

**ACTA Nº 61 DE LA SESIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL
(CPR) DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)
DE 21 de junio 2018.**

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

Maite Becerra Moreno	Directora de Desarrollo de Personas
Enrique Bravo Escudero	Subdirector de Desarrollo de Personas
Francisca Nieto Gómez	Subdirectora Salud Laboral
José M ^a . Álvarez Rueda	Director Territorial de Línea 061
José Manual Avisbal Toro	Asesor

En representación de los Trabajadores:

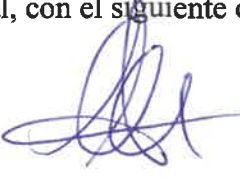
Joaquín Ramos López	CCOO	Representante
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor
Santiago Alvarez Gutierrez	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo	SMA	Asesor
Jesús Moreno Moreno	SMA	Asesor
Carlos Alberto García Martínez	SMA	Asesor
José Antonio Soto Sánchez	CSI-CSIF	Representante
Juan Antonio Mendoza Rodríguez	CSI-CSIF	Asesor
Ramón Robles Tello	UGT	Representante
Juana Gómez Escorza	SATSE	Representante
Pedro Oña Jacinto	SATSE	Asesor
Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE	Asesor
Rosa Elena García Polo	SATSE	Asesor
Manuel Alpañez Pardo	SATSE	Asesor
José Antonio Gómez Cano	SATSE	Asesor
Silvia Cruz García	SATSE	Asesor
José Javier García Ortega	CGT	Representante
David López Hidalgo	CGT	Asesor
Alfonso Luque Molina	UPES	Representante
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor
Joaquín Cides Camarero	UPES	Asesor

Asisten por Videoconferencia:

Eulogio Paz Tomás	SMA	Asesor
Javier Gómez Izquierdo	UGT	Asesor

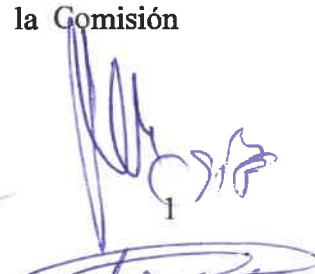
En Málaga, habiéndose reunido previamente el Comité intercentros, siendo las 12:30 horas del 21 de junio de 2018 se reúne en la Sede Central de EPES la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente orden del día:


SATSE


SMA




CSIF


CGT





(EPES)

1. Aprobación de actas pendientes.
2. Reconocimientos médicos obligatorios 2018. Protocolos de vigilancia de la salud.
3. Aplicación de jornada complementaria (art. 48 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud).
4. Actualización de las Bolsas de contratación temporal.
5. Periodos mínimos de ofertas de contratación a promoción interna temporal.
6. Asuntos varios.

1. Aprobación de las actas anteriores.

SATSE indica que sería deseable tener un calendario cerrado en la medida de lo posible para no demorar demasiado las reuniones (el Convenio prevé cada dos meses), enviando con al menos siete o diez días de antelación el orden del día, e igualmente sería necesario que se remitieran las actas con mayor tiempo para poder estudiar las alegaciones.

La Empresa señala que le parece bien acordar un calendario con esa periodicidad, pero teniendo en cuenta que en los meses de julio y agosto por razones organizativas no sería posible. Se podría establecer un calendario fijando los terceros jueves de los meses de enero, marzo, mayo, junio, septiembre y noviembre. Se está enviando normalmente el orden del día con la convocatoria con una semana de antelación, así como el borrador del acta de la sesión anterior. Se intentará enviar al mes siguiente de la celebración de la CPR el último borrador.

Se procede a la firma del acta de la sesión número 59, quedando pendiente para la firma la de la sesión número 60 por no haberse podido revisar con más tiempo.

2. Reconocimientos médicos obligatorios 2018. Protocolos de vigilancia de la salud.

La Empresa pide disculpas por no haber podido enviar el protocolo, se ha recibido el día previo y ha sido posible su revisión a tiempo, por lo que se remitirá cuando sea posible. La Empresa pregunta sobre la posición de la Parte social respecto de la realización del reconocimiento obligatorio.

