**Acta nº 66 de la Sesión de la Comisión Paritaria Regional (CPR) de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) de 13 de junio de 2019.**

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

| | |
|---|---|
| José Luis Pastrana Blanco | Gerente de EPES |
| Maite Becerra Moreno | Directora de Desarrollo de Personas |
| Enrique Bravo Escudero | Subdirector de Desarrollo de Personas |
| Alfredo López Urbano | Apoyo a Dirección Gerencia |

En representación de los Trabajadores:

| | | |
|---|---|---|
| Jesús Cabrera González | CCOO | Asesor |
| Joaquín Ramos López | CCOO | Representante |
| Juan Jiménez Corona | SATSE | Representante |
| Rosa Elena García Polo | SATSE | Asesor |
| José Sánchez Gámez | SATSE | Asesor |
| Carlos Alberto García Martínez | SATSE | Asesor |
| Iván Aguilar Cruz | SMA | Representante |
| Francisco Javier Gómez Izquierdo | UGT | Representante |

| | | |
|---|---|---|
| Ramón Robles Tello | UGT | Asesor |
| Antonio Jesús Osorio Moreno | CSIF | Asesor |
| Jairo Muñoz Sierra | CGT | Asesor |
| David López Hidalgo | CGT | Representante |
| José Javier García Ortega | CGT | Asesor |
| Joaquín Cides Camarero | UPES | Representante |
| María José Muñoz Molina | UPES | Asesor |

Asistentes por Videoconferencia:

| | | |
|---|---|---|
| José Sánchez Suero | CCOO | Asesor |
| José Antonio Gómez López | CSIF | Asesor |

En Málaga, siendo las 11:00 horas del 13 de junio de 2019 se reúne en la Sede Central de EPES la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación de acta anterior.
2. Regulación de asistencia de asesores en la Comisión Paritaria Regional.
3. Actualización de bolsa de contratación temporal categorías MED, DUE y TES.
4. Acuerdo en la baremación para la nueva ordenación de los candidatos de la bolsa de Promoción Interna Temporal (PIT) de TES a DUE.
5. Normas de Bolsa de contratación temporal_inclusión apartado 9.2 (ofertas de contratos de interinidad por puesto vacante).
6. Ruegos y preguntas

**1. Lectura y aprobación de acta anterior.**

Queda pendiente de aprobación el Acta de la reunión anterior.

**2. Regulación de asistencia de asesores en la Comisión Paritaria Regional.**

Tanto representantes como asesores plantean cuestiones relativas al documento presentado por La Empresa. Se llega como acuerdo a aceptar el documento propuesta presentado por la empresa, sólo modificando el número de asistentes a 1 representante más dos asistentes por sindicato - 3

como máximo -, independientemente que sean internos o externos y que puedan asistir personalmente o por videoconferencia.

El acuerdo se firma estando sólo presentes representantes. Con la decisión tomada, se incorporan los asesores en función del acuerdo recién firmado.

**3. Actualización de bolsa de contratación temporal categorías MED, DUE y TES.**

La empresa explica el documento de propuesta del proceso de bolsa de contratación temporal que envió. El objetivo de la misma es tener una bolsa de trabajo más ágil y atractiva a los profesionales.

Se debaten algunos aspectos de la misma:

- Se ha propuesto que los profesionales entrarán al proceso sin necesidad de examen si aportan al menos 5 años de experiencia, teniendo el megacode realizado.
- Los que no tengan los 5 años de experiencia, aunque hayan hecho un megacode, deben pasar examen.

Se acuerda que entrarán al proceso los 100 profesionales con mejor nota, con una puntuación mínima de 40 puntos.

Se acuerda que los años de experiencia se valorarán bajo los mismos requisitos que se plantean para el baremo (abriendo la posibilidad de aportar experiencia intrahospitalaria).

Se debate si dentro de la experiencia se debe incluir la experiencia en servicios privados:

SMA indica que hay empresas que subcontrata la propia EPES y por tanto, los profesionales trabajan según nuestras directrices, pero cuya experiencia no podrán aportar al baremo por ser empresas privadas.

