

Acta nº 67 de la Sesión de la Comisión Paritaria Regional (CPR) nº 67 de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) de 17 de octubre de 2019.

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

Enrique Bravo Escudero

Alfredo López Urbano

En representación de los Trabajadores:

CC.OO.:

SATSE: José Antonio Gómez Cano

SMA: Santiago Álvarez Gutiérrez

UGT: Francisco Javier Gómez Izquierdo

UPES: Joaquín Cides Camarero

CGT: José Javier García Ortega

CSIF: Juan Antonio Mendoza Rodríguez

Asesores:

CCOO: Jesús Cabrera González

CCOO María Isabel Martín Montilla



SATSE: Juan Jiménez Corona

SATSE: José Manuel Morales Martín

SMA : Carlos García Martínez

CSIF: Antonio J. Osorio Montero

CGT: Jairo Muñoz Sierra

EPES: José Manuel Avisbal Toro

En Málaga, siendo las 11:20 horas de 17 de octubre de 2019 se reúne en la Sede Central de EPES la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente orden del día:

- Solicitud contratos laboral indefinidos para cobertura tasa reposición 2019 (bajas-altas 2019).
- Solicitud contratos de interinos por puesto vacante solicitados por bajas definitivas año 2019.
- OPE extraordinaria de estabilización de empleo temporal.
- Presentación Plan de Gestión y Control de Absentismo.
- Cambio del pago de variables a mes vencido para pagar a mes vigente.

Puntos propuestos por la R. Sindical:

- Solicitud de información sobre las últimas declaraciones del Consejero de Salud y familias respecto a la futura integración en el SAS.
- información respecto DRP Sevilla.
- Actualización de Bolsas de empleo temporal.
- Procedimiento de fichado de toda jornada realizada por los profesionales de EPES.
- Aplicación la sentencia prorrateo de variables en vacaciones.
- Acuerdo para la modificación del Convenio Colectivo para lograr incrementar el periodo de eventualidad máximo de 6 a 12 meses.



- Unificación y normalización de criterios a la hora de contratación, respecto a llamadas y respuestas de los profesionales a las mismas.
- Pago por parte de la Agencia de la renovación del permiso de conducir C, necesarios para los TES.
- Respuesta de EPES a considerar el complemento de Carrera Profesional como un concepto Fijo para el cálculo del complemento de IT.

En primer lugar se procede a la presentación de la Directora y el Subdirector Asistencial de la Empresa que toman la palabra para saludar a los componentes de la CPR.

- Se pasa a tratar los tres primeros puntos del orden del día:

La Empresa informa que ha presentado solicitud a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia respecto de la contratación indefinida y respecto de la contratación por interinos vacantes.

El principal asunto que debatir es la OPE extraordinaria de estabilización de empleo temporal que fue prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017 a los efectos de reducir la tasa de temporalidad en el Sector Público. Se fijaron unos criterios para determinar los puestos que hayan estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

Se han presentado los 22 puestos de trabajo con las características requeridas, se entregará un documento con detalle de estos con los puestos vacantes correspondientes al proceso de estabilización de empleo temporal, la tasa de reposición de 2018 y la tasa de reposición de 2019. Informándose que los datos correspondientes a al proceso de estabilización y a la tasa de reposición de 2019 son provisionales ya que están pendientes de autorización.

El proceso se lleva desde la Consejería de Salud y Familias, en concreto desde la Viceconsejería de modo coordinado para todas las agencias y terminado en la primera quincena de diciembre. Posteriormente debe ser aprobado por el Consejo de Gobierno antes de fin de año y poder sacar la convocatoria a primeros de 2020.

SATSE pregunta por el tipo de pruebas y si serán comunes para todas las agencias y sobre si se ha solicitado información sobre anteriores procesos selectivos.

La Empresa informa que lo que se ha trasladado desde es que sea lo más parecido posible al SAS, pero tendríamos la posibilidad de retirar la entrevista personal.

