes asistieron y profesionales de ese grupo se quedaron sin ir.

La Empresa indica que había una limitación en el número invitaciones y que ojalá se hubieran podido acceder a mayor número.

UPES estima que la Empresa es la responsable de la falta de planificación en la formación de los administrativos y es algo que no deben pagar los trabajadores.

La Empresa responde que se intentó hacer una jornada para la formación de administrativos y se demoró en el tiempo y unas jornadas específicas para cada área que finalmente no se pudieron impartir.

UPES entiende que hasta que la información sobre el programa de formación no esté completa, no se podrá firmar el acta de acuerdo.

SATSE también manifiesta que no puede haber acuerdo hasta que no se tenga toda la información.

La Empresa señala que lo que se firma es un recibí de haber recibido la comunicación del curso, después existe el curso del trámite de alegaciones en el caso de no estar de acuerdo, lo que no se debe es perder la oportunidad de la financiación que ofrece la Fundación Tripartita. Propone que en la próxima CPR se presente la oferta de la FOP ya planificada y se presente el presupuesto lo más aproximado posible, proponiéndose su aprobación.

CCOO

SMA

SATSE

CSIF

CGT

UPES

SATSE entiende que la aprobación del acta debería ser en marzo para que la firma sea en el primer trimestre.

Le Empresa indica que la obligación está en tener la planificación en el primer trimestre y el acuerdo no tiene ese límite. Espera que se pueda ejecutar el programa de formación y que no se llegue a perder la bonificación.

UGT recuerda que se debe incluir el curso de Salud Responde.

La Empresa responde que sí se realizarán en esta convocatoria.

4.- Procedimiento de Recuperación de los 44 días de paga extra.

La Empresa informa que el procedimiento ya está en marcha y el pago se hará probablemente en el día de mañana o el martes.

Se informa que ha habido una actualización del software que ha originado cierto retraso en la publicación de la nómina de enero. Se están haciendo todos los esfuerzos para normalizar la situación.

CGT pregunta si es un problema interno o externo.

La Empresa responde que una parte de la actualización del software corresponde a la Asesoría externa, y también parte ha sido un problema interno. La actualización de software en esta materia requiere al principio de mayor control y que hasta que no estén depurados puede producir alguna demora. Estamos trabajando para que estas demoras sean las menores posibles.

Respecto del procedimiento de recuperación de Extra 2012, el profesional que no esté de alta el 1 de febrero tendrá que solicitarlo para recibir el pago, no cobrará de oficio, esto es conforme a una instrucción publicada en el BOJA de 8 de enero (Resolución de 30 de diciembre de 2015, de la Secretaría General para la Administración Pública). Se abonará el 24,04% de la cantidad devengada, la formula también está publicada en dicha resolución.

UPES señala que ha habido más problemas, no colgándose la nómina hasta el día 12 del mes siguiente (meses de noviembre y diciembre). Pide que se solucione esta demora.

CGT indica que existen esos problemas y que la Asesoría externa tiene un coste y que es algo que se podría ahorrar en los presupuestos de la Empresa.

5.- Convocatoria SERCLA conflicto colectivo presentado por CC.OO.

La Empresa informa de la citación del pasado día 15 de febrero en el SERCLA de Sevilla. Unos días antes se remitió escrito justificando el motivo por el que no se compareció al acto de conciliación. Al analizar el artículo 24 de la Ley de Presupuestos que establece los requisitos para la determinación o modificación de retribuciones y demás condiciones de trabajo, indica que precisa de autorización de Hacienda e

CCOO
SPMA
SATSE
UGT
CGT
CGT
UPES

Intervención. Es lo único que se podría haber dicho ya que no era posible llegar a ningún acuerdo. Se puso en conocimiento de la Parte Social enviando copia del escrito remitido al SERCLA. Es un asunto del que ya se ha hablado, pero se ha incluido un nuevo aspecto sobre el reparto y los criterios de cómputo de los costes para su cálculo a los efectos de tener en cuenta en beneficio neto.