SMA, también en calidad de Presidente del Comité intercentros, se reafirma en la postura mantenida en la última reunión pidiendo que no se presione a los profesionales cuando no hay un protocolo que establezca los factores de riesgo. Es inadmisibles retirar turnos por tener que ir a un reconocimiento médico de una empresa externa cuando el profesional ya tiene el alta de la Mutua, que en el caso de esta Empresa es el INSS. La Empresa convierte un derecho en una obligación, y no están dispuestos a que se usen los reconocimientos como una herramienta de presión contra los trabajadores.

La Empresa indica que los reconocimientos médicos son un derecho, pero a la luz de lo requerido por los riesgos biológicos determinados por la Inspección de Trabajo en Granada también son obligatorios. Se pedirá informe a los representantes de los trabajadores con los plazos que la Ley establezca. Nunca se ha usado un reconocimiento

LPE

médico como medida coercitiva, la Ley establece esa garantía para supuestos de bajas de larga duración y derivadas de accidentes de trabajo, por eso se deben hacer esos reconocimientos médicos.

SMA recuerda que siendo delegado de prevención no se ha notificado el reconocimiento médico tras una baja de larga duración.

La Empresa señala que es verdad que el alta del proceso de incapacidad temporal lo emite el médico de cabecera, pero no significa que el profesional esté apto para desarrollar sus tareas profesionales en su puesto. También es una cuestión de seguridad para el profesional, se trata de evitar lesiones mayores y la Ley obliga a que los profesionales lleguen a sus puestos de trabajo en las mejores condiciones. Lo que se hace es replanificar turnos para facilitar que se hagan los reconocimientos.

SMA responde que la garantía la debe dar el INSS, que en nuestro caso es la Mutua, el médico del INSS es quien debe dar el alta habiendo efectuado todas las pruebas pertinentes. También se ha dado el caso contrario, porque es un derecho del profesional no una obligación. Habrá que discutir el protocolo y el mapa de riesgos. No está conforme con la respuesta de la empresa sobre la planificación de turnos, entiende que es una ilegalidad y una coacción.

UPES indica que así no es posible seguir con este punto hasta que no se puedan estudiar los protocolos.

SATSE coincide que se trata de un derecho no una obligación y tal y como se está haciendo con los reconocimientos médicos, se percibe como una amenaza. No es de recibo que tras un proceso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa no pueda ofertar el reconocimiento médico hasta dentro de dos semanas y no pueda trabajar el profesional por inoperancia de la Empresa.

La Empresa responde que sería un error porque el reconocimiento debe efectuarse tras el alta. Hay que tener en cuenta que el alta del médico de cabecera se refiere a la curación de la patología, no hace un estudio acerca de la capacidad laboral para el puesto de trabajo concreto y el médico del INSS no tiene la condición de médico del trabajo para hacer esa valoración, es una modalidad preventiva que no tiene el INSS, el modelo de Mutua sería una posibilidad. Cuando se tenga trabajado el protocolo se podrá hablar también de la periodicidad de reconocimiento por categorías.

SATSE indica que con el alta el profesional tiene la obligación de reincorporarse al trabajo y la demora para pasar el reconocimiento médico está injustificada, en algunos casos ha llegado hasta los catorce días. No tiene sentido que haya disparidad de criterios entre el médico del INSS y el de Vigilancia de la Salud

SMA señala que si no ha podido hacer algún turno es negligencia de la Empresa, nunca es por responsabilidad del profesional. Fue un supuesto en febrero, que se le debería reconocer como si hubiera hecho los turnos.

La Empresa responde que se verá el caso concreto y si fue por no tener los resultados del reconocimiento médico en tiempo y forma se le reconocería.


SATSE


SMA






Ora


CGT

3. Aplicación de jornada complementaria (art. 48 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud).

La Empresa introduce la cuestión señalando que se trata de un asunto que ya fue debatido y sobre el que se remitió un borrador y recuerda el límite de la jornada de rebase que no se puede superar (240 h.).

SMA indica que también está la opción de las horas extraordinarias.

La Empresa señala que no debemos llegar a las horas extraordinarias y lo propuesto es que se pueda aplicar en la Empresa la previsión del artículo 48 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Sanitario de los Servicios de Salud sobre ampliación de jornada que también se aplica en el resto de agencias públicas hospitalarias. Se trataría primero de hacer una oferta a la Bolsa y si no es posible cubrirlo tener esa posibilidad de ampliar este crédito horario. Es especialmente importante para la categoría de médicos, por la falta de este personal como sucede en todo el sistema sanitario.

