ACTA DE LA 6ª SESIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE LA EPES

(30- VI -2.008)

ASISTENTES

En representación de la empresa:

- Maite Becerra Moreno
- Ricardo Sotillo Hidalgo
- Enrique Bravo Escudero
- José Luis Villagrán Ortiz
- José Javier Cabello Burgos

En representación de los sindicatos:

- José Antonio Traveset Luque (Asesor UPES)
- Juan Alfonso Trujillo Illescas (Asesor UPES)
- Juan Pedro Cantero García (Representante UPES)
- Elisardo Segurado González (Asesor UPES)
- Carlos M. Prados Arredondo (Asesor UPES)
- Joaquín Cides Camarero (Asesor UPES)
- Alfredo López Urbano (Asesor UPES)
- Teresa Pedrote Martínez (Representante SITES)
- Francisco Trujillo Ortega (Asesor SITES)
- Andrés Tamayo de la Rubia (Asesor CC.OO.)
- Miguel Ruiz Madruga (Representante CC.OO.)
- Jesús Cabrera González (Asesor CC.OO.)
- Ana Belén López Solano (Asesor CC.OO.)

En Campanillas (Málaga), siendo las 11 horas del día 30 de junio de 2008, se reúnen en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias en primera

convocatoria, las personas anteriormente relacionadas con el fin de celebrar la sesión de la Comisión Paritaria Regional de EPES.

1) Aprobación del acta de reuniones anteriores.-

2) Fondo de acción social.- Plan de pensiones.-

La empresa expone que se trató este tema en la Mesa Técnica. Falta por crear una comisión promotora, en la que deben estar representados todos los sindicatos. En la Mesa Técnica se decidió que se suscribiría el plan de pensiones con UNICORN.

Existen dos ANUALIDADES DE FAS que repartir por los siguientes informes:

* Año 2.006: 157.772,37 euros.

* Año 2.007: 189.992,11 euros.

En la mesa técnica se había hablado de las distintas alternativas, y parecía que contaba con mayores apoyo la de reservar una parte del FAS para asuntos extraordinarios, y que el resto fuera al plan de pensiones. La propuesta de UPES era que el 0'2% se destinara a ayudas especiales y el 0'5% para el plan de pensiones, y en el caso de que no se agotaran las ayudas especiales, el excedente revirtiera en el plan de pensiones. Habría que estudiar cuales serían esas ayudas especiales.

UPES pregunta si el fondo de pensiones conlleva un seguro por fallecimiento.

La empresa indica que se puede acordar así.

CCOO entiende que en una negociación de convenio se pueden negociar fondos adicionales. Su propuesta es la siguiente: instaurar del 0'7% de los años 2006, 2007 y 2008, 2/3 partes al plan de pensiones y 1/3 parte al FAS. En concreto, quedaría de la siguiente forma:

- En 2008, instaurar el Plan de Pensiones con la cuantía de 2006.
- En 2009, dedicar la cuantía de 2008 a Plan de Pensiones y la de 2007, se destinaría a pagar Fondo de Acción Social (aprox. un 0,7%).
- En 2010, en espera de lo que suceda con la negociación del convenio, se dedicaría un 0,5% para el Plan de Pensiones y un 0,2% para el Fondo de Acción Social.

UPES plantea que los años 2006 y 2007 sean íntegros al plan de pensiones y el año 2008, un 0'5% al plan de pensiones y un 2% a ayudas especiales.

SITES indica que durante dos años no ha habido FAS y no ha pasado nada. Creen que el progreso es ir a un plan de pensiones. Opinan que todo debe ir al plan de pensiones,

ya que es el reparto más equitativo y todos disfrutan de él. No obstante, estarían dispuestos a que una parte pequeña fuera a ayudas especiales, con un reglamento muy estricto para supuestos muy limitados y excepcionales.

La empresa indica que se han creado ya unas expectativas con el plan de pensiones y esto implica que se redistribuye la renta porque todos aportan según su masa salarial, pero se distribuye por igual.

Por mayoría de votos de la parte social se acuerda la propuesta de UPES y SITES. CCOO reconoce que existe mayoría sindical respecto de dicha propuesta, en atención a los/as representantes sindicales presentes en esta Comisión.

