

**ACTA Nº 62 DE LA SESIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL
(CPR) DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)
DE 10 de octubre 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

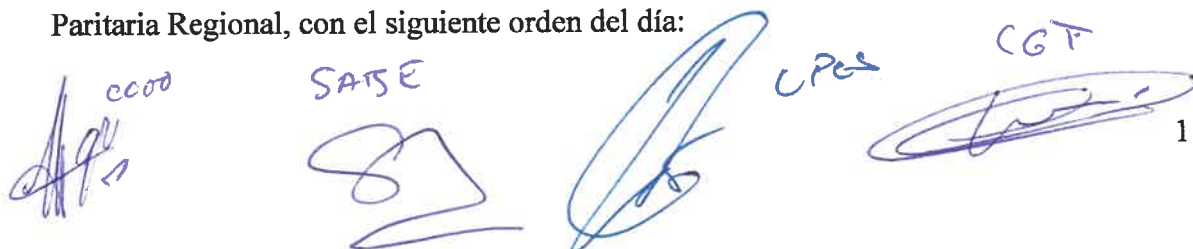
En representación de los Trabajadores:

Joaquín Ramos López	CCOO	Representante
Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor
Candido Baena Gallardo	SMA	Representante
Jesús Moreno Moreno	SMA	Asesor
Carlos Alberto García Martínez	SMA	Asesor
Álvaro Sánchez Alcalá	SMA	Asesor
Iván Aguilar Cruz	SMA	Asesor
Manuel Alpáñez Pardo	SATSE	Representante
Juana Gómez Escorza	SATSE	Asesora
Silvia Cruz García	SATSE	Asesora
Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE	Asesor
Rosa M ^a Elena García Polo	SATSE	Asesora
Juan Antonio Mendoza Rodríguez	CSI-CSIF	Representante
José Antonio Soto Sánchez	CSI-CSIF	Asesor
David López Hidalgo	CGT	Representante
José Javier García Ortega	CGT	Asesor
Jairo Muñoz Sierra	CGT	Asesor
Joaquín Cides Camarero	UPES	Representante
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor

Asisten por Videoconferencia:

Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor
Alfredo Artacho Aguilar	SMA	Asesor

En Málaga, habiéndose reunido previamente el Comité intercentros, siendo las 12:25 horas del 11 de octubre de 2018 se reúne en la Sede Central de EPES la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente orden del día:

 1

1. Aprobación de las actas anteriores.
2. Reconocimientos médicos obligatorios 2018. Protocolos de vigilancia de la salud.
3. Incremento retributivo 2018.
4. Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.
5. Resolución de 1 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Profesionales del SAS, por la que se dictan instrucciones sobre la reanudación de los procesos de certificación en los distintos niveles de la carrera profesional.
6. Actualización de las Bolsas de contratación temporal.
7. Convocatoria para la opción de Profesionales Médicos a la Dedicación Preferente a la Coordinación.
8. Asuntos varios propuestos por la representación sindical.

1. Aprobación de las actas anteriores.

SATSE solicita que se envíen previamente las actas con las alegaciones de todos los representantes para poder firmarlas.

Se pasa a la firma el acta de la sesión nº 60 (marzo), quedando pendiente la correspondiente a la nº 61 (junio) para revisar las alegaciones remitidas.

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

La Empresa remitió Protocolo para la vigilancia de la salud.

La Parte Social indica que dado que se ha enviado con poca antelación para su estudio es un asunto que no puede ser tratado en esta sesión. Igualmente se manifiesta acerca de los puntos del orden del día referidos a la actualización de las Bolsa de contratación temporal (punto 6) y convocatoria para la opción preferente a la coordinación (punto 7).

Se acuerda trasladar este punto a la próxima reunión.

3. Incremento retributivo 2018.

La Empresa informa que el incremento salarial se ha empezado a aplicar de modo lineal en función de los porcentajes previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado: aumento del 1,5 por ciento de las retribuciones del personal del Sector Público, con efectos de 1 de enero de 2018. Además, establece un incremento adicional del 0,25 por ciento, con efectos del 1 de julio de 2018. La Representación sindical muestra su conformidad con estos incrementos.