Se hace entrega del documento sobre los puestos a ofertar con desglose por categorías y años, reiterando que son datos provisionales pendientes de autorización. Se ha hecho una propuesta generosa para intentar cubrir déficit de plantilla.

CGT pregunta si se agotaría la bolsa de enfermería.



La Empresa señala que en la BPI de enfermería hay 12 profesionales. Si es autorizada la tasa de reposición de 2019, se cubriría. 6 de ellos son de Salud Responde y no han salido a convocatoria pública y debe hacerse. Podría darse el supuesto que los 12 consolidaran.

UPES hace referencia a la promoción interna temporal ya que hay profesionales que no han hecho proceso para contratación indefinida.

La Empresa indica que es importante destacar que se utilizarán los procedimientos establecidos, pero para el proceso de estabilización no se ofertará por medio de promoción interna al no permitirlo la normativa vigente.

Respecto de la categoría de enfermería en la actualidad la Empresa cuenta con tres perfiles: enfermería, coordinación y Salud Responde. Sería deseable poder enfocar el proceso selectivo a esa realidad.

SATSE señala que el procedimiento debe igualarse al del SAS.

La Empresa responde que deben procurarse mantener la especialidad de la Empresa en los temarios específicos.

SATSE vuelve a preguntar por la opinión sobre los anteriores procesos selectivos de la Empresa.

C.C.O.O. indica que antes de 2007 también han existido exámenes para el ingreso en la Empresa. Se ha cumplido con las exigencias de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

SATSE manifiesta que su preocupación viene dada por la posibilidad del inicio de un proceso de integración en el SAS.

La Empresa confirma que antes de 2007 los ingresos también se han efectuado con procesos públicos y realización de pruebas selectivas.

SMA pregunta por los refuerzos de coordinación de Málaga, Córdoba y Sevilla y sobre cuándo se crearon los puestos de Salud Responde, si fue antes o después de 2007.

La Empresa indica que Salud Responde se creó en 2004-2005, se inició como proyecto. Se empezó con el servicio y se han ido asumiendo otras funciones, ha habido una evolución. En estos momentos no se tienen los datos del inicio de los contratos de enfermería en Salud Responde.

Respecto de los refuerzos de coordinación, Málaga tiene un mayor número de médicos derivado del déficit de plantilla por jubilaciones en coordinación.

SMA pide que se de información detallada de los puestos de coordinación. Sigue esperando los datos sobre turnos de coordinación y asistenciales en Málaga.

La Empresa responde que se facilitarán por la nueva Dirección del Servicio Provincial de Málaga.



CSIF se alegra de que se inicie el proceso de consolidación, aunque sea tarde. Entiende que 16 puestos de promoción interna temporal es un número pequeño. Pregunta desde cuándo no hay un proceso de cobertura definitivo.

La Empresa responde que desde 2007.

CSIF pregunta en relación con el traslado definitivo, cuántas personas pueden solicitarlo.

La Empresa señala que cada trimestre tenemos un proceso ordenado para que cuando haya una vacante se produzca el traslado definitivo. Se debe valorar cómo articular la promoción interna. Hay que ver también el impacto económico de las pruebas. Lo fundamental es ver el asunto de los traslados y la promoción interna, las otras cuestiones viene de la Consejería. Es esencial el procedimiento de traslado, hay reingreso con ocasión de vacantes (2 médicos actualmente), es posible que pudiera haber más.

La idea es adjudicar por el listado actual y después adelantar el proceso de adjudicación para reubicar al máximo de profesionales en el proceso de traslados. Hay que ver los plazos para poder hacerlo.

Señala que si se autoriza la tasa de reposición de 2019, serían 3 de enfermería para 2019. La OPE de enfermería se limitaría a los 6 puestos de Salud Responde.

SATSE pregunta por el perfil de los puestos de enfermería.