CC.OO. pregunta sobre si únicamente sería para la categoría de médicos.

La Empresa responde que en principio sería para su aplicación al personal asistencial (médicos, DUE y TES).

SMA entiende que debe priorizarse la contratación y por ejemplo ampliar la duración de los contratos temporales. El sentido de la regulación de las horas complementarias no es de aplicación a esta Empresa.

La Empresa indica que la jornada complementaria sería para acudir a ella después de agotada la jornada de rebase.

SMA señala que si el problema es el sobre-coste, por ejemplo se está pagando dos puestos de coordinación en Málaga que corresponden al SAS y un turno que también se ha negado a hacer, lo que está suponiendo un mayor coste para la Empresa. El verdadero problema es que la plantilla es deficitaria.

La Empresa manifiesta que sobre la petición que remitió SATSE de ampliar la duración del contrato eventual, no es posible jurídicamente en tanto el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15 limita esa posibilidad a que así esté recogido en un convenio de carácter sectorial estatal o de ámbito inferior, y el nuestro es un Convenio colectivo de empresa.

SATSE responde que sí lo tienen otras agencias sanitarias.

La Empresa indica que lo comprobará, pero no parece posible por la limitación que al respecto hace el Estatuto de los Trabajadores. Se va a hacer una consulta para que la Intervención de la Junta de Andalucía permitiese hacer contratos de interinidad por puesto vacante.

SATSE señala que hay que procurar garantizar la asistencia sanitaria lo que tiene que permitirse es que haya vías para ello. No es el mejor medio acudir a un instrumento que no está en el Convenio colectivo y que además podría ser lesivo para algunos profesionales.

La Empresa responde que no se pretende imponer una jornada complementaria como en el SAS. La propuesta que se ha efectuado también precisaría de autorización por parte de Hacienda y el Estatuto Marco prevé que pueda ser de aplicación a las agencias públicas y otras instituciones del sistema sanitario porque además las horas extraordinarias no nos darían la solución por estar más limitadas (80 horas anuales) y tampoco beneficiarían a los profesionales.

UPES entiende que son horas extraordinarias encubiertas y se está pretendiendo modificar el Convenio sin hacerlo por los cauces debidos. Se tendrá que decir a Hacienda que no se va a poder prestar el servicio si no hay autorización para las interinidades.

SMA señala que problema, e históricamente está comprobado, es que la plantilla no se corresponde con la atención que hay que prestar.

La Empresa responde que es consciente del déficit en la cobertura de vacantes porque la Consejería de Hacienda, lo tiene vinculado al equilibrio presupuestario. Por eso se ha presentado esta propuesta, para buscar soluciones, sino es aceptada habrá que buscar otras soluciones, cumpliendo con la limitación de la jornada de rebase.

SATSE se muestra en contra de dicha opinión. No es así, por necesidades del servicio se ha superado.

CC.OO. señala que si la jornada complementaria se aplica en otras agencias es debido a que tienen un sistema de organización como el del SAS. En esta Empresa no tiene el mismo sentido porque la jornada se realiza las 24 horas de los 365 días, lo que no sucede en el ámbito de la atención primaria ni en la atención hospitalaria tanto del SAS como del resto de agencias sanitarias en los que hay profesionales con turnos fijos que realizan actividad complementaria, diferente a la actividad ordinaria, que se retribuye con este concepto salarial.

Por otro lado, la Disposición adicional segunda del Estatuto Marco está para supuesto de ausencia de regulación o que dicha regulación sea más beneficiosa que lo que prevea el convenio, lo que entiende no ocurre en esta Empresa a diferencia de las otras agencias públicas sanitarias de Andalucía, en las que han sido acordadas pertinentemente en sus respectivos convenios colectivos.

Aquí no tiene sentido porque no hay jornada para hacer actividades distintas o complementarias, siempre se atiende a la misma actividad.