Respecto del personal que no estuviera en alta a fecha de 1 de julio de 2018, debe solicitar los atrasos tal y como prevé la Resolución de 13 de julio de 2018 de la



Secretaría General para la Administración Pública de la C. de Hacienda de la Junta de Andalucía. Se ha informado a los profesionales por correo electrónico.

4. Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

La Empresa informa sobre los aspectos de aplicación del Acuerdo que suponen una recuperación de derechos suspendidos por imperativo legal y cuáles podrían ser de nueva incorporación al Convenio Colectivo para una aplicación inmediata.

Acuerdo primero.- Acerca del incremento retributivo. Ya se ha informado en el anterior punto del orden del día.

Acuerdo segundo.- Fondos adicionales.

La Empresa informa que respecto del Sector Sanitario Público Andaluz se centra en la recuperación y extensión de la carrera profesional. En El SAS se ha reiniciado el proceso ordinario para las licenciados y diplomados sanitarios y se está en fase de negociación para el resto de categorías.

CGT considera que también hay fondos previstos para profesionales con trabajos de especial penosidad y debería ser aplicable a EPES.

CC.OO. indica que la cuantía prevista en el mejor de los casos es el 1,35 de la masa salarial para los años 2018 a 2021, y que estos fondos el acuerdo establece su aplicación por sectores y que en la Mesa General se consideró una cuestión preferente destinarlo para la carrera profesional suspendida por las leyes de ajustes, del Servicio Andaluz de Salud y de las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias.

Acuerdos tercero y cuarto.- Oferta de empleo público ordinaria y oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

La Empresa informa que sobre el número de bajas definitivas del año pasado se aplicará el porcentaje previsto del 8% de tasa adicional. Se está en proceso de información a Hacienda, dicho porcentaje podría suponer un puesto de trabajo más.

SATSE pregunta sobre los puestos de trabajo que se amortizaron, qué ocurre con ellos para que se pueda volver al nivel de empleo anterior a los recortes.

La Empresa aclara que esto ocurrió por el incremento de jornada a las 37.5 horas y que la previsión legal para este año es que la tasa de reposición se calcule sobre las bajas y altas del año anterior (2017).

CC.OO. señala que hay que distinguir la cobertura de vacantes de 2017, sobre las que se aplicará la tasa adicional del 8% y el proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal.

ccoo SATSE EPES CGT



La Empresa indica que este año se han realizado 5 contratos indefinidos con cargo a la tasa de reposición del año 2017, y se solicitará la cobertura de la tasa de este año 2018 y emplear los dos sistemas de oferta de empleo en que sea posible.

Acuerdo quinto.- Homologación condiciones de trabajo personal temporal.

La Empresa indica que se trata de aspectos sobre los que se sigue trabajando en la Mesa.

Acuerdo sexto.- Jornada de trabajo.

La Empresa informa que la jornada efectiva es de 35 horas y que deja de tener vigencia las medidas transitorias de ordenación de la jornada de trabajo y horarios adoptadas por acuerdo de la Mesa General en diciembre de 2017.

Acuerdo séptimo.- Incapacidad temporal.

La Empresa indica que respecto del complemento del 100% de las retribuciones fijas que se había modificado por la ley 3/2012, dejaría de aplicarse por lo que se vuelve a lo previsto en el Convenio colectivo de completar el 100% las retribuciones fijas desde el primer día de la baja laboral.

Acuerdo octavo.- Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La Empresa señala al respecto que se debe actualizar el Plan de igualdad. En relación con el permiso de paternidad se establece un calendario que supondrá en 2018 cinco semanas adicionales al permiso (total 10 semanas), en 2019 cinco adicionales más (total 15 semanas) y en 2020 cinco adicionales más (total 20 semanas), equiparándose así al actual permiso de maternidad de 20 semanas.