CC.OO. señala que en ningún momento pretende hacer una modificación del texto del Convenio colectivo, sino que se cumpla lo que dice el Convenio y por eso han llegado a la vía judicial. Sólo se deben imputar los gastos correspondientes a las asistencias.

La Empresa señala que la pretensión también hace referencia a un reparto lineal.

CC.OO. afirma que así es, se reclama el reparto no condicionado a la estructura retributiva, y que sea de forma lineal.

CGT pregunta sobre si se ha presentado la demanda.

CC.OO. informa que con carácter previo es obligatorio el trámite del SERCLA y después se presenta la demanda.

SATSE y UPES hacen referencia a su intención de sumarse a la demanda.

CSIF indica que no tiene copia del escrito presentado por la empresa y lo solicita.

CGT insiste en conocer el estado del procedimiento y que éste no debe caer en vía muerta.

CC.OO. informa que habiendo consultado con sus abogados, la demanda ya está presentada.

6.- Permisos retribuidos por enfermedad grave con cuidados domiciliarios tras hospitalización.

La Empresa señala que hay distintos criterios entre las Agencias. Se amplía el hecho causante de enfermedad grave cuando el alta hospitalaria prescribe cuidados domiciliarios. El permiso es el mismo, se trata de ver la extensión del hecho causante cuando haya concluida la hospitalización y que es el alta hospitalaria la que debe determinar si precisa o no de esos cuidados.

SATSE estima que en muchas ocasiones es difícil esa condición ya que en el parte alta no se prescriben los cuidados y se remite al médico de familia.

UPES comparte esa apreciación, por lo que habrá que determinar qué tipo de documento va a ser exigible para determinar si sigue el hecho causante.

SATSE indica que en ocasiones cuando se da el parte de alta hospitalaria no está el médico especialista, de modo que no se prescriben en ese momento los cuidados domiciliarios.

CCOO
SNA
SATSE
CGT
UPES

8

SMA señala que el informe clínico no tiene por qué prescribirlos. El informe del equipo de atención primaria debería ser suficiente, y el SAS está sirviendo.

CSIF entiende lo mismo, y la competencia del médico de familia no se debe cuestionar.

La Empresa manifiesta que teniendo en cuenta el procedimiento de otras Agencias, si en el informe de alta no se especifica, es necesario que deba de ser prescrito por el médico de familia que requiera esos especiales cuidados en el domicilio.

7.- Cambios de la planificación de vacaciones.

CC.OO. considera que dado que la Empresa ha tenido mucha prisa en planificar las vacaciones, eso está generando problemas en los SSPP de Huelva y Sevilla.

La Empresa indica que la programación de las vacaciones en cuadrante es algo que exige la Ley y el Convenio colectivo. Quizás se entienda que haya ventajas en no hacerlo así, pero incumplir esas exigencias legales puede generar reclamaciones judiciales y actuaciones de la Inspección de Trabajo. La fecha que se dio a finales de enero era para planificar las vacaciones.

Si se ha hecho mal, es algo que debe corregirse. Para algunas categorías se han planteado soluciones no viables dado que las vacaciones deben disfrutarse en dos o tres períodos máximo. Se trata de programar los cuadrantes y evitar la contratación para cubrir vacaciones de profesionales.

UGT y SATSE entienden que se trata de un periodo de preferencia para determinar las vacaciones.

La Empresa señala que la citada obligación es de conocer la fecha de vacaciones con al menos dos meses de antelación, y respecto de la acumulación de turnos, en verano y diciembre se pueden hacer hasta 16 turnos.

UPES no comparte que se tenga que limitar la fecha para poder acumular esos turnos. Sería una manera de facilitar a los profesionales el disfrute de sus vacaciones.

SMA apunta que en el SAS el plazo para planificar es hasta abril. Podría ser la propuesta en enero y el límite para planificar en abril.

CC.OO. muestra conformidad con la propuesta de SMA, pero también quiere manifestar que hasta ahora no ha habido ningún problema con la planificación de las vacaciones, ha funcionado y no entiende por qué ahora cambiar.

