

**Acta de la Sesión de la Comisión Paritaria Regional (CPR) nº 65 de la Empresa
Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) de 25 de abril de 2019.**

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

Maite Becerra Moreno
Enrique Bravo Escudero
Jose María Álvarez Rueda
José Manuel Avisbal Toro

Directora de Desarrollo de Personas
Subdirector de Desarrollo de Personas
Director Territorial 061
Asesor

En representación de los Trabajadores:

José Enrique Fernández Jiménez	CC.OO.	Representante
Jose A. Gómez Cano	SATSE	Representante
Pedro Oña Jacinto	SATSE	Asesor
Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor
Carlos Alberto García Martínez	SMA	Representante
Candido Baena Gallardo	SMA	Asesor
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante
Francisco José Sanchez Sánchez	UPES	Asesor
Joaquin Cides Camarero	UPES	Representante
Jose Javier Garcia Ortega	CGT	Representante
Jairo Muñoz Sierra	CGT	Asesor
José A. Soto Sánchez	CSIF	Representante
Lola Oliva Torre	CSIF	Asesor
Jose Antonio Gómez López	CSIF	Asesor
Antonio J. Osorio	CSIF	Asesor

Asistentes por Videoconferencia:

José Sánchez Suero	CC.OO	Asesor
Eulogio Paz Tomas	SMA	Asesor
Ángel Lucena Romero	SMA	Asesor
José Garrido Molina	SATSE	Asesor

En Málaga, habiéndose reunido con anterioridad el Comité intercentros, siendo las 11:30 horas del 25 de abril de 2019 se reúne en la Sede Central de EPES la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente orden del día:

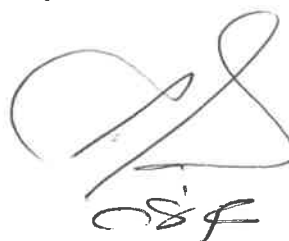
1. Proceso selectivo para contratación indefinida de MED y actualización de bolsa de contratación temporal (DUE y TES).



CGT



CSIF
PD



CSIF



1
UGT



EPES



SATSE



SMA

2. Respuesta a la solicitud de información para que exista la figura del TES en sala de coordinación.
3. Respuesta a la solicitud de información en relación a las Prácticas para los alumnos de Grado Medio de TES.
4. Respuesta a la solicitud en relación a la Postura de EPES ante incumplimiento RD 836/2012 y las A1EE.
5. Registro diario de jornada: aplicación R.D. Ley 8/2019, de 8 de marzo.
6. Programa de Formación 2019: FOP 2º semestre.
7. Información sobre próxima convocatoria Curso de enfermería "Intervención Enfermera desde el Servicio de Salud Responde".
8. Ruegos y preguntas de temas propuestos por la Representación Sindical.

Con carácter previo toma la palabra el Gerente de la Empresa que asiste por videoconferencia, excusando su presencia por haber surgido una reunión urgente en Sevilla, indica que se ha iniciado un proceso de cambio en la EPES con un futuro alentador. Ya se ha iniciado el trabajo para diferentes iniciativas y entre ellas, las negociaciones que permitan mejoras en determinados supuestos ya licitados, coordinación de enfermería en servicios sociosanitarios, solicitud para ampliar la zona de cobertura del 061, también estamos pendientes de dos consultorías con Sudamérica, se han ampliado los dispositivos de riesgo.

Se está trabajando en la adecuación de los cargos directivos de la Empresa al Decreto 177/2018 por el que se determina la estructura de los cargos directivos, en la adecuación de las plantillas a las necesidades reales (para ello es nuestra intención sacar las plazas actualmente vacantes) y trabajar en mejorar la coordinación y el PAUE.

También es preciso tener en cuenta que en la actualidad contamos con un déficit de casi cinco millones de euros, cuestión que estamos tratando con Hacienda. Es intención de la Empresa recuperar cursos de IAVANTE, renovar todas las UVIs y cambiar el sistema de evaluación, para que esté más enfocado a la asistencia, así como adaptar la formación a las necesidades de los profesionales.

