

ACTA N° 51 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE EPES

DE FECHA 22 DE JUNIO DE 2016

En Campanillas, Málaga, a 22 de junio de 2016.

Reunidos en la sede de la EPES las personas seguidamente relacionadas, se procede a la sesión de la Comisión Paritaria Regional, iniciándose la sesión a las 11'00 horas.

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:

Fco. Javier Suárez Portilla	CCOO	Asesor.
Jesús Cabrera González.	CCOO	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Antonio Ramírez Castillo	CSIF	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor
Otilia Hernández Rodríguez	CSIF	Asesor
Juan Jiménez Corona	SATSE	Representante
Cándido Baena Gallardo	SMA	Representante.
Manuel García Nuñez	SMA	Asesor.
Pedro Castillo Arjona.	CGT	Representante
Eduardo Reina Caballero	CGT	Asesor.
José Javier García	CGT	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor.
José A. Oliva Payan	UPES	Asesor.
Carlos Angel Garcia Fuente	UPES	Asesor.



SATSE



CGT

Asistencias por videoconferencia:

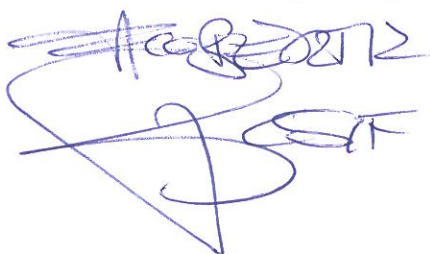
José Sánchez Suero.	CCOO	Representante, asiste de 11:00-14:00 h.
Alfonso Garrido Ramón.	SATSE	Asesor, asiste de 11:00-14:00 h.

La empresa indica que se va a pasar a la firma el acta n° 49, de la que se han incluido las alegaciones. Y el acta 50, de la que solo se han recibido alegaciones de CCOO. Si no hay alegaciones del resto de sindicatos, se podría asimismo firmar.

En relación al acta 48, falta la firma de UPES, por lo que se le entrega para su firma.



UGT



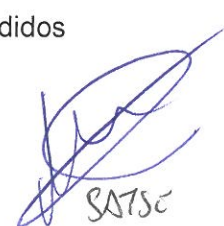
SATSE



NO CONFORTA CON CGT
EL REDACTADO. SON
IRRECONOCIBLES LAS
INTERVENCIONES
DE LOS REPRESENTANTES
DE CGT.

Se empiezan a desarrollar los puntos del orden del día:

1. Resolución de la Dirección General de Profesionales del SAS sobre la aplicación de las Agencias Públicas Empresariales de los Permisos y otros elementos de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida profesional y familiar.
2. Temas pendientes reunión anterior:
 - a. UPES: Regulación de las Permutas en EPES, Solicitud del contrato de las ambulancias DYA, Situación enf. de Almería.
 - b. SMA: Propuesta Permutas en EPES
 - c. CSIF: Reducción de jornada voluntaria por asuntos propios.
3. Situación actual de los Técnicos de Emergencias Sanitarias en EPES (UPES).
4. Allanamiento de la EPES a la demanda de la CGT sobre los complementos salariales no percibidos como consecuencia del crédito horario sindical (SMA).
5. Situación de la Reposición de las plazas no cubiertas: respuesta de hacienda y plazos estimados para la cobertura definitiva (SMA).
6. Acuerdo Mesa General de Negociación de la J.A.: Recuperación de los derechos perdidos con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012 (UPES).
7. Solapamiento de turnos e incidencias aplicación de gestión del tiempo (CCOO).
8. Ruegos y preguntas.

 SATSC

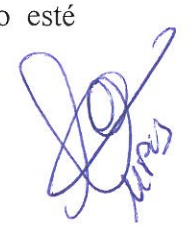
1. Resolución de la Dirección General de Profesionales del SAS sobre la aplicación de las Agencias Públicas Empresariales de los Permisos y otros elementos de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida profesional y familiar.

La empresa indica que se ha recibido una resolución de la Dirección General de profesionales del SAS, en la que insta a las Agencias a adecuar determinados permisos por circunstancias familiares al manual del SAS. En el anexo se identifican los artículos de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar del SAS que deben de ser adecuados. Algunos permisos no vienen a modificar lo que ya tiene EPES, pero otros sí. La dirección de la EPES considera importante esta adecuación, que supone un gran avance y que hay que tratar de adecuarlo atendiendo a las necesidades de conciliación teniendo en cuenta también la organización de la empresa, y que algunos permisos tienen impacto económico.

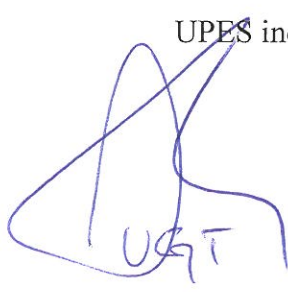
 SMA

La dinámica que se propone es ir analizando cada uno de los artículos que se indican en la resolución, con el fin de llegar a adecuación final.

Artículo 3 del manual del SAS: Exención de la jornada complementaria para quienes tienen hijos menores de 1 año, e hijos con minusvalía o discapacidad. Este supuesto no sería de aplicación a la EPES, al no tener establecida la jornada complementaria. Mientras no esté acordada la jornada complementaria, no es de aplicación a EPES.

 UPES

UPES indica que en el caso de EPES se traduce en la jornada de rebase.

 UGT

La empresa indica que la jornada de rebase es de las 37'5 horas a las 40 horas. La jornada complementaria sería desde las 40 a las 48 horas.