En relación con la duración de los contratos temporales, es cierto que no existe un convenio sectorial en el ámbito de las emergencias, y si faltan puestos por cubrir, habrá que hablar con Hacienda y exponerle la situación de la Empresa. Se informa que en el II Acuerdo estatal sobre empleo firmado el 9 de marzo de 2018, además de las medidas de índole salarial y de otras cuestiones como la jornada o la IT, se acordó extender a los entes instrumentales los parámetros utilizados en la OPE de consolidación para el personal funcionario y estatutario, debiéndose sacar el 90% de las vacantes, para las que se considerarán aquellos puestos que vienen siendo ocupados de manera ininterrumpida durante al menos 3 años a 31 de diciembre de 2017 (el objetivo final es dejar la temporalidad en un 8%). Esta medida está pendiente de la aprobación de los Presupuestos Generales de Estado y de su correspondiente desarrollo autonómico.

UPES

SATSE

SMA

5 CGT

Por otro lado, hay que tener en cuenta la figura del indefinido no fijo, a la que se le ha reconocido hasta el derecho de traslado.

La Empresa indica que no tenemos ningún profesional como indefinido no fijo, la contratación debe tener la máxima cobertura jurídica.

SMA manifiesta que se debe tener en cuenta que el problema son las condiciones laborales que se están ofertando, no son atractivas para los profesionales las ofertas que está haciendo la Empresa.

CSIF no entiende como no es posible prestar debidamente un servicio de emergencias como es el encomendado a esta Empresa. Si no hay manera por los impedimentos a la contratación habrá que trasladarlo a la opinión pública.

UGT no sabe si tendría viabilidad jurídica, pero señala como posible solución ofertar completar los contratos que se oferten con horas en otros servicios provinciales.

La Empresa responde que es difícil y poco razonable tener un contrato en un servicio provincial y luego completarlo en otro.

UGT indica que habría que preguntar a los profesionales porque si se le van a ofertar 9 ó 10 meses, quizás le interese hacer 2 en otro servicio provincial.

La Empresa señala que el carácter obligatorio no lo entiende posible. Ya se están dando traslados temporales pero no con carácter obligatorio. Además la necesidad coincide en el tiempo en distintas provincias por lo que no sería posible.

Se concluye que en estos momentos no es posible el acuerdo para la aplicación de la jornada complementaria.

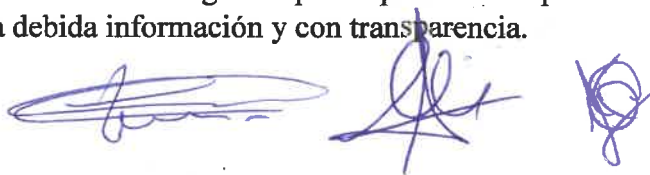
UGT, desde Huelva, ha planteado dos cuestiones, una sobre formación y criterios para acceder como docente de cursos impartidos por la empresa ya que hay profesionales que teniendo vigencia para dar cursos no son llamados y otros profesionales lo son repetidamente y otra sobre transparencia en las peticiones de colaboración (dispositivos) y paridad de sexos.

La Empresa responde que si el profesional cumple con los requisitos debe comunicarlo a la Dirección del servicio provincial para que pueda formar parte del equipo docente.

La empresa indica que a veces el compromiso del profesional no se cumple hasta el final del curso y es algo que genera problemas. La cuestión es que al principio en muchas ocasiones ha habido bastantes voluntarios, pero no con compromiso hasta el final, es cierto que hay grupos docentes con bastante fijeza en el tiempo. La Empresa está abierta a las peticiones que le lleguen y es de su interés tener el mayor equipo docente posible.

En relación con la transparencia en la asignación de los dispositivos por ejemplo en el Rocío, las ofertas se hacen en las provincias limítrofes. Es una cuestión muy compleja y para una duración muy limitada. Es importante que los profesionales lo conozcan bien para prestar el servicio adecuadamente.

UGT señala que en Huelva se ha conseguido que la publicación por la Dirección del Servicio Provincial con la debida información y con transparencia.



CGT indica que en Málaga no ocurre así y no hay transparencia en la información y no se conocen los criterios de selección.

La Empresa indica que es una cuestión que depende de cada dispositivo concreto. Es la Dirección de los servicios provinciales quienes organizan los dispositivos.