SMA, en nombre de toda la representación sindical, lamenta que el nuevo Gerente no haya podido asistir a esta reunión de la CPR aunque entienden que haya surgido un problema de agenda. El primer objetivo de esta Sesión era el encuentro con el Gerente, preocupa entre otros aspectos la noticia de la posible integración tras una primera reunión al respecto en la Consejería.

El Gerente responde que hoy, en la reunión que tiene prevista celebrar en la Consejería, se espera trabajar sobre la hoja de ruta.

UGT pide conocer cuál es su idea de esa hoja de ruta.

El Gerente entiende que será la última en el proceso de integración que debe ser muy fácil para las agencias. Manifiesta que la hoja de ruta debe pasar por aplicar el Decreto 177/2018 y que se trate de un proceso consensuado.

CC.OO. pide una mayor definición.

El Gerente responde que es su intención que en dicho proceso se pueda incluir la creación de una categoría correspondiente a los TES. Habrá que estudiar además la cuestión de la teleoperación. Señala también que nosotros somos un “medio propio” y que podemos realizar la prestación de especializada de Salud Responde. Se impulsaría la categoría de emergencias para los médicos y si es posible la coordinación para enfermería. Es un proceso que puede durar varios años.

Desde la Empresa se explica la consideración de “medio propio” que implica la posibilidad de que la Agencia pueda recibir encomiendas de gestión de otras Administraciones Públicas, y a estos efectos se modifican los Estatutos. Es algo que amplía nuestra capacidad funcional.

SATSE pregunta sobre la ampliación de recursos que se pretenda realizar en breve, sobre la integración de los servicios de emergencias bajo una misma dirección y muestra su preocupación por la categoría de técnicos ya que casi en ningún servicio forman parte de la plantilla.

El Gerente indica en relación al crecimiento que no podemos olvidar la existencia de un déficit de cinco millones de euros, antes había un plan estratégico pero sin presupuesto. De todas maneras a partir de 2020, cuando haya previsión presupuestaria, se espera aumentar dos equipos de emergencias para las provincias de Jaén y Almería, dependerá de lo que se autorice.

CC.OO. señala que desde la anterior Gerencia se había manifestado que se iba a hacer más visible la Empresa. Se ha hace referencia a SVB y ECA.

El Gerente responde que cuando se conozca el presupuesto y si es aprobado se explicará el proyecto y se dirá los puestos que tendríamos para coordinación en enfermería.

CC.OO. manifiesta que en Sevilla durante esta Semana Santa el dispositivo de riesgo se ha reducido. Le gustaría saber cuál va a ser la estructura piramidal de las urgencias. También pregunta sobre la OPE de vacantes que haya en la Empresa en todas las categorías.

El Gerente indica que señala que el Consejero quiere que dependa del Director Gerente del SAS. Se va a intentar sacar todas las vacantes que sea posible.

Handwritten signature and initials, possibly "L" and "H25".

Handwritten signature and initials, possibly "L" and "H25".

Handwritten signature and initials, possibly "L" and "H25".

Handwritten signature and initials, possibly "L" and "H25".

Handwritten signature and initials, possibly "L" and "H25".

Handwritten signature and initials, possibly "L" and "H25".

La Empresa concreta que la intención es sacar la estabilización de la OPE. Se está pendiente de la aprobación de la tasa de reposición extraordinaria, pero hasta octubre es probable que no tengamos el presupuesto. La idea es unir ambas y hacer una oferta conjunta a finales de año o principios del año que viene. Se trataría de 23 puestos por estabilización de plazas y se querría sumar también, refuerzos de coordinación, etc. Habría que verlo en paralelo con nuevos proyectos.

CSIF comienza su intervención con un reconocimiento a Luis Olavarria cuya actitud siempre fue muy correcta aunque no se llegaron a muchos acuerdos. Se recibe con ilusión la nueva etapa y esperan que los cambios supongan un impulso importante para la Empresa.