UPES indica que en el SAS no hay nada intermedio entre la jornada ordinaria y la complementaria.

CSIF añade que en EPES al ser voluntaria tendría poco sentido. Pero que ellos entienden que la jornada de rebase se asimila, por lo que todo lo que supere los 37'5 horas, sería jornada complementaria, y debería incluirse este tema.

La empresa indica que en el convenio regula la jornada de rebase, y está establecida entre las 37'5 y las 40 horas.

La empresa indica que esa interpretación es discutible, y la empresa estaría dispuesta a aceptarla, pero no es lo que dice el convenio, pues el crédito horario del convenio distingue entre jornada directa y jornada de rebase. Y en cualquier caso, se indica en el convenio que es jornada ordinaria. Pero la empresa estaría dispuesta a incrementar esos márgenes, si hay acuerdo en la representación sindical, aunque actualmente el convenio no lo indica así.

La empresa manifiesta que esta adecuación se está realizando de forma simultánea en el resto de las agencias públicas.

Artículo 5: flexibilidad horaria. Comparándose con el resto de las agencias, la flexibilidad horaria de cambios de turno, está más desarrollada que en otras agencias. Se han desarrollado herramientas informáticas, y ahora se está desarrollando una nueva app para cambios de turno a través de los móviles. Flexibilidad horaria se entiende en esos términos, pero debido a las peculiaridades del turno de 12 horas, el establecer flexibilidad horaria en las entradas y salidas de turno, es muy complicado, al afectar al compañero entrante o saliente.

CGT pregunta a qué se refiere ese artículo en el manual del SAS.

CCOO indica que determinado personal con circunstancias familiares podrá tener hasta 2 horas de flexibilidad horaria. Se refiere a la jornada diaria. Y también a la posibilidad de ausentarse de la jornada por determinados profesionales con hijos con discapacidad en ciertas circunstancias. Esta flexibilidad horaria se plantea con recuperación de la jornada posteriormente.

CCOO indica que en EPES la flexibilidad horaria depende siempre de un compañero que tendrá que cubrir ese periodo.

La empresa indica que se trata de adecuar los permisos y en el caso de la EPES siempre afectará a un compañero. La flexibilidad se puede entender en categorías como administración, es factible esa flexibilidad, pero en el trabajo a turnos, no es posible la recuperación de las horas no realizadas. Porque no se puede activar la guardia localizada para este supuesto.

CGT dice que si se limita el artículo a solo cambios de turnos, no es la filosofía del artículo del SAS.

UGT

SMA indica que si el cambio de turno no se puede realizar por cuestiones de premura de tiempo habrá que ver como se soluciona esa cuestión; igual hay que acordar la activación del retén.

La empresa indica que no ve problemas cuando el saliente o el entrante pueden hacer esas horas.

UGT manifiesta que el problema surge cuando esa reunión es dentro del turno y no al principio o al final del turno.

La empresa indica que la adecuación a los permisos no debe suponer un problema organizativo. La resolución de la Dirección General de Profesionales del SAS establece que no es una aplicación directa, sino una adecuación a las posibilidades organizativas de cada agencia.

UGT plantea que la empresa facilite que si tengo una reunión, que me facilite el cambio de turno.

CGT indica que eso siempre repercute sobre un tercero.

UGT contesta que siempre afectará a un tercero.

Artículo 7: reducción de jornada por guarda legal: la bonificación que ahora por convenio es hasta los 8 años, se prolongaría hasta los 12 años. Esto supone un avance, y se ampliaría el derecho a la bonificación, que no a la reducción, hasta los 12 años del hijo.

Artículos 9 y 10: hay una figura, una prestación en el régimen de seguridad social, para hijos menores con enfermedades con cáncer o enfermedades graves. Se amplía esos derechos para cuando no lo cubra la seguridad social, y ya no son solo los hijos menores con enfermedades muy graves, puesto que se amplía a parientes de primer grado.

UPES indica que estos permisos ya existían en el convenio colectivo.

La empresa comenta que eso era así, pero que ese contenido del convenio quedó limitado cuando las normas establecieron que el EBEP actuaba como un máximo.

CCOO indica que respecto de este permiso está pendiente en función pública la posible ampliación, cada dos meses.

La empresa indica que en el momento en que el SAS lo establezca en su manual, se adecuaría en la EPES.

Artículo 14: Permiso para realización de exámenes prenatales no hay diferencias, puesto que ya existía en la EPES.

Artículo 15: se incorpora en el SAS un 15 bis, que es un permiso retribuido para gestantes a partir de la 37 semana de gestación. Se incorpora en la ley de presupuestos para funcionarios y personal laboral de la administración pública, no así para el resto del personal sujeto a negociación.

UGT

El SAS lo tiene en su artículo 15, como 15 bis, y se va a adecuar.

En relación a este permiso, la mayoría de las trabajadoras no tendrán encaje en este supuesto, porque casi todas las trabajadoras estarán en supuesto de suspensión de riesgo por embarazo en esa semana 37.

CCOO indica que el artículo 14 del manual solo trata de preparación del parto, pero en la Mesa Sectorial del SAS, de 18 de mayo, se acordó aplicar directamente el artículo 48 del EBEP, que es mucho más garantista que el manual del SAS, al ampliar el derecho al acogimiento y adopción.

La empresa indica que efectivamente, consta esa ampliación.