La Empresa indica que se podría hacer una planificación prudente a final del año y quizás como en el SAS que la programación esté para marzo o abril. Hay que tener en cuenta que la planificación es preciso hacerla para las posibles necesidades de contratación.

SATSE entiende que si se puede cuadrar con otro profesional no va a existir ninguna necesidad de contratación, por lo que sería preciso el límite hasta abril.

CCOO

SMA

SATSE

UGT

CSIF

UPES

La Empresa cree que el plazo hasta abril es razonable.

SMA señala que la autogestión a la hora de fijar las vacaciones no genera problemas.

CGT ve que el problema no está en el cuadrante sino en la fecha de solicitud de vacaciones. El sistema puede sobrecargar las guardias de los profesionales para que puedan disfrutar las vacaciones en los periodos solicitados. Por ello, es mejor que los profesionales se organicen y que cada uno después ponga en su cuadrante los días disfrutados por vacaciones.

UGT pregunta si el problema está en que los profesionales se comprometan a poner la "V" en el cuadrante por los días de vacaciones.

SMA cree que el profesional que tenga las vacaciones en verano deba planificarla hasta el treinta de abril y el resto con dos meses de antelación.

CC.OO. señala que cada SP tiene sus connotaciones, y debería permitirse poder disfrutar de las vacaciones en cuatro periodos de una semana.

La Empresa indica que el Convenio no lo prevé de ese modo. Hay que ver este asunto con los directores de los SSPP. Recapitulando podría ser del siguiente modo: en noviembre los profesionales determinarán los meses de periodo vacacional para planificar el año, hasta abril se planificarían las vacaciones que se disfruten en verano y las del segundo semestre con al menos dos meses de antelación. Siempre se debe garantizar que en el cuadrante se ponga la anotación "V" de los días disfrutados por vacaciones.

SATSE insiste sobre que va a generar más problemas para los profesionales, ya que entre ellos se pueden arreglar para disfrutar las vacaciones en verano o en el resto del año.

8.- Petición de permuta, cambio de contrato a solicitud de Ana de Vierna.

La Empresa explica la propuesta planteada por esta profesional e indica que se trata de algo no previsto en el Convenio colectivo. Debe ser estudiado por la Comisión ya que puede generar precedentes y podría haber terceros que fueran afectados.

UGT entiende que quizás se puedan dejar unas bases para el futuro y solucionar problemas para poder acercarse a los lugares de residencia del profesional.

SATSE ve un problema entre los SSPP que son receptores de traslados al revés que otros, y ello sí que va a generar que existan terceros afectados.

SMA manifiesta que es un supuesto especial debido a la conciliación familiar, pero aún así es un asunto delicado porque puede generar situaciones poco deseables.

SATSE cree que la Empresa es la que debe decidirlo por tratarse de un asunto de conciliación de la vida familiar y la Parte Social no debería posicionarse.

CCOO
SMA
SATSE
CSIF
UGT
10
JURES

CC.OO. indica que leyó el correo de Ana y Enrique Bravo, en principio apoyaban el cambio solicitado pero al aparecer el problema con otra profesional (Belén) no lo tiene claro.

La Empresa indica que se trataría de una permuta para fijos.

UGT pregunta sobre que se habló de una bolsa de permuta.

La Empresa responde que así es, pero sólo para fijos. Los cambios de contratos temporales son válidos si las dos partes lo acuerdan y asumen sus consecuencias. Ha sido algo bastante excepcional y no ha habido terceros afectados.

SMA propone que quizás se podrían hacer públicas las propuestas de permutas y valorar luego las solicitudes, teniendo en cuenta la antigüedad y casos especiales. Se compromete a hacer un borrador de propuesta que se verá en la próxima CPR.

9.- Respuesta sobre solicitud de reposición de plazas vacantes.

La Empresa informa que ha recibido escrito de la Consejería de Hacienda en la que se solicita la remisión de información económica. Se solicitaron seis puestos vacantes (2 médicos en Málaga, 1 en Cádiz, 1 TES en Sevilla y otro en Huelva y 1 DUE en Sevilla). Se está haciendo el cierre del ejercicio 2015 y se informará a la Consejería de Hacienda.