Acuerdo noveno.- Grupo de trabajo en relación con el marco de negociación colectiva en el sector público instrumental para homologar condiciones de trabajo en el sector público andaluz:

- Permisos regulados en los artículos 48 y 49 del EBEP, ya se viene aplicando en EPES desde la entrada en vigor de la ley 3/2012.
- Permiso por asuntos particulares por razón de antigüedad, no está recogido en el Convenio.
- Días adicionales de vacaciones por antigüedad, no está previsto en el Convenio.
- Permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación regulado en la D.A. decimosexta.

La Empresa indica que se está estudiando cómo aplicarlo y hacerlo lo más rápido posible, para ello es preciso informar a la Consejería de Hacienda.

SMA pregunta sobre si la publicación ha sido en julio qué ocurre con la aplicación a los permisos de paternidad.

La Empresa señala que es una cuestión no recogida en el Convenio, de modo que se está a la espera de tener autorización para poder aplicarlo. En cualquier caso este permiso se puede disfrutar hasta que el hijo tenga 12 meses.

CCOO

SATSE

CPES

CGT

SMA pregunta si esa espera para la aplicación es sobre todos los puntos comentados, por ejemplo sobre los procesos de incapacidad temporal.

La Empresa responde que en el supuesto de la incapacidad temporal ya había previsión en el Convenio y no debe haber problema en su aplicación. Entiende que Hacienda fiscalizará más en relación con los puntos no previstos en el Convenio. La fecha de aplicación retroactiva está prevista en la publicación del BOJA a 13 de julio, fecha del Acuerdo Marco de la Mesa General.

CC.OO. pregunta por la situación del personal temporal que ya no esté de alta en la Empresa y hubiera generado un derecho con anterioridad.

CGT hace referencia a los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del EBEP que diferencia su duración en función de tratarse de la misma o distinta localidad y supone una mejora respecto de lo que prevé el Convenio.

La Empresa señala que al respecto hubo un conflicto colectivo y se fijó la aplicación del permiso por accidente o enfermedad grave y fallecimiento en función de lo previsto en el Convenio ya que en cómputo global el resultado era el mismo.

CGT entiende que la Sentencia es anterior al nuevo Acuerdo y que habrá que estar a la aplicación de su contenido.

La Empresa responde que se debe seguir aplicando el criterio establecido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sobre el citado conflicto colectivo.

CGT indica que hay otro aspecto importante que es el de los días “malosos” previsto en el Acuerdo séptimo.

La Empresa manifiesta que se trata de una cuestión que fue limitada por la Ley 3/2012 en aquellas entidades en las que existe la regulación de los días “malosos” y que su recuperación es para donde fuese de aplicación, no así donde no lo estuvieran como es el caso de las Agencias empresariales.

CGT discrepa ya que el texto del Acuerdo no hace ninguna distinción al respecto, y respecto de los permisos de los artículos 48 y 49 del EBEP tampoco se respetaría el Acuerdo que lo que pretende es equipar los derechos de todos los empleados públicos.

CC.OO. señala que la no aplicación de los días “malosos” a las Agencias públicas fue por un error. Se trata de unos días limitados en su número a cuatro por cada año para situaciones de enfermedad que no dan lugar a incapacidad temporal. Es una injusticia que no se aplique a las Agencias, debe equiparse a todos los empleados públicos.

La Empresa responde que han habido dos Sentencias de conflictos colectivos que establecen que los días “malosos” no son de aplicación a las agencias públicas empresariales.

CGT indica que en esos conflictos colectivos no se correspondían con EPES.

CCOO


SA TJE


CGT


CC.OO. entiende que la Empresa debería solicitar una aclaración al respecto a Hacienda.

La Empresa señala que no son de aplicación ya que en la normativa que los fijaba excluía a las agencias públicas empresariales al no contemplarlas en su ámbito de aplicación.

5. Resolución de 1 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Profesionales del SAS, por la que se dictan instrucciones sobre la reanudación de los procesos de certificación en los distintos niveles de la carrera profesional.

La Empresa explica el contenido de la Resolución a los efectos de homologar los procedimientos de carrera profesional conforme al del SAS, la carrera profesional en el SAS quedó paralizada por la aplicación de la normativa de ajustes de gastos en materia de personal.