CGT responde que es algo que no debe afectar a todas las categorías, quizás únicamente a los TES. La cuestión también está en que si los directores provinciales no conocen a los profesionales de otros servicios nunca van a ser seleccionados.

La Empresa señala que la Dirección de los servicios provinciales es quien decide en función de las disponibilidades recibidas por parte de los profesionales.

CGT se reafirma que no hay transparencia, está claro que si un profesional nunca ha ido al dispositivo, la Dirección del servicio provincial que corresponda no lo va a conocer y por consiguiente nunca va a ser seleccionado.

UGT pregunta en relación con las retribuciones de formadores debería abonarse sus retribuciones en la nómina y no a través de otras empresas.

La Empresa responde que debe de ser un curso externo no impartido por EPES, dado que si es una formación interna organizada por EPES paga EPES y cuando es una empresa externa, en este último caso es la que abona la retribución al profesional porque la relación es con dicho profesional no como trabajador de la EPES.

SATSE pregunta por el procedimiento de selección para la FOP.

La Empresa responde que es algo que ya se trató en la anterior sesión de la CPR. Se cambió el criterio por el orden de llegada.

SATSE señala que no comparte esa opción pues en casos por ejemplo como son los de baja maternal, no es justo que no se pueda acceder por no tener acceso a la información. Se podría avisar a los profesionales para que pudieran inscribirse.

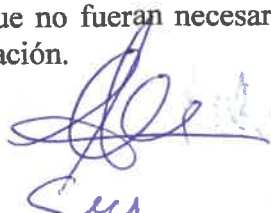
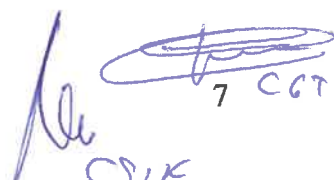
La Empresa indica que hay sistema de publicación general para todos los profesionales y no de un procedimiento de gestión individualizada.

SATSE manifiesta que la intranet como medio de comunicación con los trabajadores no es viable a estos efectos ya que cuando se está fuera del centro de trabajo no se puede acceder.

La Empresa responde que sí se puede acceder desde el escritorio no solo desde el puesto de trabajo. Se estará pendiente de ello, pero no ha habido problemas.

4. Actualización de las Bolsas de contratación temporal.

La Empresa indica que hay posturas diferentes manifestadas en la reunión anterior, es necesario abrir la Bolsa para permitir el acceso a una Bolsa que es de 2007, salvo la de suplencia para médicos. Se comentaron varias posturas: realizar pruebas para nuevos profesionales, que no fueran necesarias las pruebas o que se hiciera como en el SAS mediante baremación.

 SATSE  SAS  CGT  CGT

UPES

La intención es abrir la Bolsa sin perjudicar a los profesionales que ya están dentro de la misma, y que quienes puedan acceder sean profesionales que desde el primer momento estén capacitados para el trabajo en EPES, para ello sería preciso una prueba práctica.

Se trataría de hacer un proceso selectivo para confluir en una única Bolsa. Se dispensaría a los profesionales que ya están en la Bolsa y que han trabajado para EPES de la prueba práctica.

SATSE pregunta por el borrador que iba a remitir la Empresa.

CGT indica que se comentó que se pensaba hacer antes de verano, pero se sigue igual, todavía no hay nada concreto.

La Empresa señala que ya se podría trabajar en una propuesta sobre la base de lo que se ha ido avanzando. Se trataría de hacer algo parecido a la Bolsa del SAS, pero siendo precisa la prueba práctica comentada.

SMA estima que se debe tender a una Bolsa específica como la del SAS.

CC.OO. expone que no tiene mucho sentido realizar pruebas selectivas similares para contrataciones temporales a las que se utilizan en las ofertas públicas de empleo para contratos fijos cuando hay serios problemas de contratación, pues las mismas podrían tener un efecto disuasorio en los/as profesionales, que podrían optar por el SAS, donde la inclusión es menos complicada.

Partiendo de la base que los/as profesionales contratados/as deben estar suficientemente capacitados, lo que sí se garantiza en los procesos selectivos para contrataciones fijas, se podría utilizar la ordenación a través del baremo y la realización de una prueba práctica con la que se acredite la adecuada capacitación (prueba de la que estarían exentas las personas que actualmente están en la Bolsa y han trabajado en la empresa).