La representación sindical, respecto de las noticias que les han llegado, no tienen muy claro el proyecto de cuidados críticos de enfermería. Ve positivo la adaptación de los cargos directivos y puede ser bueno para incrementar la plantilla base. En relación con la OPE señala que en el SAS hay varias, y en esta Empresa se esté diciendo que se espera que sea para finales de 2019, y esto parece que no es de recibo. El propósito de la Consejería debe ser la disminución de la precariedad y que disminuya la temporalidad por debajo del 5% en todo el sistema de Salud. Esperan que en una próxima reunión se pueda informar con detalle de todos estos aspectos.

UGT indica que tras lo escuchado no saben cuál es el plan para la Empresa, espera que en una próxima reunión se puedan llevar ideas claras de lo que se pretende.

El Gerente responde que la cuestión es que únicamente lleva un mes en el cargo y sin presupuesto no puede dar más detalle.

CGT señala que es importante dar detalle de los proyectos para que los puedan conocer desde la Parte Social. Quiere destacar que en diciembre se llegaron a unos acuerdos sobre antigüedad y vacaciones que no cumplen con la normativa aplicable. Esperan saber si esos acuerdos se van a mantener.

El Gerente no puede dar respuesta en tanto desconoce este aspecto.

UPES espera que desde la nueva Gerencia se apueste por los profesionales ante la Consejería.

El Gerente responde que eso está garantizado y también agradece los servicios prestados de Luis Olavarria que sigue en la Empresa y que va a tener un papel importante. Respecto de los proyectos están entregados y elaborados, pero sin tener los datos de financiación no es lógico discutirlos porque se podría generar falsas expectativas.

Debido a los compromisos referidos por el Gerente no sigue en la reunión.

1. Proceso selectivo para contratación indefinida de MED y actualización de bolsa de contratación temporal (DUE y TES).

La Empresa informa sobre la OPE de estabilización de empleo en la EPES respecto de la aplicación de la jornada de 37,5 horas, que cuando se empezó recuperar la tasa de reposición de 2018 se empezó a cubrir. Los entes instrumentales precisan de estar en equilibrio presupuestario para que se autorice la aplicación de la tasa de reposición.

Hay procesos selectivos ya realizados sobre las listas de provisión interna. La lista de médicos está agotada, en la categoría de enfermería hay 12 y en la de técnicos 2. En 2018 se hicieron contratos indefinidos, salvo tres de médicos.

Para 2019 son 13 puestos:

De la categoría de médicos habría 3 puestos de 2018 más 6, por lo que tendríamos 9 puestos de médicos.

3 de enfermería por provisión interna, de forma que quedarían 9 profesionales en la lista

4 de TES, de los que 2 se cubren por provisión interna y quedarían 2 pendientes de cubrir por convocatoria pública.

Cuando haya presupuesto aprobado y equilibrio presupuestario se podrá obtener autorización de 2019 y se convocarían las 9 plazas de médicos y 2 de TES. La intención es unirlo con la convocatoria extraordinaria de consolidación de empleo, dependemos de la negociación de la mesa sectorial para tener autorización al respecto.

Mientras debemos trabajar en la actualización de nuestras bolsas de contratación temporal al estar agotada. Cuando tengamos los puestos y en su caso paralelamente con nuevos equipos, tendríamos un proceso selectivo mayor.

También se ha solicitado a Hacienda autorización para la contratación de 15 puestos de interinos vacantes que produjeron por la vuelta a las 35 horas.

SMA pregunta sobre cuándo se espera tener la autorización.

La Empresa responde que se espera que sea para el ejercicio 2020 y sobre el mes de octubre de este año tener ya el borrador.

SMA señala que no tiene lógica hacer una oferta de contratación temporal si luego a finales de año se espera hacer otra OPE.

La Empresa indica que es necesario ya que no tenemos certeza sobre el presupuesto de 2020 y se necesita que entren nuevos profesionales.

5-24-19

UPES

CGT

CSIF

CSIF

5
UGT

UGT manifiesta que el problema está en que se ofrecen contratos de muy corta duración y no son atractivos para los profesionales.