La empresa plantea que se vaya trabajando en la elaboración de un reglamento del FAS para determinar cuales serían las necesidades especiales.

Se ratifica que la entidad elegida es UNICORP.

Para la creación de la comisión promotora se proponen las siguientes personas: una persona por cada sindicato que tenga representación en la empresa. Se otorga el plazo de una semana para que cada sindicato aporte el nombre de su representante.

3) Carrera profesional.-

La empresa indica que la semana anterior hubo una reunión de todos los directores de recursos humanos de las empresas públicas. Las conclusiones a las que llegaron fueron las siguientes:

* Todas las empresas públicas se pondrán de acuerdo para la implantación de la carrera profesional de los no sanitarios, lo que se hará cuanto antes.

* Respecto de los TES, EPES apuesta por encuadrarlos dentro de técnicos sanitarios, y esa ha sido la propuesta a la Consejería.

* Respecto de la categoría administrativa, hay dos propuestas: una es considerar el tiempo trabajado como administrativo desde la vigencia del 4º Convenio. Tendrían antigüedad suficiente y accederían a la carrera profesional. Otra propuesta es considerar que todo el tiempo de auxiliar administrativo ha sido haciendo funciones de administrativo. Se va a proponer esta segunda alternativa.

* Respecto de los técnicos de administración: es una peculiaridad de la EPES, y hay que adaptarse a la carrera profesional que es única para todo el sistema. La propuesta es asimilarlo a técnico, titulado medio (diplomado de gestión y servicios).

- CC.OO. Que aun reconociendo el encuadramiento de los TES como técnicos de grado medio, en atención a la analogía con los técnicos sanitarios de grado medio del SAS (auxiliares de enfermería), las funciones realizadas y el ámbito salarial existente pueden representar motivos razonables para propiciar el pago de la carrera en el grupo de técnicos superiores.

La empresa contesta que no observa como justificar que el TES es técnico superior sanitario ya que el colectivo no tiene acreditada titulación.

UPES pregunta si se va a abrir un periodo excepcional igual que el anterior.

La empresa responde que sí.

UPES pregunta cual sería la fecha de aplicación.

La empresa indica que es otro tema a considerar y evaluar.

UPES plantea que si la fecha que se tome para el acceso excepcional es anterior, las personas de nuevo ingreso no serían fijos en aquella fecha y no entrarían en ese periodo excepcional. Habría que hacer una norma excepcional en la convocatoria para todo el personal que ha ingresado recientemente.

CCOO plantea que si alguien promociona de categoría, si se puede mantener la carrera profesional en relación a la categoría de procedencia. Asimismo, se solicita a la Dirección que aporte las razones por las que el grupo técnico administrativo no se le reconozca una cuantía intermedia entre licenciado y diplomado.

La empresa responde que lo impide el vigente acuerdo de retribuciones del SAS, de aplicación a la EPES en materia de Carrera Profesional, según el Convenio Colectivo.

Respecto del proceso ordinario de carrera profesional, se está a la espera de lo que establezca el SAS en una reunión que se prevé se realizará próximamente.

CCOO plantea que para quien quiera subir de nivel se tiene que acreditar ante la Agencia de Acreditación, y superar un baremo.

La empresa indica que las fechas que se han barajado para el proceso extraordinario de la carrera profesional será el 1 de agosto, con un plazo de dos meses de presentación de solicitudes, o el 1 de septiembre con 1 mes de plazo.

CCOO expone cuando se conocerá si la experiencia previa de auxiliar administrativo se computará como administrativo para la acreditación de la carrera. En este sentido, es obvio que la experiencia previa como auxiliar debe computarse como administrativo, debido a que se produjo una reconversión profesional, con la que las funciones realizadas no cambiaron (reconocimiento tácito de que realizaban previamente a la citada reconversión, funciones de la categoría de administrativo). Asimismo, el coste que supone este legítimo reconocimiento, está en torno a 12000€, seguridad social incluida, cifra absolutamente asumible.

4) Funcionamiento de la bolsa de trabajo.-

La empresa remitió un manual de Bolsa para su valoración.