Artículo 15: Permiso para concurrir a consultas, tratamientos y exploraciones médicas. Este permiso supone un avance importante. Debido a las peculiaridades de la EPES, hay que articular determinadas garantías y posibilidades de cubrir el permiso. Preocupa que se comunique lo antes posible, y hay que darle cobertura, y necesariamente, tiene que activarse la guardia localizada, durante ese tiempo necesario.

SMA indica que si se sabe con antelación, se podría sacar como jornada de rebase.

UPES indica que con ese mismo criterio, se puede utilizar la guardia localizada para la flexibilidad horaria.

UPES indica que en Málaga, va a ser difícil cubrir con guardia localizada.

SMA comenta que sabiéndolo con antelación con jornada directa se podrá realizar.

La empresa comenta que sí que podría ser.

CGT indica que en el punto 15 ya establece los requisitos y procedimientos para pedir estos permisos.

La empresa indica que quiere evitar la picaresca. Hay flexibilidad máxima para hacer los cambios de turno, pero no se puede aceptar que si se realiza un cambio de turno, y coincide con esta cita, la empresa no autorizaría este permiso.

SMA indica que no hay que plantear esas suspicacias.

La empresa comenta que existiendo tanta flexibilidad en los cambios de turno, no puede admitirse un cambio de turno reciente, coincidiendo con un permiso de este tipo.

UPES pregunta como se cubre cuando una persona pide un permiso para concurrir a exámenes.

CGT dice que si lo han comunicado con mucha antelación, habría que adoptar otras alternativas.

CGT

La empresa indica que en ese caso, sería jornada directa, es decir, imposición de turnos. Los permisos que se cubren por jornada de rebase están establecidos taxativamente en el convenio, y este permiso no está entre ellos.

CGT indica que en el manual del SAS, lo que establece es que hay una justificación en los 15 días posteriores al permiso. Y lo que no puede ser es que se trata de dar el permiso con una forma coercitiva, para no hacerlo posible.

La empresa indica que en el propio manual se establece una solicitud previa del permiso que debe de ser autorizada. Y lo que indican es que el profesional debe comunicarlo con la mayor antelación posible.

UPES pregunta como se cubre esas horas, con unos 15 días de antelación.

CGT indica que al tratarse de una ampliación de los permisos, habrá de ampliarse los puntos del convenio que regulan la jornada de rebase.

La empresa indica que hay dos formas de cubrirlo, o con jornada directa o guardia localizada.

CGT indica que para la modificación de la jornada ordinaria hay 5 días de preaviso.

SMA pregunta si tiene la empresa estimado el coste económico de este permiso.

La empresa comenta que lo han estimado en unos 500.000 euros.



UPES pregunta qué diferencia hay entre cubrirlo en jornada de rebase o en jornada directa.

La empresa comenta que si este permiso se cubriría por jornada directa, o jornada de rebase o guardia localizada, es discutir si va a contratación o va a jornada de rebase. Cuando se decida esto, lo que se está discutiendo es si este coste no va a contratación. El principal argumento es que esos 500.000 euros, se sustraen de la contratación.



CGT comenta que entonces tendrán que decir a sus compañeros, que no comuniquen estos permisos antes de 5 días, para que no se puedan devolver turnos.



UPES indica qué diferencia hay a nivel coste de empresa, entre coste de activación o jornada de rebase.

La empresa indica que el coste económico es prácticamente igual. Pero hay limitaciones en determinados servicios para la jornada de rebase, y además, se reduce contratación.



CCOO comenta que cuando lleguen las 35 horas el año que viene, ya no deberán horas los trabajadores a principio de año.

UPES indica que en el convenio se establece que cuando se compensan horas de una año a otro, se compensa a 1'25 horas por hora, y no hora por hora.



La empresa indica que no es jornada extraordinaria, porque no se superan las 40 horas semanales.

UPES comenta que al final del ejercicio económico, la jornada de rebase que haya realizado de más el profesional, implica contratación, por lo que también esos permisos implicarían contratación.

CGT pregunta si se va a generar empleo con estas medidas.

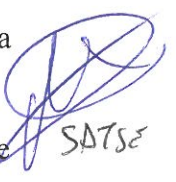
La empresa comenta que si, lo que se realice como jornada directa, luego será compensado y contratado.

CGT comenta que quiere que se diga cuanto empleo se va a generar con esta suma.

La empresa indica que basta coger los salarios anuales de las diversas categorías, y dividir esos 500.000 euros, entre el salario medio por categoría.

La empresa indica que estas horas no se van a pagar como jornada de rebase. El artículo se va a aplicar, y la forma de cobertura es competencia de la empresa.

UPES indica que la forma de cobertura es coercitiva, porque van a imponer esa jornada a sus compañeros.

La empresa comenta que para garantizar dicho permiso en EPES, en la que  SATSE necesariamente hay que sustituirlo, es imponiéndoselo a otro compañero.

UPES plantea que se ofrezca la posibilidad de que el trabajador lo haga, de forma voluntaria, como jornada directa o como jornada de rebase. Indica que la imposición de un turno, debe ser con una antelación mínima de 5 días.

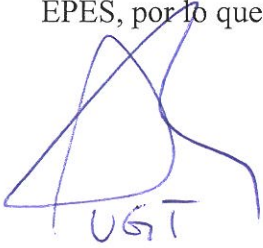
La empresa indica que la empresa también se planteará la flexibilidad de los cambios de turnos de los profesionales, porque no puede ser que se acepten los cambios de turno en preavisos de 12 horas para el profesional y que sea tan restricto con el preaviso de 5 días para la empresa.