La EPES adaptará lo que se venía haciendo al respecto y continuará los procesos de acreditación vigentes. La cuestión es que se debe acomodar las resoluciones sobre carrera profesional a lo establecido en Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012 y en particular sobre tres aspectos que declaró no ajustados a Derecho: la necesidad de recertificarse, el apartado del baremo sobre compromiso con la organización y la participación de las sociedades científicas en las comisiones de valoración.

Una novedad al respecto también es la relativa a la Promoción Interna Temporal que es algo que ya lo venía haciendo EPES sobre mantener temporalmente la retribución de carrera de la categoría de origen.

Respecto del acceso a la condición de personal fijo en una nueva categoría a través de procesos de promoción interna, y si en el momento de la declaración de dicha situación administrativa vinieran percibiendo complemento de Carrera Profesional en su categoría de origen, lo que podría ser relevante para futuras OP.

Otra cuestión es la relativa a los puestos de difícil cobertura (prestación de servicios de al menos tres años continuados), que no está previsto en EPES.

CC.OO. señala al respecto que se podría plantear en la EPES para la categoría de médicos en Almería.

UPES indica que también sería el caso de Málaga.

CGT pregunta por la carrera profesional de la categoría de TES.

La Empresa responde que está pendiente de la incorporación al Sistema Público Sanitario y en el momento que se apruebe se elaborará una Resolución para su aplicación a EPES.

CCOO informa que el próximo 29 de octubre hay convocada una Mesa Técnica en el SAS para abordar este tema, recordando que el propio Acuerdo de 13 de julio insta a que el modelo se acuerde antes del 30 de noviembre de 2018.

ccoo


SAS




UPES


CGT

(Puntos 6 y 7 se tratarán en la siguiente sesión).

8. OPEs, información sobre número exacto de plazas a ofertar por categorías y plazos (propuesto por SMA).

La Empresa informa que respecto del año pasado se hicieron cinco contratos fijos. Se está trabajando en la tasa de reposición correspondiente a este año. Consultado con Hacienda los cinco contratos no computarían dentro de la tasa de reposición, pero sí las reincorporaciones de profesionales sin reserva de puesto de trabajo.

De tal modo, las 13 bajas producidas en el año 2017 han sido:

- Por jubilación, un médico de Sevilla.
- Un cese mando intermedio en Málaga.
- Excedencia con fin de plazo, cuatro: un médico en Almería, un médico en Cádiz, un técnico de administración en Sede y un médico en Córdoba.
- Siete incapacidades permanentes.
- Un puesto de enfermería en Cádiz.
- Dos puestos de TES en Cádiz.
- Dos puestos de TES en Sevilla.
- Un puesto de TES en Málaga
- Un puesto de médico en Málaga.

Total vacantes: cinco puestos de médicos, uno de enfermería, cinco puestos de TES, uno de coordinador asistencial de Málaga y un puesto de técnico de administración.

La tasa de reposición se calculará restando al número de bajas el número de reingresos con ocasión de vacantes que en el año 2017 fueron dos.

Para la Oferta Pública de Empleo extraordinaria de estabilización del empleo temporal comunicada en esta CPR calculada el año pasado fueron: cinco administrativos, siete de enfermería, ocho de médicos, dos puestos de TES y uno de técnico de administración.

Hace un total de 23 a las que habría que sumar la Oferta Pública extraordinaria correspondiente a 2018 que saldrá en 2019.

SATSE pregunta por los enfermeros de coordinación de la sala de Sevilla, argumentando que cumplen las condiciones para la OPE extraordinaria, a la que se suman peticiones de otros sindicatos como personal de helicóptero o médico coordinador de Cádiz.

CCOO expone que en la OPE de consolidación que recoge el Acuerdo de 13 de julio se tienen que contemplar aquellos puestos que de forma ininterrumpida hayan sido ocupados durante al menos 3 años (con independencia de que se hayan ocupado por una o más personas), pudiéndose sumar a la misma las plazas correspondientes a la tasa de reposición de 2018, e incluso la de 2019.

CGT pregunta sobre las listas para la cobertura de estos puestos.