La Empresa indica que sería con un perfil único EPES, y en el temario se podría tener en cuenta el perfil de las líneas citadas anteriormente.

CGT pregunta que de esos 6 puestos cuántos irían a promoción interna.

La Empresa recuerda que los puestos ofertados mediante la OPE extraordinaria (ext.) no pueden salir por el sistema de promoción interna. Se debería pactar en un documento la aplicación del proceso de estabilización para poder ponerlo en marcha cuanto antes.

En concreto los puestos de estabilización resultantes del concurso de traslado serían 5 de administrativos por OPE ext., 6 de enfermería correspondientes a Salud Responde por OPE ext. y 8 también de enfermería asignados por el listado de la BPI, 20 de médicos (teniendo en cuenta el procedimiento de traslados y posibles reingresos), 6 TES (2 tienen aprobado el proceso de provisión, por lo que saldrían 4) y 1 Técnico por la OPE ext.

Los puestos correspondientes a la tasa de reposición (2018 y 2019) serían 3 de enfermería por BPI, 9 médicos por OPE (1 puesto reservado por PI), 4 TES por OPE y un Técnico por OPE.

Igualmente se señala que se debe tener en cuenta el porcentaje exigible de reserva del 10% para personas con discapacidad.

SATSE plantea sus dudas sobre la imposibilidad de adjudicar puestos de Salud Responde por el listado de provisión interna.



Hay acuerdo sobre los puestos a cubrir y durante el receso para el almuerzo se redacta un documento de Acuerdo de la CPR para la realización del proceso de estabilización de empleo temporal y proceso ordinario de cobertura de la tasa de reposición de 2018 y 2019, que se pasa a la firma de los representantes.

La Empresa informa que ha presentado una solicitud para cubrir puestos vacantes con interinidad pero la respuesta parece ser negativa, era una propuesta de 4 médicos y 3 de enfermería (bajas de 2019) que no se cubrirán hasta 2020. Se insistirá en la petición.

CGT y SATSE preguntan cómo se van a cubrir.

La Empresa responde que mientras no llegue autorización para interinos vacantes se harán contratos eventuales.

- Plan de Gestión y Control de Absentismo:

Se ha enviado a los directores el documento. Es plan de choque, se trata de medida de hacer un seguimiento de los procesos respecto de los médicos de vigilancia de la salud junto a la inspección médica. Este plan de choque es para las agencias públicas destinado a agilizar los procedimientos y que los profesionales se puedan incorporar a sus puestos de trabajo lo antes posible.

Hay una comisión de seguimiento de los directores a los efectos de pasar a la Unidad de Vigilancia Médica e Incapacidades (UVMI), especialmente si existen pruebas diagnósticas pendientes y pueden adelantarse.

UGT pregunta sobre los supuestos en los que un profesional recibe el alta del proceso de incapacidad temporal y el servicio de vigilancia de la salud no lo declara apto para el trabajo. Se hace mención a un profesional de Huelva afectado en sus turnos por esta cuestión.

La Empresa responde que es una cuestión es el alta del proceso de incapacidad pero otra cuestión es que el profesional pueda hacer su trabajo, que esté apto para ello ya que ello derivan de unos elementos que no son conocidos por el médico de cabecera, por ese motivo es muy importante la coordinación.

En referencia con el profesional de Huelva es verdad que se perdieron algunos turnos que tenía asignado, pero en ese caso también es cierto que había una mayor concentración de turnos de lo que es normal.

El Plan es amplio y sería bueno que lo conocerán los profesionales y que también conocieran los índices de absentismo. También hay otras líneas específicas en materia de formación, campañas de vacunación, etc.

Con relación a la jornada de rebase, el convenio establece su utilización para la cobertura de los procesos de incapacidad temporal, pero la superación de un 5% del índice de absentismo para el Servicio Provincial y categoría faculta a la empresa a no aplicarla.



SATSE considera que se penaliza a los profesionales por las bajas de otras personas.