UPES plantea que la resolución lo que indica es que estas adecuaciones hay que realizarlas en el marco de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

Artículo 16: Permiso por parto o aborto. Este permiso está reflejado en el manual de EPES. El cambio sería en el supuesto de aborto del feto a partir de la semana 21 de la gestación. Se equipara al permiso de 16 semanas, pero el permiso no estaría cubierto por la seguridad social. El artículo 16.2.b) del permiso del SAS se mantiene. Para los casos de aborto, solo se refiere a las 16 semanas, no a las 4 semanas adicionales.

Artículo 17: permiso por lactancia. Ampliación de los 12 meses actuales a los 16 del manual del SAS.

Artículo 18: Permiso por adopción o acogimiento. Está ya regulado en el Convenio de la EPES, por lo que no supone cambio alguno.


UGT

Artículo 19: Permiso de paternidad. No hay modificación sobre lo que hay en el convenio de la EPES.

Artículo 20: Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados tras el parto. Si supone un cambio y se regularía como lo hace el SAS.

Lo que se plantea es si esas horas serían acumulables en turnos completos. La empresa plantea que se pudieran acumular las horas, si el trabajador lo solicita con una estimación de lo que duraría el permiso, y posteriormente se regularizaría.

Artículo 25: Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se indica que no es muy diferente de lo que se está haciendo. Se traspasará el texto y valorar a qué supuestos se refiere.

Artículo 27: Permiso por violencia de género. Se traspasa porque está muy determinado en el manual del SAS.

Artículo 28: Permiso sin sueldo. Hay alguna diferencia respecto de lo que está regulado en la EPES. EPES tiene regulado el reciente permiso acordado, y la adecuación a los permisos del SAS supondría modificar este permiso, porque el periodo máximo sería 1 año, mientras que en EPES, el periodo máximo sería de un año y tres meses.

Entiende que habría problemas jurídicos con la aceptación del permiso del SAS, puesto que en principio, el Decreto 1/2012, establece una limitación de 3 meses en un periodo de dos años. La empresa considera que debería remitirse al acuerdo ya acordado.



UGT indica que en el SAS ^{que} ~~que~~ quiera colaborar con una organización no gubernamental, tiene derecho a un permiso de 6 meses.

La empresa comenta que es otro tipo de permiso retribuido o no, pero es un permiso distinto, no relacionado con la conciliación de la vida familiar y profesional.

La empresa considera que debería mantenerse el acuerdo alcanzado.

UPES plantea que en el manual del SAS existe la posibilidad de renunciar al permiso sin sueldo, antes de disfrutar el mismo.

La empresa indica que o bien se adopta el permiso sin sueldo del SAS, o la regulación actual de la EPES. No cabría la posibilidad de realizar una regulación mixta del manual del SAS y la actual de la EPES. La empresa comenta que para ella lo más cómodo es la opción de acogerse al manual del SAS.



UPES indica que ha habido problemas con la renuncia, y ante la duda de si se podía renunciar o no, no se solicitó el permiso sin sueldo.

CGT indica que la renuncia a ese derecho es un tema no tratado, por lo que se podría incluir esa posibilidad de renuncia.



CCOO indica que en el anexo no aparecen los permisos de los artículos 21 a 24, por lo que es una regularización reducida.

Artículo 33.2.c): Período de disfrute de vacaciones. El manual prioriza a los trabajadores que tengan hijos con edad escolar, para que tengan vacaciones en los periodos de las vacaciones escolares. Se incluirá. Este artículo se impondrá a los procedimientos existentes en los servicios provinciales sobre determinación de los periodos de vacaciones.

La empresa hará un borrador y lo remitirá, fijando una reunión para tratar de cerrarlo.

2. Acuerdo Mesa General de Negociación de la J.A.: Recuperación de los derechos perdidos con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012 (UPES).

UPES plantea si se va a aplicar en la EPES el Acuerdo de la mesa general de recuperación de derechos suspendidos por la Ley 3/2012 y su calendario.

La empresa indica que la recuperación de parte de la paga extra se estableció en la Ley de Presupuestos y se realizó un 24% en febrero. Hay un calendario de recuperación del resto de la paga extra, en diferentes periodos: septiembre de este año, febrero del año 2017 y del año 2018.

Ese acuerdo no es de aplicación directo a la EPES, jurídicamente. Este acuerdo tiene que derivar en cambios normativos, para que se pueda aplicar. En materia de jornada, por ejemplo, el consejo de Gobierno no tiene competencias para acordarlo, y debe plantearse una modificación normativa. Incluso hay dudas de que una norma en ámbito de la comunidad autónoma que establezca las 35 horas, pueda derogar la norma estatal que establece las 37'5 horas, que tiene carácter básico y puede dar lugar a cuestiones de inconstitucionalidad.

En cada caso, habrá de valorarse las normas que permitan esa recuperación de derechos. El acuerdo en sí, no es de aplicación a la EPES, aunque marca unas directrices de lo que pretende el Gobierno andaluz.

CCOO comenta que hay diversos aspectos del acuerdo de la Mesa, que son de aplicación directa a todos los empleados públicos andaluces, y otros aspectos hay que ver como se desarrolla. En relación con la jornada, y teniendo en cuenta precedentes como los de Castilla la Mancha, donde la aplicación de la jornada de 35 horas se ha suspendido, el Acuerdo recoge que lo establecido en el presente Acuerdo deberá trasladarse a las normas que actualmente regulan esta materia, por lo que el Gobierno andaluz se compromete a llevar a cabo los trámites para la reforma normativa que permita su aplicación.