La Empresa recuerda el problema sobre la limitación legal sobre el equilibrio presupuestario, cuestión que no afecta al SAS al tener el régimen estatutario.

SATSE pregunta sobre la puntuación de la Bolsa de provisión interna, sobre si se actualiza con el tiempo trabajado en la categoría de enfermería teniendo en cuenta el correspondiente al resto del sistema sanitario.

La Empresa responde que se computa el tiempo trabajado en EPES.

SATSE entiende que la baremación debería tener en cuenta de forma ponderada el tiempo trabajado fuera de la Empresa.

CGT indica que se habló de un baremo y que se emplease para todos los supuestos.

La Empresa señala que se previó para las adscripciones y pregunta si habría acuerdo para que se utilizara también para la promoción interna.

Finalmente se acuerda que se actualizará la bolsa de Promoción Interna Temporal de manera que se actualice conforme a los mismos criterios de ponderación para la antigüedad que el utilizado en el baremo de las normas de adscripciones.

Se acuerda que se actualizará la bolsa de Promoción Interna Temporal de manera que se actualice conforme a los mismos criterios de ponderación para la antigüedad que el utilizado en el baremo de las normas de adscripciones

La Empresa respecto de la Bolsa de contratación, considera que es precisa su actualización, y sería bueno que los nuevos candidatos, dada la especialidad de la Empresa, se puedan incorporar de modo rápido y eficiente, acreditado conocimiento y aplicado el baremo correspondiente. Se trataría de hacer un primer filtro por medio de un examen tipo test, el megacode y acreditar los méritos. Para los profesionales que ya están en Bolsa se mantiene su puntuación, aunque se podrían presentar para mejorar su nota. Respecto de la Bolsa de suplencia se debe acceder por convocatoria ya que no habría aprobado un examen de acceso.

CGT no comparte que se tenga que hacer una prueba a alguien que ya tiene experiencia en la Empresa.

La Empresa indica que es un problema de formalidad, ya que podría impugnarse por alguien que esté fuera de la Empresa. La Bolsa de suplencia no está prevista en el Convenio colectivo y debe hacerse con todas las garantías jurídicas.

Tras un intercambio de posturas se acuerda que la actualización de la Bolsa se realizará con arreglo a las siguientes fases:

- Acceso al Sistema se requerirá una experiencia de cinco años en servicios de emergencias y urgencias extrahospitalaria en Sistema Sanitario Público o pasar una prueba mediante examen de tipo test. El resultado será Apto o no apto.
- Pasar un megacode con resultado de Apto o No Apto. Se entenderá convalidado un megacode aprobado con anterioridad en EPES.
- Evaluación de méritos conforme al baremo. El Baremo será el de las últimas convocatorias. Para la categoría de TES no se modifica.

En la categoría de TES se deben baremar todos los expedientes. En las otras solo se actualizarán. Para la categoría de TES se exigirá homologación o titulación, estar en posesión de carné de conducir C, y se computará como tiempo trabajado el Celador Conductor, pero en este caso también deberán tener la titulación.

Se ponderará la experiencia para que se tope a 20 años. La ponderación del resto de elementos conforme a la misma importancia relativa, de forma similar al SAS.

Desde la Dirección de la Empresa enviará un borrador.

Tras un receso para la comida, se retoma la sesión con el siguiente punto del orden del día:

2. Respuesta a la solicitud de información para que exista la figura del TES en sala de coordinación.

La Empresa informa que actualmente no está prevista su incorporación a la Sala.

CC.OO. manifiesta que según el título de TES tiene la competencia profesional y lo que se está pidiendo es que se aplique el mapa de competencias. Se trata de una cuestión sencilla ya que los TES están perfectamente capacitados para el puesto de radio en Sala. En relación con los gestores de emergencias se aclara que no se trata de quitar puestos de trabajo a nadie sino de ejercer su derecho.

La Empresa indica que el título habilita y es una pretensión lícita pero otra cuestión son las funciones desempeñadas en la Empresa y ahora mismo supondría un nuevo diseño para la Sala de coordinación y es algo que no está previsto.