La Empresa explica que se debe aceptar  la experiencia de todas las empresas privadas o ninguna, no se puede hacer una selección de empresas válidas y no válidas. Es un requisito a nivel legal, puesto que si hacemos discriminación nos pueden impugnar la bolsa y por tanto paralizarla. Dado que hay ciertas empresas cuyos criterios de calidad no podemos valorar, se deniega la experiencia en todas las empresas privadas, a pesar de haber profesionales que puedan ser afectados por no poder aportar esa experiencia.

CSIF considera que si se hace megacode, el examen estaría de más. Considera que el baremo es suficiente para el acceso a la bolsa y que el examen podría suponer una barrera para que profesionales apliquen a la bolsa.

La Empresa explica que el examen se plantea como un requisito más, que nos verifique la validez de los profesionales y por tanto se debe mantener.

SATSE indica que otra parte del problema de la falta de médicos es que la EPES ofrece contratos pocos atractivos.

UGT dicen que hay que hacer atractivos los contratos.

La Empresa explica que actualmente no podemos competir en condiciones con el SAS, que está lanzando contratos estructurales de hasta 1 año. Ellos tienen régimen estatutario y se le permite, nosotros tenemos régimen laboral y no podemos hacerlo, porque intervención nos revisa todos los contratos.

CGT plantean que podamos cambiar esa cláusula.

La Empresa indica que en su momento se descartó abolir esta cláusula por estar favoreciendo la contratación temporal en vez de la fija. Pero se está estudiando qué posibilidades habría para poder modificarla y así poder ofertar contratos más atractivos a los profesionales.

Pasamos a los requisitos de baremo.

Tras valorar opciones, se acuerda que la ponderación de méritos sea 60% experiencia, 33,3% formación y 7,7% otros méritos, lo que se traduce en 180 puntos de experiencia, 100 puntos de formación y 20 puntos de otros. Con un tope de 20 años de experiencia según se acordó previamente en Comisión Paritaria.

El MIR no se considerará como experiencia profesional, sino que se valorará dentro del apartado de formación, para las categorías que se indican en las bases, por ser relevantes para el servicio. Se acuerda valorar también la especialidad de enfermería, dando simetría a las categorías en el proceso selectivo. Siguiendo ese criterio, se valorará con 10 puntos la especialidad de enfermería “comunitaria”, especialidad en la cual tenemos profesionales haciendo rotación en nuestro servicio. Se pueden incluir más adelante especialidades que puedan surgir y sean relevantes.

Se acuerda dar una puntuación de 25 para enfermeros que han hecho comunitaria y 10 a los que hayan hecho otra especialidad

Antes de marcharse el Gerente, la representación sindical le pregunta sobre los proyectos para la empresa.

El Gerente Indica que se han solicitado lo siguiente

- Tres nuevas bases asistenciales
- Helicóptero de Cádiz para todo el año
- Vehículos nuevos en renting y renovación cada cinco años.
- Cambio en PAUE para atender sólo prioridades 1

También que se está trabajando

- En orientar el nuevo pliego de tele-operación 061 para reforzar en horas los servicios provinciales con más demanda a nivel de llamadas , redistribuyendo horas , respetando los contratos actuales de los trabajadores con plaza fija, para limitar el rebase de llamadas a otros centros
- En intentar quedarnos con la coordinación de cuidados crónicos
- En intentar quedarnos con la coordinación de paliativos
- Se ha solicitado recuperar la formación de en urgencias, emergencias y catástrofes que asumió Iavante y se trabaja en dar formación al SAS (formación a SUAP / DCCU en urgencias y emergencias). No formar en catástrofes, porque esa área debe ser cubierta por el 061.

- En cuanto a la estructura organizativa tenemos la propuesta hecha a Consejería de adaptación al Decreto BOJA 177/2018 de 25 de Septiembre.