La Empresa manifiesta que enviará el borrador sobre cómo serían esas pruebas y cómo confluirían los profesionales que ya están y los que quieran acceder.

SMA indica que los profesionales que accedieran deberían comprometerse a tener una formación, por ejemplo, para quienes vayan a coordinar o ir a un ECA.

CSIF pregunta si se prevé para las tres categorías, médicos, enfermería y TES.

La Empresa responde que es para las tres categorías, el Convenio lo permite y lo ideal sería que se pudiera hacer con una Oferta Pública, como prevé el Acuerdo de la Mesa Sectorial.

UPES señala que hay profesionales que nunca han optado por un contrato. Deben decir y si no aceptan contratos que quedasen fuera de la nueva Bolsa.

La Empresa responde que habrá que llegar a un acuerdo para que se les pudiera excluir. Se estudiará y se enviará un borrador.

5. Periodos mínimos de ofertas de contratación a Promoción Interna Temporal.

La Empresa indica que se están ofertando contratos que generan problemas de índole organizativa y administrativa. Por ejemplo contratos de tres horas que no es posible pagarlos en la misma nómina con las dos categorías de enfermería y TES. Es necesario que exista un mínimo para tener seguridad jurídica y desde el punto de vista organizativo. En el SAS hay una limitación al respecto.

SATSE indica que no es posible posicionarse, necesita más tiempo dada la complejidad del asunto.

CGT pregunta a la Empresa por el periodo mínimo que entiende como necesario.

La Empresa responde que lo ideal sería un mes, aunque se podría llegar a una duración de 15 días.

CC.OO. manifiesta que se debe garantizar la máxima flexibilidad posible para que los/as profesionales puedan acceder a las contrataciones por el turno de promoción interna temporal, para lo que solicita a la empresa que realice el máximo esfuerzo en pos de esta reivindicación.

La Empresa manifiesta que podría ser de 15 días. En cualquier caso debe ser un periodo razonable, quizás la solución estaría en que no se ofertase para los partidos de fútbol y si un contrato para la Promoción Interna tuviera que empezar a fin de mes, que se llevara a principios del mes siguiente.

6. Asuntos varios.

CC.OO. expone que la Directiva Comunitaria Europea 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, especifica que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los/as trabajadores/as dispongan de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. En base a ello, la jurisprudencia ha analizado los casos incluso de los convenios colectivos en los que no recogen o excluyen determinados conceptos salariales en el pago durante las vacaciones, determinándose que el/la trabajador/a debe percibir lo que ordinariamente venía percibiendo en los meses anteriores al disfrute de las vacaciones, por lo que en EPES debe incluirse los promedios mensuales de los complementos por trabajar en domingo o festivo, el complemento de nocturnidad y el plus de turno de vuelo.

En el SAS, tras las múltiples sentencias favorables a las demandas presentadas, se reconoce el pago de los festivos durante las vacaciones, que no se abonaban anteriormente a diferencias de otros conceptos como la nocturnidad que sí eran contemplados, lo que se viene haciendo desde 2015-2016 tomándose como referencia el promedio de los últimos tres meses, y se informa que CCOO ha solicitado la inclusión del pago de estos conceptos en otras agencias públicas empresariales como la del Hospital Poniente de Almería o la del Alto Guadalquivir, estando pendiente de la

UPES

resolución de los conflictos colectivos planteados tras no llegar a ningún acuerdo en las Comisiones Paritarias correspondientes

Es una cuestión que afecta a todos los trabajadores del ámbito estatutario o el laboral.

La Empresa responde que en el Convenio no está regulado y por nuestra sistemática de turnos es distinto. En cualquier caso tratándose de un incremento del gasto no es posible autorizarlo y estaría sujeto a la autorización previa de Hacienda. Se desconoce si en otras agencias se ha pedido dicha autorización.

CC.OO. indica que se ha solicitado y ante la negativa de la dirección por el incremento del gasto van a presentar solicitud de mediación ante el SERCLA previamente a la presentación de un conflicto colectivo.