UPES pregunta por plazos.

La Empresa cree que a finales de marzo o principios de abril, no sabe con exactitud la fecha de respuesta de Hacienda. En todo caso cree que para antes de verano.

CC.OO. pregunta por el número de vacantes en la Empresa y SMA por el número de vacantes de la categoría de médicos.

La Empresa responde que no tiene esos datos ahora, pero que no tiene inconveniente en darlos en próximas reuniones.

10.- Petición sobre la carrera profesional de los TES

UPES manifiesta su rechazo al mantenimiento de la paralización de la carrera profesional de ellos, habiéndose abierto la del resto del personal asistencial de la empresa. En la disposición adicional séptima del Convenio viene establecido que la "De acuerdo con lo establecido en el artículo 40 de la ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud se acuerda incorporar el modelo de carrera profesional vigente en el sistema Sanitario de Andalucía", comprometiéndose la empresa a adaptar ese modelo a la normativa propia de la empresa, incorporándola al Convenio Colectivo.

La carrera profesional se puso en marcha, quedando paralizada posteriormente y reiniciándose mediante acuerdo alcanzado en junio de 2015, pero solamente para los Médicos y Enfermeros, habiendo quedado pendiente de la reanudación de la convocatoria de la carrera profesional los TES, lo que entendemos, supone un trato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: CC.OO., SMA, SATSE, UGT, CSIT, and UPES. There are also handwritten notes on the right margin: "15) [unclear] CGT".

desigual respecto de la plantilla sanitaria de la empresa, por lo que solicitamos se retome también la convocatoria de la carrera profesional de los TES que forman parte del personal asistencial de la empresa.

La Empresa indica que la carrera profesional ordinaria está abierta para los profesionales de las categorías de facultativos y enfermería, otras categorías no tienen abierta la carrera profesional ordinaria. Hasta que no se habilite para el resto de categorías en el SAS no es posible hacerlo por parte de las Agencias públicas. La apertura a otras categorías (ej. personal administrativo) está pendiente y por ahora no se puede abordar. La vinculación al sistema impide hacerlo, no hay otra posibilidad.

UPES entiende que desde EPES se podría hacer ver que un tercio de su plantilla es de la categoría de TES. Saben de la existencia de la limitación, pero creen que la Empresa podría proponer terminar con esa discriminación.

CC.OO. indica que es algo que se debe tratar en la Mesa del SAS, pero que la empresa sí podría apoyar en el sentido indicado por UPES.

CSIF señala que en el SAS hubo un proceso extraordinario. Habría que sumarse a una petición, ver los presupuestos y baremos que se fijasen en una mesa técnica. Aquí habría margen para avanzar.

La Empresa responde que pedirá información al respecto.

UPES quiere al menos ese compromiso de dar un paso por parte de la Empresa para que los TES tengan reconocimiento de la carrera profesional.

11.- Actualización de mapas de riesgos y profesiograma de las tres categorías.

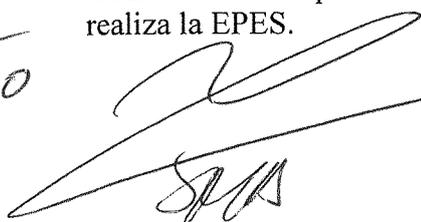
La Empresa informa que se ha actualizado la evaluación de riesgos y que es una información que se ha remitido al Comité interprovincial de Seguridad y Salud. Se está presentando también en los comités provinciales y está pendiente la convocatoria de una nueva reunión. Esta evaluación de riesgos es mucho más detallada, se han identificado todos los elementos, y se incluye una evaluación de riesgos ergonómicos.

UPES discrepa respecto de la evaluación de los riesgos ergonómicos. Tiene que revisarse y falta la convocatoria de la reunión.