- En cuanto a los puestos Directivos vacantes, tenemos procesos selectivos abiertos de Director Asistencial y Director del Servicio Provincial de Almería. La coordinación asistencial de Málaga se ha solicitado.

- Sobre la visibilidad en medios, se ha propuesto crear una bolsa de noticias para prensa. A la entrega de Desfibriladores del plan Romero acudió el Consejero. En el Rocío acudieron a nuestro CAP el Consejero de Salud y Familias, el Viceconsejero de la Presidencia, Secretario General de Interior, Director de Seguridad e incluso el Presidente de la Junta de Andalucía, lo que sin duda dio relevancia y visibilidad en medios al despliegue y esfuerzo realizado por nuestra gente. Se están revisando y negociando con Betis y Sevilla los acuerdos de servicios, para que incluyan en sus medios más visibilidad para EPES/061. Incluso se anda sopesando realizar propuesta al comité de ética asistencial para realizar fotos de los incidentes una vez realizada la atención sanitaria y justo antes de salir, solo vehículo anonimizado, para ofrecer disponibilidad de imagen a los medios y así tener más presencia. No hemos incluido perfil Twiter, Facebook , Instagram o de otro tipo porque estamos pendientes de un plan de comunicación común que está elaborando la Consejería.

- Referente a los Coordinadores Asistenciales y de cuidados está en debate con los directores provinciales cómo estructurarlo. Se pretende haya en todos los servicios provinciales, aunque sólo en algunos con designación expresa. En otros se ha pedido sea en forma de horas de dedicación a esta actividad. Ahora mismo Málaga, Sevilla y Cádiz tienen este puesto.
-
- Se va a crear un grupo de procesos dedicado a trabajar en la coordinación, que estudie cómo estructurarla y desarrollarla para que sea más atractiva y llevadera. Si conseguimos ampliar la cartera de servicios, está la opción la actividad sea parcelada (por ej, coordinar

mitad del turno 061, y segunda mitad paliativos) para así hacer el trabajo más llevadero. Se indica que además de la capacidad de respuesta en emergencias y catástrofes, otra fortaleza que tenemos que poner en valor es la coordinación. Tenemos capacidad para discriminar si un paciente es emergente o no, por teléfono y con unas ratios muy elevadas de acierto. Hay que ponerla en valor y añadirlo como otra opción en nuestra cartera de servicios. Debemos ser el referente a la hora de gestionar recursos sanitarios extrahospitalarios (crónicos, paliativos) y decidir qué recurso precisa ser enviado. Además es una oportunidad de ser pioneros y referentes en una práctica innovadora.

Se reanuda la sesión tras el almuerzo

Juan Jiménez Corona remite a la Comisión Paritaria Regional un documento con las Bolsas de Trabajo con anotaciones.

Se señala Apartado Quinto. Baremación

Debe referirse también a la bolsa de suplencia baremada en 2015.

Página. 7. En caso de empate en la puntuación total se resolverá a favor del candidato que acredite el mayor tiempo total de servicios en EPES. Por la empresa se indica que no puede hacerse la diferenciación entre los servicios en EPES. Se incluye los "servicios prestados en el Sistema Sanitario Público".

Se propone incluir un párrafo

"De forma que los incluidos en las Bolsas Permanentes de Contratación y las de Suplencia quedan exentos dado que han superado dicha prueba para estar incluidos en las mismas."

Se acuerda que se debe presentar la certificación en todo caso, que se expedirá por el Servicio Provincial.

Se señala que la Lista de Provisión Interna no se ve afectada por este proceso de renovación de Bolsas.

Se presenta una propuesta de puntuación, que ya ha sido abordada.

Se mandará por correo electrónico las bases de la convocatoria para una revisión por los sindicatos, y su aprobación también por correo.

**4. Acuerdo en la baremación para la nueva ordenación de los candidatos de la bolsa de Promoción Interna Temporal (PIT) de TES a DUE.**

CCOO señala que la ordenación del listado por Promoción Interna Temporal debe realizarse por antigüedad en la empresa. Y el supuesto es diferente al de adscripciones.