Planteaba tres cuestiones:

1) Provincialización de la bolsa de trabajo en los contratos menores.

2) Para los contratos largos habrá 1 bolsa única.

3) Penalización: una negativa conlleva ir al último lugar durante el plazo de 6 meses, según el convenio. Actualmente no hay penalización y la empresa desconoce la disponibilidad para trabajar en cada lugar. Lo ideal es que cada uno trabaje donde quiera trabajar.

Una vez aprobadas las normas, se abriría un plazo extraordinario para modificar los servicios de elección de los profesionales.

La Bolsa tendría un periodo de vigencia de 30 meses. Para los médicos habría una bolsa de suplencia en la que podrían entrar y salir.

Se introduce por CC.OO. que para los TES se establece la necesidad de que puedan ser examinados con del callejero en cada provincia solicitada.

Para los enfermeros, en aquellos servicios provinciales que dispongan de ECA, se plantea que sean llamados a los cursos de ECA aquellos que estén en Bolsa. Se podrá exigir que tengan el curso de ECA para acceder al contrato.

UPES plantea que los callejeros de los vehículos no están actualizados y por tanto no se puede examinar sobre ellos.

Se concede un plazo hasta el 7 de julio para analizar el borrador y enviar las propuestas por parte de los sindicatos.

5) Permiso retribuido por convocatoria a exámenes.-

UPES indica que el Convenio dice que para concurrir a exámenes oficiales se ha de dar un permiso retribuido, pero no especifica qué exámenes son oficiales y cuales no.

La empresa indica que el Convenio aclara que son cursos académicos o profesionales, por lo que no están incluidos en el mismo los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas.

CCOO plantea que el sistema nacional de cualificaciones ha supuesto una novedad legislativa y cualquiera de los módulos formativos de formación continua o formación ocupacional son enseñanzas oficiales que dan lugar a la licencia.

UPES plantea si la empresa se niega a conceder una licencia para un examen de la Escuela Oficial de Idiomas. Asimismo, pide que se adjunte al acta los criterios de la empresa en cuanto a las licencias, ya que no se han acordado esos criterios y la empresa está imponiendo su voluntad.

CCOO hace entrega de una Ley y dos Reales decretos que son el marco normativo nuevo, indicando que el Convenio no puede ir contra ley.

La empresa acepta conceder la licencia para un examen de la Escuela Oficial de Idiomas.

6) Provisión de plazas en EPES por provisión interna.-

La empresa expone que hay dos nuevas plazas, una en Granada y otra en Jaén.

Las soluciones serían dos:

a) Abrir un nuevo proceso de traslados internos definitivos.

b) Que estas dos plazas se cubran por traslados internos temporales con carácter provisional hasta que salgan los traslados internos definitivos.

UPES indica que la segunda opción tiene el problema de la contratación en origen. Cuando se terminó el proceso selectivo tendría que haberse priorizado a los profesionales en aquellos momentos, para hacer traslados internos definitivos. Plantea un concurso de traslados permanentes y no una convocatoria anual.

La empresa contesta que el convenio regula las convocatorias de los traslados internos definitivos.

Se plantea así mismo por la empresa hacer un proceso extraordinario sólo para el personal de nuevo ingreso, que es aceptado por UPES. Como alternativa subsidiaria, aceptaría la propuesta de la empresa indicada en segundo lugar, porque no se puede adjudicar una plaza definitiva a la lista de seleccionados hasta que se haga el proceso de traslados internos definitivos.

Las partes acuerdan aceptar esta propuesta y esas dos vacantes no se destinarán a la lista de seleccionados, sino que se cubrirán temporalmente con traslados internos temporales.

CCOO solicita la interpretación de la Dirección sobre el reconocimiento como tiempo de trabajo efectivo, de los al menos 15 minutos dedicados para la manutención por guardia realizada, al realizarse jornadas continuadas superiores a 6 horas tal y como estipula el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la empresa responde que tales descansos deben ser compatibles con la prestación del servicio.

Y siendo las 15'30 horas del día señalado, se cierra la sesión de la Comisión Paritaria regional.