La Empresa indica que ha aceptado la propuesta de UPES de tener al menos un delegado por cada SP en dicha reunión. Respecto de la evaluación de riesgos ergonómicos, se ha consultado al Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y se ha realizado con una metodología contrastada, sabiendo que no existe ninguna específica para la extrahospitalaria. Se ha propuesto esta metodología que es la mejor de la que se disponía, aunque está abierta a estudiar otras propuestas que sean remitidas por los delegados.

UPES reconoce que se ha avanzado, pero falta todavía adaptación a los trabajos que realiza la EPES.


CCOO


SP


SOTSE


CSIF

12

UPES

La Empresa también informa que hay prevista una reunión con los inspectores médicos (asuntos de las profesionales embarazadas).

CGT pregunta sobre la información facilitada y el histórico de accidentes de trabajo.

La Empresa responde que la iniciativa ya está en marcha, y el proceso sigue su curso. Se está preparando un histórico de accidentalidad. Tiene conocimiento de la iniciativa planteada por la representación sindical que ha arbitrado un protocolo para que los profesionales que quieran puedan aportar los historiales médicos al delegado de prevención. Información que se aportará en sobre cerrado junto con una autorización del uso de dicha información de carácter personal. La Empresa facilitará el transporte para llevarlo al SP de Sevilla a la atención de Pepe Ortega.

GGT solicita que se le facilite ese histórico de accidentalidad. Pregunta sobre la transferencia de información desde que se inicia el histórico del Servicio de Prevención, El histórico es muy importante a la hora de determinar por el INSS la catalogación de enfermedades profesionales, especialmente en los supuestos de solicitudes de jubilación anticipada. Es un problema la custodia de esa información. El Servicio de Prevención de la Empresa debe elaborar un informe con datos concretos y también la estadística para evaluar las contingencias profesionales. Además de la información que faciliten los profesionales, también la Empresa debe tenerla.

La Empresa señala que se está atendiendo la petición de información que realizó el Comité, si se quiere información distinta deberá solicitarse.

CGT entiende que es una cuestión diferente. Hay una responsabilidad del Servicio de Prevención de la Empresa que debe custodiar la información propia de la EPES al respecto. La transferencia de información debe ser exhaustiva. Tiene que haber un histórico, al menos desde la constitución del Servicio de Prevención.

La Empresa señala que al respecto quien tiene la capacidad de iniciar el proceso es el sindicato más representativo en el Comité de prevención intercentros. El foro donde se debe trabajar es el Comité intercentros de Seguridad y Salud.

CGT señala que lo que está solicitando es tener garantías en todo el procedimiento, y que la información sea completa. Estima que la CPR también es un foro para solicitar esta información.

UGT pregunta sobre si se puede contactar con los anteriores servicios de prevención.

La Empresa responde que el histórico lo tiene la Empresa. Lo que hace el Servicio de Prevención es la vigilancia de la salud.

CC.OO. preguntó a la Empresa por la fecha de registro de la documentación.

La Empresa responde que no tiene ese dato, cree que desde 2004. La información se remitirá en breve.

UPES también pregunta sobre si se puede pedir información a los anteriores servicios de prevención.

Flora CGT

CCOO

SAN

SISTEX
UGT

CSII

13
UPES

La Empresa responde que no se trata de mutuas sino solo servicios de vigilancia de la salud, que tan solo tiene información de los reconocimientos médicos. La Empresa tiene el histórico de los procesos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como profesionales. La EPES puede facilitar información al Comité Intercentros, pero sin el consentimiento de los trabajadores no puede hacerlo.

UPES pregunta si es posible acceder a información anterior a 2004 con la autorización de los trabajadores.

La Empresa reitera que no dispone de esta información, que es algo que se está preparando.

12.- Solicitud de permiso retribuido por asistencia a examen de oferta pública de empleo para el SAS.

SATSE indica que ha habido problemas para adjudicar esos días. Se concedía por el tiempo indispensable a los profesionales que tenían turno de mañana, pero a los de turno de noche lo que se hacía era un cambio de turno. No se sabe si la Empresa se acoge a lo establecido en Convenio o al EBEP.