Se discute el modelo de reparto entre BPI y PIT, y la dificultad para que la Bolsa Permanente de Contratación encuentre oportunidades. Por la empresa se explica que las ofertas se realizan, alternativamente, a BPI y PIT, y si no se encuentra candidato se recurre a la bolsa alternativa (PIT o BPI) y solo en caso de que no se encuentre candidato se pasará a BPC.

Se indica por la empresa, y parte de la representación sindical, que así como los traslados internos se realizan por días trabajados en EPES –Anexo III-, una Promoción Interna Temporal debería primar el tiempo trabajado en la categoría en la que se opta.

La propuesta es que la Bolsa de Promoción Interna Temporal puntúe un punto cada 30 días en la categoría en la que se opta, y 0,5 puntos cada 30 días en distinta categoría.

La empresa enviará un borrador de acuerdo, para que sea considerada por la Comisión Paritaria Regional.

**5. Normas de Bolsa de contratación temporal inclusión apartado 9.2 (ofertas de contratos de interinidad por puesto vacante).**

Se reparte un acuerdo de modificación del apartado 9 de las Normas de la Bolsa de Contratación, para incluir una "oferta por vacante" que se realizará desde el principio de la lista, a todos los profesionales, aunque se encuentren trabajando, salvo que tengan ya un contrato de interinidad por puesto vacante.

Por la empresa y representación sindical se indica que responde a un tercer supuesto "oferta por vacante" que no da lugar a un traslado interno temporal y, por tanto, no fundamenta una "oferta de mejora de empleo". Es por lo que se incluye un apartado 9.2 de la norma.

Se indica por la representación sindical que esto puede ser un cambio de las normas. No obstante, se señala, responde a un principio de justicia material puesto que pretende dar la interinidad al que se encuentra en mejor posición en lista.

La empresa señala que las resultas de la asignación de las vacantes se ofertarían nuevamente a la Bolsa por las normas de la bolsa de contratación.

Se indica por empresa y representación sindical que todos estamos de acuerdo en que dar la vacante al último de la lista sería contrario al principio de mérito y capacidad.

La Comisión Paritaria tiene la legitimidad para modificar las normas de la Bolsa de Contratación.

Se procede a la firma del acuerdo que incluye un nuevo párrafo 9.2 de las normas de la Bolsa.

Se acuerda por unanimidad que se apliquen las normas de la bolsa a todos los contratos que se oferten a partir de mañana.

Se incluirá en el orden del día de la siguiente Comisión Paritaria Regional los siguientes aspectos:

Inclusión de penalización en supuestos de renuncia de contratos.

Inclusión de contratos de mejora "cualificados" para supuestos especiales, entre otros:

- Excedencias con reserva con puestos directivos.
- Y excedencias con puesto directivo.

**Cuál es la posición de la empresa ante la jurisprudencia del Tribunal Suprema que considera la Carrera Profesional un concepto retributivo fijo y no variable como hasta ahora viene siendo. Esta nueva conceptualización repercutiríz en la Base de Cotización para el cálculo de las retribuciones en IT de los trabajadores de baja por contingencias comunes.**

La empresa señala que efectivamente hubo una sentencia del TSJ que considerara que la carrera no es reversible, sin embargo, la ley 3/2012 considera la carrera como concepto variable y como tal se ha venido ajustado el 10% como concepto variable, por lo que tiene un concepto variable. Se ha tenido una sentencia que reconoce el carácter variable de la carrera.

Desde CCOO considera que el concepto variable va ligado a la actividad que realiza (noches, festivos, nocturnidad). Tras el acuerdo de 13 de julio de 2018, vuelve a retribuirse el 100% de las retribuciones fijas del complemento de IT, y el SAS incluye carrera.

La empresa señala que debe de haber un soporte normativo para realizar esta interpretación. Se realizará las consultas a la C. de Hacienda.