Se da por realizado el trámite formal de solicitarse en comisión paritaria con carácter previo a la presentación del conflicto colectivo.

- CC.OO. pregunta sobre la interpretación que hace la Empresa de la Sentencia del Tribunal Supremo de febrero de 2018 sobre la fecha de inicio de permisos retribuidos, en la que se recoge que el inicio del cómputo de estos permisos debe realizarse en el primer día laborable, tomando como referencia el artículo 37.3 del estatuto de los Trabajadores, en el que se recoge estos permisos.

La Empresa da lectura al párrafo de la Sentencia y señala que se trata de permisos en supuestos de días no laborables, pero en EPES todos los días lo son. Quizás únicamente sería aplicable al personal de Administración.

CGT señala que la interpretación que se hace en la Sentencia de la fecha de inicio es que el primer día de permiso sea de trabajo, es decir el primer día que se empiece a trabajar.

UPES indica que en el supuesto del segundo grado de afinidad es muy claro, sino se sigue esta interpretación se pierden días de descanso.

SMA estima obvia dicha interpretación, debe ser el primer días de trabajo para el profesional.

UPES pregunta si en esta Empresa se trabaja los 365 días del año.

La Empresa responde que lo manifestado es que en EPES, por el sistema de turnos, hay actividad durante los 365 días del año, en los cuales se fijan los diferentes turnos.

CC.OO. interpreta que el primer día de permiso debe ser en el que el profesional tenga turno en el cuadrante.

La Empresa indica que hay que tener en cuenta que dada la repercusión presupuestaria, debe valorarse, no está capacidad para la negociación de aspectos que modifican las condiciones de trabajo con incremento del gasto y que están sujetas a autorización previa de la C. de Hacienda.



- CC.OO. comenta que en la Mesa Sectorial del SAS, tras el compromiso manifestado en el Parlamento por la Presidenta de la Junta de Andalucía, la Dirección General de Profesionales se comprometió a implantar el modelo ordinario de carrera profesional para técnicos superiores sanitarios, técnicos sanitarios y personal de gestión y de servicios. En base a lo recogido en el convenio, y teniendo en cuenta la más que injustificable e injusta demora en la implantación del modelo ordinario de carrera para TES y personal de administración (técnicos y administrativo), solicita a la Dirección de EPES que el modelo se implante en EPES para las categorías citadas de forma inmediata a la implantación en el SAS, como se hizo en su momento con el personal médico y de enfermería

La Empresa manifiesta que al igual que se hizo para licenciados y diplomados incorporando el modelo de carrera del SSPA, se haría para el resto de categorías, en ese caso es preceptivo el informe favorable de Hacienda.

CC.OO. señala que habrá que decirle a Hacienda que es un imperativo legal. Debería hacerse a través de una evaluación de competencias por medio de una entidad externa, puesto que el Acuerdo no recoge que deba acreditarse ante la Agencia de la Calidad Sanitaria como debe hacerlo el personal licenciado y diplomado (actualmente personal de grado).

SATSE pregunta por el acceso excepcional a nivel 5 de profesionales que no lo pidieron por desconocimiento.

La Empresa se remite a lo ya explicado anteriormente en CPR, sin que se sepa si es posible subsanarlo porque los profesionales no lo solicitaron y no es posible cambiar una resolución que ya era firme.

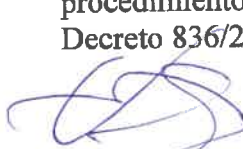
- UPES pregunta por la reincorporación de un profesional de la categoría TES en excedencia en el Servicio provincial de Málaga sin cumplir con lo estipulado en el Real Decreto 836/2012 y en el Decreto 35/2014.

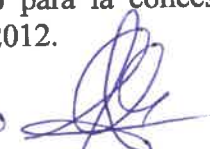
La Empresa responde que dicho profesional estaba en situación de excedencia por incompatibilidad y que existiendo una vacante, ha solicitado volver a EPES tras un proceso de traslados internos.

UPES señala que se advirtió que dicho profesional no cumplía con los requisitos del R.D. 836/2012 y pregunta si dicho profesional está en el Registro de personal para el transporte sanitario en Andalucía, si en la declaración de responsable de febrero de 2015 estaba incluido este profesional.