CCOO SATSE UPES CGT

La Empresa hace referencia a que respecto de la Bolsa de Provisión Interna (BPI), la correspondiente a la categoría de médicos se ha agotado, en enfermería hay 13 candidatos y siete de TES, de tal modo se adjudicaría a los candidatos de la Bolsa cuando se autorice la tasa de reposición de este año y respecto de la categoría de médicos irá todo a OPE.

UPES y SATSE preguntan por la convocatoria de plazas de enfermería en Salud Responde.

La Empresa responde que la BPI se creó para la asistencia 061 y las pruebas estaban diseñadas para ello no para las tareas de Salud Responde. Para acceder a Salud Responde se hace un curso específico. Habrá que convocar pruebas de selección para indefinidos en dicho puestos.

CGT entiende que sería posible cubrirlo con BPI y que los profesionales hagan el curso de Salud Responde. Si la convocatoria de BPI no especifica que sea para puestos asistenciales no tiene sentido la interpretación que hace la Empresa. Tampoco se hace una convocatoria para Puestos de Coordinación cuando no se trata de las mismas tareas asistenciales.

La Empresa señala que las pruebas son distintas y el trabajo en Salud Responde no tiene nada que ver con la línea 061. Además, los profesionales que se presentaron a la BPI no optaron por Salud Responde porque no se ofertaron esos puestos en el proceso selectivo. Habrá que estudiar una solución de futuro.

SATSE pregunta si la empresa tiene contemplado el derecho a la Promoción Interna en las plazas que oferta, ya que desde el 1 de mayo de 2008, se han venido adjudicando plazas y ninguna ha sido ofertada a dicha Promoción.

Se genera un debate sobre derechos e intereses de colectivos, cuotas y posibles soluciones.

La Dirección señala que las ofertas de contratación temporal se realizan conforme al acuerdo que se llegó para ambas bolsas.

La parte social manifiesta la problemática derivada de no ampliación de recursos EPES.

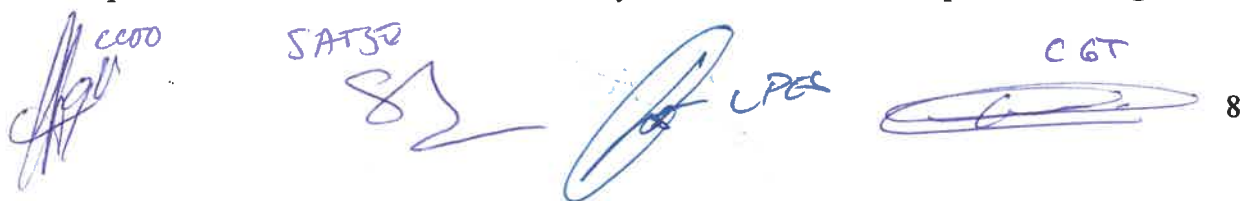
SATSE reitera que no está de acuerdo en absoluto en la forma que tienen prevista sacar los puestos de Salud Responde.

SMA reclama que la solución únicamente se va a conseguir cuando se amplíen los recursos de la Empresa y volver a convocar un proceso selectivo, lo que no se hace desde hace once años.

9. Proceso de interinización del personal eventual (propuesto por SMA).

SMA manifiesta que al respecto se dijo que había dificultades desde el punto de vista legal por lo que vuelve a preguntar si está previsto como en el SAS un proceso similar que equipare a todo el Sistema Público porque se están cubriendo puestos de carácter permanente con contratos eventuales y tienen constancia de que en la categoría de

CEO
SATSE
UPES
CGT



8

médicos que ya no se les puede contratar por haber agotado el tiempo para la contratación eventual.

La Empresa responde que no podemos “competir” con el SAS en relación con la mayor duración de los contratos temporales. Se venían cubriendo las vacantes con contratos interinos y se hacían contratos eventuales para los excesos de jornada, pero los informes de Intervención denegaron esta posibilidad indicando que debían tener una autorización previa y que la instrucción solo habilitaba para situaciones de reserva de puesto de trabajo. Se va a solicitar por escrito a Hacienda insistiendo en la necesidad de poder volver a hacer contratos de interinos vacantes para la cobertura de puestos estructurales.