UGT muestra su conformidad con la pretensión, señalando que en el Rocío los TES son quienes coordinan el movimiento de las ambulancias.

CSIF manifiesta que no entiende la discriminación hacia la categoría de TES, que también deberían poder progresar en la Empresa. Si es algo que faculta la Ley, se está incumpliendo. No se trata de quitar puesto a gestores de emergencias sino un puesto de radio en Sala.

EPES

EPES

CGT

CSIF

CSIF

7
UGT

SATSE considera que es algo que podría aportar mucho a la Sala, tanto por seguridad de los pacientes y de los equipos.

SMA entiende que es una reclamación razonable y pide que la Empresa lo reconsidere.

CC.OO. apunta que la Empresa siempre se refiere a que se quiere pilotar proyectos nuevos y en este sentido podría haber una oportunidad. Quiere dejar muy claro que no se pretende quitar el puesto de trabajo a nadie, se trata de un puesto de radio que podrían ocupar en las Salas de Málaga y Sevilla como se ha hecho en el Rocío.

3. Pregunta sobre la estructura de la Empresa.

La Empresa informa que por aplicación del Decreto 177/2018 de 25 de septiembre que modificó los Estatutos de la EPES y otras agencias públicas, los puestos directivos se reducen de 22 a 16 directivos.

8 serían los correspondientes a los Directores provinciales y hay dos grupos, uno de gestión asistencial con tres directivos (Asistencial, Salud Responde y Asistencial de centros coordinadores de urgencias y emergencias) y otro de gestión no asistencial con cinco directivos (Económico y Servicios generales, Gestión administrativa, Profesionales, Procesos industriales y servicios y Procesos tecnológicos).

Se está en fase de adecuación a la nueva estructura.

4. Respuesta a la solicitud de información en relación a las Prácticas para los alumnos de Grado Medio de TES.

La Empresa informa que al igual que tenemos prácticas de MIR y enfermería, se pretende hacer donde se pueda.

CSIF señala que en Cádiz no hay ninguno, no sabe si es prioritario para masters y otros profesionales.

La Empresa responde que hay compromisos suscritos con anterioridad y es algo que se va a ir haciendo en la medida de lo posible.

CC.OO. señala que en Sevilla suele ir en la urbita, pero no en otros equipos.

La Empresa hará una consulta a la Subdirección de Programas y verán la situación de Cádiz.

5. Respuesta a la solicitud en relación a la Postura de EPES ante incumplimiento RD 836/2012 y las A1EE.

La Empresa indica que se trata de un servicio contratado por el SAS y no podemos pronunciarnos.

CSIF manifiesta que en ocasiones hay que movilizar a pacientes que son de otro recurso y puede comprometer la seguridad del paciente si únicamente viene el TES. Si somos los coordinadores de las extrahospitalarias se debe tener en cuenta que son recursos insuficientes.

CC.OO. señala que en Sevilla van dos TES, pero en pueblos suele ir uno solo. El problema es con ello el SAS se está ahorrando personal.

CSIF entiende que como institución se debería denunciar este hecho.

La empresa indica que dado que es un servicio del SAS, los Representantes sindicales presentes en el SAS son los que tienen que ponerlo de manifiesto, si lo estiman conveniente, en el ámbito del SAS que corresponda.

6. Registro diario de jornada: aplicación R.D. Ley 8/2019, de 8 de marzo.

La Empresa informa que se desarrollarán los procedimientos para el acceso a los registros horarios a los representantes sindicales. Se están registrando la jornada en el cuadrante todos los créditos horarios por la aplicación de Gestión del tiempo.

CGT indica que hay tareas que no se registran, especialmente las dedicaciones.

SATSE señala que en Almería, cuando se revisa el VAR, se fija a qué días y horas pueden acudir.

La Empresa responde que son horas de apoyo y que se computa en la jornada de los profesionales ya que se les libera por el trabajo realizado, y se incluye en el cuadrante como horas realizada.

CGT entiende que no se cumple con el Registro de jornada que exige la Ley porque no está en el cuadrante.