La empresa indica que con la paga extra no debe haber problemas.

UGT indica que ya ha habido comunidades autónomas que han aplicado las 35 horas.

SMA contesta que ya han sido suspendidas por el Tribunal Constitucional algunas disposiciones de jornada de algunas comunidades autónomas.

CCOO entiende que efectivamente, en las diferentes normas que deberán aprobarse, se regulará esta recuperación de derechos.

UGT

SATSE

sup

3. Situación de la Reposición de las plazas no cubiertas: respuesta de hacienda y plazos estimados para la cobertura definitiva (SMA).

La Empresa comenta que SMA había solicitado que se informara de la situación de las solicitudes de la tasa de reposición, que la empresa había realizado. El pasado viernes, se recibió la autorización para la cobertura de los 6 puestos vacantes solicitados a cargo de la tasa de reposición del año anterior, son 3 de médicos, 2 de TES y 1 de enfermero.

UPES comenta que deberían ser a cargo de la bolsa de provisión interna.

La empresa comenta que efectivamente, así será, y pretenden hacerlo el mes que viene.

4. Situación actual de los Técnicos de Emergencias Sanitarias en EPES (UPES).

UPES plantea que la empresa niega la aplicación de las competencias que están en un real decreto, y quería saber cual es el motivo.

La empresa indica que no ha negado la adecuación de las competencias de EPES en el mapa de competencias.

UPES indica que lo único que hay que hacer es aplicar lo que viene por ley. Y que la empresa no debía tener ningún problema en aplicar todas las competencias que vienen en el decreto, salvo el de operador de radio.

La empresa indica que hay dos ámbitos diferentes: uno, todas las competencias que tienen los TES por normas estatales. Y por otro, las competencias que tienen los TES en la EPES. El mapa de competencias que EPES mantiene es el de las funciones asignadas de los TES en EPES.

UPES plantea que no entienden esa exclusión de operador de radio, que la empresa no quiere reconocer.

La empresa comenta que una cuestión es la de los requisitos de titulación, y otra distinta, las funciones de los TES en EPES. La empresa está trabajando en un borrador de mapa propuesto por el grupo de TES. Y en ese mapa de competencias no se debe incluir funciones en la sala de coordinación porque no se realizan.

UPES comenta que igual que se amplió el mapa de competencia de los enfermeros, incluyendo la sala de coordinación, no entiende que no se amplíe funciones en la sala de coordinación en la EPES.

La empresa comenta que esas funciones no se contemplan ahora en la EPES.

UPES comenta que el tema de todas las competencias es muy importante, para la carrera profesional. No pueden subir al siguiente nivel si no tienen esas competencias.

La empresa comenta que en el sistema sanitario no está previsto el proceso ordinario para la carrera profesional de los TES ni otras categorías que no sean Licenciados o Diplomados sanitarios.

EL CSIF comenta que hay un compromiso de la Dirección de Profesionales para que la carrera profesional se amplíe a todas las categorías.

CCOO informa sobre la campaña de recogida de firmas que ha planteado en el SAS y en las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias en reivindicación de la implantación del modelo ordinario de carrera profesional para Técnicos Superiores Sanitarios, Técnicos Sanitarios y Personal de Gestión y de Servicios, tras casi 10 años desde la firma del Acuerdo del SAS donde se implantó la carrera profesional (18 de julio de 2006).

UPES comenta que otro tema es el reconocimiento como personal sanitario.

La empresa comenta que eso no se discute, porque así se establece en el RD 1397/2007.

UPES plantea que deben estar en el grupo de cotización a la seguridad social 2.

La empresa comenta que hay un error. En la orden Orden de 11 de noviembre de 2015 se equipara a los celadores- conductores, a los TES. Y el GCP que viene en esa norma no es el grupo de cotización sino el grupo de clasificación. Es una clasificación que está en el EBEP, equivalente a los niveles tradicionales de los funcionarios, y no es un grupo C2 de clasificación, según la titulación que se hizo para su ingreso. Se hizo una consulta a la Seguridad Social sobre la cotización de los TES, y la Tesorería general indicó que era el grupo 5.

UPES indica que según su gabinete es el grupo 3.

La empresa indica que para conducir una ambulancia hay que ser TES en los términos del Real Decreto 836/2012.

UPES comenta que hay trabajadores que están conduciendo ambulancias que no son TES, sino personal de mantenimiento.

La empresa indica que no en tareas asistenciales.

UPES plantea que haga la consulta porque es un tema bastante grave.

UPES plantea que se realice un proceso de acreditación extraordinaria para los compañeros de EPES que aún no la tienen, ya que es una forma de ayudarles.

La empresa indica que es un tema ya tratado en un SERCLA de Málaga, la posibilidad de un proceso extraordinario para la carrera de los TES.

UPES comenta que de lo que se trata es de un proceso extraordinario interno de acreditación de los TES.

CCOO indica que se ha ofrecido a colaborar en el proceso extraordinario en reiteradas ocasiones, teniendo en cuenta la experiencia adquirida en otros procedimientos similares, y así se ha hecho en Aragón. Se ofrece una vez más a colaborar en el citado procedimiento.

UGT

UPES comenta que se puede hacer, y se podrá hacer convenios con la administración competente o empresas para este procedimiento extraordinario.