La Empresa señala que se dieron unas instrucciones conforme a la regulación aplicable. Se concede para el tiempo necesario para concurrir a los exámenes. Cuando el examen tiene lugar fuera de la provincia, se concede el turno completo.

SATSE discrepa de la interpretación que hace la Empresa.

CGT y UPES manifiestan que en el SP de Málaga no se concede el día de permiso.

SMA procede a leer el texto del manual de permisos de la Empresa. Con base en lo establecido por el EBEP se debió conceder la noche antes del permiso retribuido para poder acudir al examen.

La Empresa indica que entonces se trataría de un permiso por 7,5 horas y en términos totales se ha concedido por más tiempo.

SATSE dice que el problema es que con la misma persona la Empresa ha aplicado criterios distintos. En una ocasión se le aplicó el EBEP y en otra el Convenio.

La Empresa manifiesta que se estudiará esta cuestión.

13.- Actualización de pólizas de seguros.

CC.OO. indica que parece que hay una nueva actualización de las tarifas de indemnizaciones y pregunta si la póliza habría que actualizarla.

La Empresa responde que ha habido un cambio en la regulación del baremo de los accidentes de tráfico, las indemnizaciones se han llegado a cuadruplicar. Es una norma que también es de referencia para el ámbito sanitario y seguramente provocará un aumento en las primas de seguros. Se trata de las pólizas de responsabilidad civil, no las

CCOO

SMA

SATSE

CSIT

UPES

UPES

de carácter voluntario. Las pólizas de los vehículos las contrata patrimonio y no la EPES, habiéndose actualizado las cuantías. En 2016 se ha hecho un nuevo pliego técnico que remitirá la Empresa a la Parte Social. También Patrimonio publicará las condiciones particulares, cuando se conozcan se facilitará el acceso a las mismas. Las nuevas condiciones establecidas por Patrimonio cumplen con los límites recogidos en la reforma del baremo de los accidentes.

CC.OO. pregunta si el nuevo pliego cubrirá las indemnizaciones de los TES.

La Empresa responde que es una cuestión que contrata Patrimonio, y ese seguro no lo cubre, tiene la misma cobertura que cuando se produce un daño a terceros.

CC.OO. entiende que la Empresa debería tener un seguro para los TES en el supuesto que el accidente le lleve a una baja por su actuación profesional.

La Empresa indica que presupuestariamente no está permitido, no está habilitada para contratar esas pólizas.

UPES indica que ellos sí cubre con un seguro a sus afiliados, es algo que se renueva año a año. Pero la Empresa debería tener esta cobertura, todos los ocupantes de los vehículos deberían estar cubiertos por el seguro, y también los TES. Pregunta si la Empresa solicitó que se ampliara la cobertura en este sentido.

La Empresa responde que cuando se hizo el cambio de seguro a Patrimonio se defendió las condiciones particulares de EPES, pero se decidió así por Ley. Además Patrimonio no autoriza a hacer un seguro complementario.

CC.OO. entiende que la Empresa debería explicarlo a Patrimonio, y hacer comprender que no es lógico un seguro que cubra al médico a DUE y no al TES.

14.- Procedimiento unificado de adscripciones.

SATSE comunica que enviará para la próxima CPR una propuesta de redactado a los efectos de asimilar procedimientos.

15.- Proyecto de ambulancia de red de transporte urgente.

La Empresa informa que se trata de aplicar la escala news en cada traslado. Se trata de unificar y que se empleen los mismos parámetros.

CC.OO. indica que es algo que también se hace en el soporte vital básico.

SATSE estima que podría suponer una demora en el transporte, es algo que se debe estudiar. También en este acto hace entrega de un escrito sobre la prescripción y la profesión de enfermería.

La sesión concluye siendo las 18:00 horas.

Handwritten notes: "152" and "F. J. [unclear]"

Handwritten signature: "CCOO"

Handwritten signature: "SATSE"

Handwritten signature: "UGT"

Handwritten signature: "UGT"

Handwritten signature: "UPES"

Handwritten signature: "UPES"