7. Programa de Formación 2019: FOP 2º semestre.

La Empresa señala que tras realizar una ronda se optó dejar el primer semestre de 2019 como estaba, y dejar abierto que los profesionales solicitasen los cursos para el segundo semestre hasta la fecha del 30 de abril.

CC.OO. comenta la petición de que se realice un curso PHTLS para todos los TES en el segundo semestre para que todo el equipo haya recibido dicha formación.

EPES

EPES

CGT

CSIF

CSIF

9
UGT

8. Información sobre próxima convocatoria Curso de enfermería "Intervención Enfermera desde el Servicio de Salud Responde".

La Empresa informa que pretende hacer una convocatoria para actualizar la Bolsa de Salud Responde. Se ha pensado reducir el número de horas de prácticas y que se pudiera hacer desde el puesto de trabajo (12 horas teóricas y 36 de prácticas). Hay algún profesional de enfermería que quería hacerlo y que quería contar con esa experiencia, especialmente para campañas. En principio es para 24 plazas, para Bolsa de promoción interna y profesionales externos.

SATSE pregunta por cursos de Ecas.

La Empresa responde que se realizarán antes de verano en Sevilla y Málaga para traslados, Bolsa y promoción interna.

9. Pregunta sobre el tiempo de descanso dentro de su jornada laboral, en cumplimiento del artículo 34.4 del ET para todos los profesionales.

La Empresa señala que en el Estatuto de los Trabajadores se establece que si la jornada supera las seis horas continuadas se prevé un descanso de quince minutos, que será considerado tiempo de trabajo si así está establecido en el convenio colectivo o contrato de trabajo. De tal modo que no estando prevista dicha posibilidad en su caso habría que reprogramar el tiempo utilizado como descanso. Se recuerda también que el porcentaje medio de activación de los equipos no supera el 30 por ciento. Ya hubo una reclamación interpuesta por este asunto en Huelva y se desistió por la parte demandante.

CSIF entiende que si no existen dificultades y los profesionales pueden descansar y comer no debería crearse problemas donde no los hay.

10. Pregunta sobre la caída de la Sala.

La Empresa informa que el jueves 11 de abril a las cuatro de la mañana se cayó el sistema y se actuó según el plan de contingencias. Sucedió de nuevo el domingo 14 de abril y hasta ayer ha habido algunos problemas puntuales. El jueves 11 de abril se decidió balancear el servidor de Málaga a Sevilla. Hubo muchos problemas, pero es que desde Red corporativa se había tocado los IP del sistema.

Se verificó la entrada del router, y se identifica un paquete de datos grande que procedía de RTVA. Al cortar esa línea, se estabilizó el sistema. No obstante ayer comenzaron los microcortes, parece que estamos en una situación de estabilidad.

CC.OO. pregunta sobre si ha habido alguna denuncia.

Se hizo un Gabinete de crisis, con el Director General de Interior, el 112, Sandetel y Red Corporativa. Una vez que parece que el Sistema está funcionando correctamente, se está considerando traer el servidor nuevamente a Málaga. Sabemos que ha habido dos incidentes pero no se han recibido denuncias al respecto.

SMA quiere dejar constancia de que volverá a incluir este tema en el orden del día de la próxima reunión.

11. Pregunta sobre el prorrateo de variables en el periodo de vacaciones.

La Empresa informa que se está desarrollando en el sistema para poder incluirlo en la nómina, cálculo que tenga en cuenta noches y festivos de los seis meses anteriores. Se abonará el importe del año previo a la presentación de la reclamación en el SERCLA. Después se incluirá el pago en las restantes nóminas.

12. Pregunta sobre días adicionales de vacaciones y asuntos propios.

Al respecto se acuerda que las horas se podrán disfrutar antes del cierre del año natural que se trate, con independencia de que no se hayan devengado en el día de la fecha.

Finaliza la sesión siendo las 18:00 h., quedando pendiente de fijar la próxima reunión.



CPES



CGT



CSIF



CSIF



UGT



EPES.