La empresa comenta que la Consejería de Educación, que es quien habilita este proceso, ha aperturado procesos para los TES para las dos especialidades, a los cuales han ido participando nuestros TES. Ahora mismo, no sabría identificar cuantos de los TES de la EPES faltan por acreditarse.

UPES indica que en el contrato programa del 2015, en la página 24, se establece que se facilitará los procesos de la Consejería de Educación para la acreditación de los TES. Comenta que no se ha hecho.

La empresa comenta que no solo depende de EPES, sino también de la Consejería de Educación, que se trató de hacerlo pero que finalmente no fue posible.

UPES entiende que el coste es mínimo, porque tenemos en la empresa evaluadores. Considera que es una cuestión de voluntad.

CCOO indica que de la segunda competencia casi todos. Y que en CLECE han realizado un procedimiento para casi 5.000 trabajadores, y el coste ha sido de 100.000 euros.

La empresa comenta que se compromete a estudiarlo, ver cuantos TES están en esa situación, y qué posibilidades hay en temas de presupuesto y hacer un convenio con la Consejería de Educación.

UPES comenta que hay un real decreto que establece que en las ambulancias convencionales tienen que ir dos TES.

La empresa comenta que eso está regulado en el Rd 836/2012. Y se indica que solo, cuando el tipo de servicio lo requiera, tendrá que llevar dos TES.

UPES comenta que hay un gran problema en Cádiz cuando solo va un técnico en la red urgente. Sabe que es competencia de las empresas privadas concertadas con las áreas, pero no sabe si puede afectar a la EPES.

La empresa comenta que ni siquiera es la EPES la contratante, por lo que no puede interferir en lo que es competencia del SAS.

5. Regulación de Permutas en EPES (SMA y UPES).

Hay una propuesta de SMA, que trata diversos aspectos, entre ellos una permuta con carácter definitivo.

La empresa comenta que esto puede colisionar con el sistema de traslados internos que existe. Para que sea una permuta definitiva, tendría que estar basada en los listados definitivos de traslados internos.

SMA indica que si esa posibilidad existe, y no se afecta a terceros, se podría hacer.

UPES

CCOO comenta que es una modificación del convenio, porque el convenio establece que la permuta es temporal.

La empresa entiende que es una permuta definitiva diferente a la regulada en el convenio, realmente es un traslado interno definitivo entre dos profesionales. Cuando finalicen los traslados, se podría ver si puede realizarse alguna permuta, por orden de lista de traslados.

El siguiente supuesto sería que en la permuta uno a uno, haya otros interesados, y en ese caso, que el criterio no sea el acuerdo entre ambos profesionales, sino que sea el orden de los listados de traslados.

La empresa comenta que la permuta temporal tal y como viene en el convenio puede afectar a terceros, y solo necesita el previo acuerdo entre los profesionales. Pero eso es lo que se establece en el convenio, y debe ser respetado.

SMA indica que respecto de los trabajadores fijos, hay que estar a lo que viene en convenio. A lo que se refieren ellos es a la permuta entre los temporales.

La empresa comenta que la propuesta de SMA es la permuta entre un fijo y un temporal. Lo que se regula en el convenio colectivo es siempre permuta entre trabajadores fijos. La problemática es que si se hace una permuta entre un fijo y un temporal, el contrato temporal puede quedar sin la causa inicial.

SMA comenta que cuando ha planteado esta propuesta, lo que pensaban era un interino por plaza vacante. Que si se hace la permuta entre temporales, y es necesario cambiar el contrato, el nuevo contrato tendría que salir a bolsa.

La empresa comenta que si se decide, habría que modificar las normas de la bolsa, para indicar que los cambios de contrato no implicarán dos nuevos contratos, a los efectos de la bolsa y de terceros afectados.

CSIF indica que en la Agencia Poniente, el convenio solo contempla la permuta entre trabajadores indefinidos.

La empresa comenta que cuando analizas en profundidad la permuta entre temporales, se aventuran muchos problemas.

CGT comenta que recuerda ese caso, entre dos profesionales temporales, y cada vez que hacían una guardia, les suponían un largo desplazamiento. Si no perdemos de vista ese supuesto, en casos similares tendrá sentido la permuta.

La empresa comenta que cuando aparezca otro supuesto, se analizará y se verá si hay o no terceros afectados.

Se acuerda en avanzar en el sentido de ver los listados de traslados y si cabe hacer alguna permuta más, se realizaría.

UGT

La empresa comenta que otro tema importante es el de las permutas entre distintas agencias públicas, que en su momento, no se firmó porque no se alcanzó acuerdo en la Comisión Paritaria.

CSIF indica que EPES está en el acuerdo de los cinco gerentes.

La empresa comenta que ese acuerdo se firmó, pero luego no lo ratificó la comisión paritaria.

CGT comenta que tratándose en la actualidad de los coeficientes reductores de la edad de jubilación, no ve planteable esa posibilidad.

La empresa indica que es una posibilidad más para el profesional.

CCOO comenta que el problema era donde permutar a los TES en las otras agencias públicas.

6. Solicitud del contrato de las ambulancias DYA (UPES).

UPES pregunta por el contrato de Ambulancias DYA.

La empresa contesta que se hizo una visita al dispositivo EL ROMERO, se analizó la documentación y se trasladó a la representación sindical la información en su momento.

UPES comenta que la visita se realizó un día que no estaba allí la ambulancia, la documentación se remitió incompleta, y los vehículos tienen 22 años, y no puede haber ambulancias con 22 años de antigüedad.