**- Cobertura de Reducciones de jornada por cuidados de hijos bonificadas (SMA) :**

Se trata de unas reducciones de jornada que se solicitan de manera sobrevenida tras la planificación del calendario vacacional, y dadas las circunstancias de extrema dificultad de cobertura de la categoría de médico, no se autorizarían.

CCOO.- señala que en Almería incluso se ha comentado la dificultad de disfrutar de un permiso de paternidad.

UGT.- indica que en Sevilla se ha planteado la denegación de reducciones de jornada en casos que se venía disfrutando desde enero. Y otro supuesto que es para atender el cuidado de un hijo por necesidades especiales.

La empresa señala que hay una sentencia que delimita que las reducciones debe de ser con reducción en proporción al resto de festivos, noches, y resto de elementos del turno rotatorio..

La empresa indica que si hay circunstancias excepcionales que se deberán presentar a la dirección provincial y a la Dirección de ADP, que justifiquen tal necesidad, en caso de no tener posibilidades de cubrirlas, la dirección modificaría los turnos. En el caso de no encontrarse sustituto se ofertaría por jornada de rebase.

- **Registro horario de entrada y salida.**

CGT. Señala que el tiempo que se tarda en vestirse y no se computa como tiempo trabajado.

La empresa señala que no se considera tiempo de trabajo el vestuario.

UGT.- la participación de actividades voluntarias deberían de computarse tales como Simulacros, Jornada de puertas abiertas, etc. y que deben de considerarse Accidente de Trabajo.

La empresa señala que lo que ocurra al trabajador estando realizando tareas para la empresa, será considerado Accidente de Trabajo.

CGT considera que toda la actividad realizada de manera voluntaria debe de computar como jornada.

La empresa señala que en el caso de computar como jornada, sería a otros créditos hasta agotar los créditos de jornada anual.

CGT solicita que se registren las actividades voluntarias en un registro adicional.

**Ruegos y preguntas.**

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

| | Firma |
|---|---|
| CCOO | MARTIN MONTILLA MARIA ISABEL - 33357944D<br>Firmado digitalmente por MARTIN MONTILLA MARIA ISABEL - 33357944D<br>Fecha: 2021.05.25 10:50:10 +02'00' |
| CGT | JAIRO MUÑOZ SIERRA 20258519G<br>Firmado digitalmente por MUÑOZ SIERRA JAIRO 20258519G<br>Fecha:2021/07/13 |
| CSIF | GOMEZ LOPEZ JOSE ANTONIO - 75807049S<br>Firmado digitalmente por GOMEZ LOPEZ JOSE ANTONIO - 75807049S<br>Fecha: 2021.06.07 17:07:48 +02'00' |
| SATSE | GOMEZ CANO JOSE ANTONIO - 28493018C<br>Firmado digitalmente por GOMEZ CANO JOSE ANTONIO - 28493018C<br>Fecha: 2021.06.09 12:31:11 +02'00' |
| SMA | BAENA GALLARDO, CANDIDO (FIRMA)<br>Firmado digitalmente por BAENA GALLARDO, CANDIDO (FIRMA)<br>Fecha: 2021.06.02 11:19:55 +02'00' |
| UGT | GOMEZ IZQUIERDO FRANCISCO JAVIER - 28674537T<br>Firmado digitalmente por GOMEZ IZQUIERDO FRANCISCO JAVIER - 28674537T<br>Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, serialNumber=IDCES-28674537T, givenName=FRANCISCO JAVIER, sn=GOMEZ IZQUIERDO, cn=GOMEZ IZQUIERDO FRANCISCO JAVIER - 28674537T<br>Fecha: 2021.05.25 21:14:41 +02'00' |
| UPES | VAZQUEZ LARA ANTONIO - 34073561G<br>Firmado digitalmente por VAZQUEZ LARA ANTONIO - 34073561G<br>Fecha: 2021.06.04 12:41:13 +02'00' |