La Empresa indica que lo que se pretende es asegurar la cobertura del turno, el problema está con las bajas cortas y reiteradas.

CGT entiende que se penaliza al profesional que quiere trabajar.

La Empresa manifiesta que es un supuesto similar al de los cambios de turno ya que cuando el absentismo es elevado no pueden cambiarse los turnos.

CGT señala que habría que estudiar el motivo del aumento de las bajas laborales y desde prevención hacer un estudio detallado. Por ejemplo está la cuestión de los sobre esfuerzos y el hecho de que la formación no ha funcionado.

La Empresa responde que en los nuevos proyectos y equipamientos e intenta que sean más ligeros. Pero también es cierto que si hay más absentismo no se puede invertir lo que sería deseable en equipos.

SATSE pregunta por el índice de absentismo en el SAS.

La Empresa señala que tenemos un 6,14 y que en el SAS es más bajo.

SATSE señala que incluso estamos por debajo de otras medias de absentismo y que se debería tener en cuenta un factor muy importante como es el progresivo aumento de la edad de los profesionales.

SMA también considera que el problema de edad es muy importante y debería tenerse en cuenta como factor de corrección para el cálculo del absentismo.

La Empresa responde que los profesionales deben saber que no se tiene intención de despedir a nadie por el hecho de haber sido declarado como no apto en la revisión médica del servicio de vigilancia de la salud.

SMA entiende que necesitamos mayor flexibilidad y el envejecimiento de la plantilla no puede obviarse.

La Empresa indica que debe hacerse por medio de otras opciones como potenciar la coordinación o el trabajo con paliativos. Si se produce la integración habrá más opciones que puedan ser útiles a estos efectos.

C.C.O.O. comenta que en Huelva no se ha tenido en cuenta el fallecimiento de un profesional en 2018 para la tasa de reposición en 2019.

La Empresa también señala que en el protocolo de defensa en caso de agresiones, la Empresa se va a personar para reclamar los daños materiales y otros gastos que haya supuesto para la empresa.



CGT pregunta por los supuestos de los juicios rápidos.

La Empresa responde que en esos supuestos se contacta con el asesor jurídico que tiene disponibilidad de 24 horas.

SATSE valora positivamente el apoyo psicológico que se está facilitando en supuestos de agresiones, fallecimiento de menores, etc.

SMA indica que el Colegio profesional de Málaga tiene un gabinete con un protocolo muy bueno al respecto.

CGT señala que debe tenerse en cuenta los supuestos de agresiones verbales.

La Empresa responde que así es y además están las grabaciones.

- Cambio del pago de variables a mes vencido para pagar a mes vigente:

La Empresa informa sobre el pago de complementos a mes vencido (noches y festivos) aunque lo establezca el Convenio no es correcto ya que puede generar diferencias de cotización y así lo puede exigir la Tesorería General de la Seguridad Social.

Las nóminas se abonan el 28 y es el día 20 de cada mes cuando se cierran las incidencias. Supone un problema y quizás la solución es abonar el 28 los complementos fijos y luego hacer una segunda nómina con los variables el día 10 del mes siguiente.

- Contratación eventual, posibilidad de incrementar su duración:

La Empresa explica que no es posible en tanto la regulación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores únicamente permite la ampliación de la duración del contrato cuando lo permita el convenio sectorial de ámbito estatal o inferior. No es posible acogernos a esa posibilidad. Habría que intentar buscar una vía a través de petición por parte de todas las agencias, además para negociar una modificación del Convenio es precisa una autorización previa para iniciar dicha negociación.

Quizás también estudiar la aplicación de la jornada complementaria del Estatuto Marco y no estar limitados por la jornada de rebase.

Termina la sesión siendo las 18:00 h., dejando fijada la siguiente reunión de la CPR en principio para el 7 de noviembre.



	Firma
CCOO	
CGT	
CSIF	
SATSE	
SMA	
UGT	
UPES	