La Empresa indica que podría solicitarlo el propio profesional, desconoce si lo hizo con anterioridad.

UPES manifiesta que la declaración responsable la hacía la Empresa a solicitud del profesional y así estaba previsto en el Decreto 35/2014 de la Junta de Andalucía para el procedimiento para la concesión del certificado de habilitación previsto en el Real Decreto 836/2012.


SATSE


SSK





C.G.

La Empresa señala que el Real Decreto 836/2012 es normativa básica y así está recogido en la Disposición Transitoria segunda y se refiere a profesionales que estén prestando servicios podrán permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos puedan ser removidos de los mismos.

UPES responde que si no está en el Registro no es posible trabajar como TES.

CSIF entiende que lo más coherente es que si no se cumple con los requisitos legales lo más prudente sea darle un tiempo para que pudiera acceder al puesto de trabajo. Entiende que nadie quiera que se quede sin trabajo un profesional.

La Empresa se remite a la citada Disposición Transitoria segunda del Real Decreto 836/2012, en la que se establece que para nuevas vacantes se puede exigir, pero para los que están podrían permanecer en su puesto de trabajo sin poder ser removidos (párrafo tercero de la DT 2ª).

CSIF opina que se le debería buscar una reubicación hasta que tuviera la titulación que le habilite.

- SATSE ha planteado una cuestión acerca de la utilización de los ECAS y soporte vital básico (SVB) en la coordinación desde otras provincias. También se refiere a la enorme saturación de la Sala de coordinación de Cádiz, a los profesionales les es muy difícil contactar con la Sala, hay que actuar al respecto. Respecto de la utilización de los ECAS y SVB, entiende que hay desconocimiento de estos recursos en otros servicios provinciales y no hay asignaciones correctas, en ello hay un déficit en los planes operativos.

SMA desde Córdoba discrepa, los recursos desde otras provincias no se administran de modo gratuito. Es un asunto que se trata en dos grupos de trabajo: el de Coordinación y el de Triage. Otra cuestión es que la calidad de las comunicaciones internas haya caído desde que se implantó el sistema en red. Se duda si realmente estamos preparados para el sistema colaborativo, faltan recursos y no hay un solo documento o procedimiento para determinar qué hacer en supuestos de saturación en sala.

La Empresa señala que la colaboración es necesaria y no va a haber marcha atrás en la implantación de Centros en Red. Hay dos grupos técnicos que trabajan en propuestas de mejora. Es un sistema que tiene muchas ventajas y que permite precisamente homogenizar la forma de trabajar y la carga. Se niega que los médicos de otros servicios provinciales trabajen peor que los de otra Sala.

- SMA plantea una cuestión sobre el sistema de sujeción de pacientes (niños u otros pacientes que no pudieran utilizarlo), señala que tienen información de la asesoría jurídica del Colegio de Médicos Córdoba que en determinadas situaciones se justifican excepciones por criterio clínico.

La Empresa indica que es una cuestión que plantea un conflicto de intereses con la categoría de TES. Desde el punto de vista preventivo, no se podrían hacer excepciones que son muy variadas y múltiples, pero se entiende que el criterio clínico es el que debe primar en determinados casos.



SMA manifiesta que si el médico es el máximo responsable de la unidad, el TES no sería responsable.

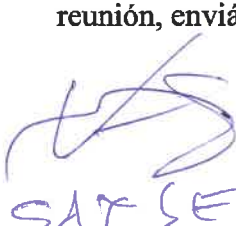
La Empresa señala que para ello sería precisa una autorización de la DGT.

SMA indica que el informe que han recibido alude a excepciones al Código de circulación.

CSIF entiende que el TES podría hacer lo contrario si se le obliga, es responsable ante la DGT.

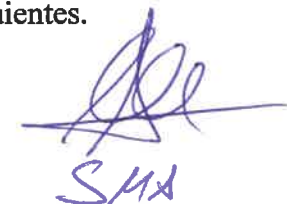
La Empresa responde que se deberá estudiar dicho informe.

Finaliza la sesión siendo las 18:30 h, se retomarán los puntos no tratados en la próxima reunión, enviándose un calendario para las siguientes.


SATSE


UPES


CGT


SMA


CSIF