La empresa comenta que tiene documentación acreditativa de que los vehículos cumplen con la normativa vigente. La normativa de aplicación es la de las entidades sin ánimo de lucro, que es menos exigente, y la cumplían.

UPES comenta que la visita se realizó sin que hubiera ningún vehículo allí.

La empresa comenta que se han entregado los Pliegos Técnicos.

SMA comenta que si UPES tiene pruebas de que el contrato es ilegal, tome las medidas oportunas.

UPES indica que en la comisión paritaria se solicitó que se entregase la documentación.

La empresa comenta que por la ley de ordenación del transporte terrestre, las entidades sin ánimo de lucro tienen un régimen diferente, que se llama transporte privado complementario.

UPES indica que lo único que pretende es que el año que viene se haga en condiciones.

7. Reducción de jornada voluntaria por asuntos propios (CSIF).

CSIF propone que se regule en EPES la reducción de jornada por asuntos particulares, que existe en el SAS y en todas las agencias, sin necesidad de justificar.

La empresa pregunta en qué agencia está regulado.

CSIF dice que en Poniente y en el Alto Guadalquivir está.

La empresa comenta que hay varias dificultades, por ejemplo, si hay dificultades de contratar a un médico, pues más dificultades habrá para contratar a médicos a tiempo parcial. Y además, se cotiza, más en contratación temporal, que en personal fijo.

La empresa comenta que le gustaría comparar con otros convenios, antes de tomar una decisión. Hay diferencias en las cotizaciones, y en las retribuciones. Lógicamente, si se puede cubrir, se puede analizar, pero si no se puede sustituir, no se podría conceder.

8. Homogeneización entre los distintos servicios provinciales cuando hay un traslado interno temporal (UPES).

La empresa indica que hay una propuesta sobre la mesa que envió SATSE, y no hubo acuerdo entre los propios sindicatos.

UPES explica que en Granada, cuando hay una vacante que hay que cubrir por traslado interno temporal, lo que se está haciendo es que el profesional llega a Granada, y todos, a la vez, compiten por ese hueco, incluido el que no es de Granada. En otras provincias, no es así. Cuando uno de Granada quiere irse a Málaga, primero se hacen los movimientos internos en el servicio provincial, y luego se acopla el que viene de otra provincia. Ante esa situación, lo que quieren es una homogeneización del sistema.

La empresa comenta que le parece razonable el sistema de Granada.

SMA expone que en su servicio provincial se hace igual que en Granada.

CGT comenta que en Málaga se hace de forma distinta, porque el que está en el servicio provincial, puede acoplarse antes de llegar el de la otra provincia.

La empresa comenta que lo ideal es que haya una propuesta sindical de consenso.

CGT comenta que en la última paritaria se planteó que el sistema debe ser: cuando haya una vacante, se plantee en el servicio provincial; y cuando llegue el de otra provincia, se acople al hueco que queda.

CGT plantea que cada base sea un destino, y no cada servicio provincial.

CCOO plantea que el criterio de baremación es antigüedad en la empresa, sea cual sea la categoría.

La empresa propone un redactado común. Hay una propuesta de SATSE, y que se trabaje por los sindicatos una propuesta consensuada por todos los sindicatos, o la empresa propone una.

SATSE indica que trabajarán en esa propuesta.

CGT mantiene que la parte social está de acuerdo en que se sigue el sistema de las otras provincias, y no el de Granada.

UGT

9. Situación Enfermero de Almería (UPES).

Upes solicita información sobre un enfermero de Almería, que está en una incapacidad de larga duración, y ha sido dado de alta por el INSS.

La empresa indica que así es, que ha sido dado de alta a pesar de tener ciertas limitaciones físicas que le impiden levantar carga, y no es apto para realizar actividad asistencial. La empresa consideró la posibilidad de hacer un traslado forzoso a Salud Responde, adecuada a su situación clínica. Ha habido un juicio y ha sido favorable a la empresa, y el trabajador, tendrá ahora la opción de acogerse a la indemnización y finalización de contrato, o realizar el traslado.

Este asunto fue tratado con el profesional, y él quería un despido objetivo. Pero al final, la empresa optó por el traslado; actualmente, está en fase de evaluación en los cursos de Salud Responde. Presentó una demanda solicitando que el traslado no estaba fundamentado. La sentencia establece que la no idoneidad para prestar servicios asistenciales, es causa de traslado. Es el primer caso, en el que tenemos un supuesto de alguien que no ha conseguido la incapacidad permanente total, pero que es no apto para realizar actividad asistencial. Entre todas las decisiones, ésta es la que aplicó la empresa. No se sabe ahora mismo, qué decisión adoptará.

CGT pregunta si le han denegado la incapacidad permanente.

La empresa comenta que se la ha denegado el INSS, pero imagina que lo habrá recurrido.

10. Inspección de Granada: requerimiento que establece los reconocimientos médicos obligatorios.

La empresa explica que un inspector de trabajo de Granada hizo una visita al Virgen de las Nieves, centro de referencia en el virus del ébola, y acuerda, que, dado que hay riesgos biológicos, los reconocimientos médicos de los profesionales han de ser obligatorios. En esa visita al Hospital se entrevista con la jefa de prevención del hospital y la jefa del servicio de medicina preventiva, y con posterioridad cita a la Dirección de Granada y a Paqui Nieto.

UPES indica que el 14 de abril, no hubo nadie de EPES en la Inspección.

La empresa contesta que en la Inspección que se realiza al Hospital, están las personas que se identifican en el acta de inspección.