10. Ataques en redes sociales (propuesto por UGT).

La Empresa explica que hubo publicaciones en redes sociales de personal de ambulancias subcontratadas por distintas manifestaciones. Se le comunicó a los responsables del SAS y al Distrito Sanitario (Huelva y Cádiz), así como a la empresa de ambulancias. Se estudió desde el punto de vista legal, para ver las opciones viables. El problema está en el límite del derecho a la libertad de expresión y no haber un ataque a personas concretas. Se estará pendiente por si hubiera que actuar nuevamente.

11. Modificación del grupo de cotización de los TES (propuesto por CSIF).

La Empresa indica que es un asunto que se ha tratado en anteriores sesiones de la CPR. En 2014 se hizo una consulta a la Dirección la Tesorería General de la Seguridad Social presentando información sobre trabajo, titulación y competencias profesionales y la respuesta fue que correspondía el grupo 5.

CSIF entiende que el grupo más adecuado teniendo en cuenta a demás la formación requerida a los profesionales es el 3.

La Empresa enviará la documentación que tiene al respecto y si hay algún cambio normativo se haría una nueva consulta.

12. Posibilidad de que los TES puedan acreditar en la Historia Clínica Digital (propuesto por CSIF).

CSIF indica que debería ser posible que quede constancia de la actuación del profesional en la UVI móvil o en el ECA como así se hace en la Urbita.

La Empresa responde que la historia clínica refleja la asistencia al paciente y no se ve el criterio técnico sanitario por el que pueda ser necesario que en dicha historia tenga que aparecer la actuación del TES. Además, en la Empresa se tienen los elementos internos de registro donde sí aparecen estos profesionales. De todos modos se analizará y se tratará en el Grupo de TES.

CSIF pide una respuesta en la próxima CPR.

13. Mejoras en la formación de los TES (propuesto por CSIF).

La Empresa pide que la Parte Social haga propuestas al respecto como el resto de categorías.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature with 'ccoo' written above it, a signature with 'SATSE' written above it, a circular stamp or signature, a signature with 'CPES' written next to it, and a signature with 'CGT' written above it. The page number '9' is located at the bottom right corner.

14. Asignación de horas propias a los Delegados de Salud (propuesto por CSIF y SATSE).

SATSE solicita que se recupere el crédito horario de los Delegados de Salud recogido en el Convenio Colectivo, de 12 horas cada trimestre. Sobre todo por los problemas de dispersión geográfica para asistir a reuniones.

La Empresa responde que el Real Decreto Ley 20/2012 restringió todo lo que no fuera o sobrepasase la previsión legal, por tanto existe esa limitación que no ha sido modificada y actualmente no hay herramienta legal para poder recuperarlo.

15. Incremento de recursos (propuesto por SATSE).

SATSE pregunta por la posibilidad de ampliar los recursos y cómo se esté procurando a través de los distintos ámbitos. Sería bueno que pudiera participar la Parte Social valorando y determinando que equipos estén más saturados.

La Empresa responde que se está trabajando con el SAS en el marco del Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias a los efectos de determinar conjuntamente dónde están los déficits más importantes. La previsión para los próximos años es crecer coordinadamente con el SAS.

SMA indica que la realidad es que seguimos sin saber qué va a pasar al respecto.

La Empresa señala que ya ha comentado en otras ocasiones que la Gerencia hace reiteradas peticiones pero la decisión depende de la Administración.

16. Horas realizadas voluntariamente (propuesto por CSIF).

Se hace referencia a que se realizan horas voluntarias (jornadas de puertas abiertas, revisiones voluntarias, etc.) y habría que establecer algún procedimiento para que quede constancia y estar protegidos por ejemplo en caso de accidente.

La Empresa indica que la realización de estas horas debe ser conocida y aprobada por la Dirección en relación con las actividades y el momento en que se vayan a hacer. En cualquier caso sería considerada accidente de trabajo.

Finaliza la sesión siendo las 17:45 h., quedando fijada la próxima reunión para el día 15 de noviembre.

CCO
[Firma]

SATSE
[Firma]

[Firma] CPES

CGT
[Firma]