A la empresa le dan un plazo de 15 días de alegaciones a la empresa. Se han hecho alegaciones, en el sentido de que el hecho de que haya riesgos biológicos, no implica que haya reconocimientos médicos obligatorios, porque hay medios alternativos, como son los equipos de protección contra los riesgos biológicos y la formación. Se ha enviado también los protocolos de ébola, etc. Es solo una propuesta de requerimiento, no un requerimiento definitivo. Está la empresa a la espera de que llegue el requerimiento definitivo. La parte social puede personarse en la Inspección, y realizar las alegaciones que consideren convenientes.

UGT comenta que la formación sobre el ébola se dio, pero tiene que haber periodos de reciclaje, porque se suspendió la que estaba prevista. Quiere dejar claro que la formación y el reciclaje tiene que existir.

UPES dice que la Inspección requirió a la empresa para que en los primeros meses estuviera realizada, y la empresa envió un cronograma de formación y de reciclaje.

La empresa quiere informar de otra cuestión de Inspección de Trabajo, en este caso es referente a cotización. Se ha realizado la inspección en Sevilla, de forma centralizada para todas las empresas públicas. Trata de las bases de cotización del mes anterior a los recortes, solo para las retribuciones fijas, comparándolas con el segundo semestre del año 2012. Lo que pretende hacer la Inspección es que no se pierdan cotizaciones tras los recortes. La empresa no hizo la cotización adicional, porque con la inclusión de los variables, no hubo perjuicio en las liquidaciones, según su criterio. Pero la Inspección de Trabajo no lo entiende así, y considera que debe equipararse solo entre retribuciones fijas, sin incluir los variables. La liquidación total para la empresa es de unos 100.000 euros.

Ahora bien, la empresa no lo considera así, y recurrirá incluso en el ámbito contencioso administrativo.

UPES quiere resaltar respecto de la Inspección de Granada, que en el supuesto que fuera efectivo el requerimiento, la empresa tiene 3 meses para hacer los reconocimientos médicos.

CGT indica que, en relación al riesgo biológico, éste existe, y abre otras vías. Y lo que ha hecho el Inspector es poner el punto de partida, en algo que es muy importante.

La empresa comenta, que como en toda actividad sanitaria.

UPES comenta qué ocurriría si el trabajador se hace el reconocimiento médico y resulta no apto.

CCOO pide la estabilización del personal administrativo, puesto que algunos llevan ya 8-9 años con contratos laborales temporales.

La empresa comenta que habría que ir a un proceso selectivo, ya que ahora mismo son interinos. Y la consolidación de empleo temporal que establece el EBEP está actualmente suspendido.

11. Solapamiento de turnos e incidencias aplicación de gestión del tiempo (CCOO).

CCOO plantea el tiempo necesario de solapamiento de turnos, para facilitar la información necesaria para garantizar la continuidad asistencial, con los cambios de turno. Indica que hay una sentencia estimada planteada por SATSE en relación a un Hospital.

La empresa indica que desconocía a que se refería este punto, y que analizará la sentencia y la valorará.

12. Allanamiento de la empresa a la reclamación de la CGT de los créditos sindicales:

Existe una reclamación previa de los miembros de la CGT y algunos de UPES, que reclaman los variables de las horas sindicales. Efectivamente, la empresa se ha allanado en una demanda, en un supuesto especial en situaciones de encierros, y de conflictividad, y la empresa creía que esas horas de ese procedimiento estaban relacionados con esa actividad sindical.

UGT

Pero en términos generales, la empresa ve difícil mantener que hay actividad sindical por las noches.

CGT y UPES consideran que no se puede fiscalizar la actividad sindical, ni tienen que decir qué hacen en esas horas.

La empresa entiende que la jurisprudencia ha cambiado, y es verdad que puede afectar a los variables, y dado que en general, las horas sindicales que se toman de noche y festivo, se refieren a compensaciones por labores realizados en otros periodos, habrá de realizarse una reclamación individualizada de esas horas, indicando cuando se ha realizado la labor sindical.

La empresa comenta que analizando esa situación, ha hallado una Sentencia de 23 de marzo de 2015, del Tribunal Supremo, que indica que las horas sindicales no son un permiso, y por tanto, no se devengan en el mes de vacaciones, por lo que las horas sindicales no deben ser el número de horas sindicales por 12 meses, sino por 11, porque no se devengan horas sindicales en vacaciones. Por lo tanto, habrá que regularizar el número de horas sindicales con carácter anual.

CGT indica que lo que debería ser es que todo el mundo cobra los variables de las horas sindicales salvo que exprese lo contrario y pregunta cuando va a abonar la reclamación previa interpuesta.

La empresa comenta que tiene que valorar los supuestos y las cuantías.

UPES indica que tiene un horario caótico, porque el día de hoy es "su domingo", y si se pide unas horas sindicales en domingo, es para compensar lo que ya ha realizado. Lo que reclama es lo que ella considera suficiente para compensar sus días de descanso.

UPES pregunta si las horas sindicales se realizan para compensar la actividad sindical.

CGT pregunta a CCOO si en el SAS pagan por las horas sindicales las noches, festivos y los incentivos.

CCOO comenta que las noches, festivos, sí, y los variables de los incentivos.

La empresa comenta que se tienen que reclamar las ya realizadas con anterioridad, y en las nuevas horas sindicales, debe solicitarse el pago de tales conceptos.

Se concreta una próxima reunión para el día 30 de junio.

Se levanta la sesión a las 18:30 h.