

**REUNIÓN DE LA 7ª SESIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE LA
EPES**

(23- X -2008)

ASISTENTES

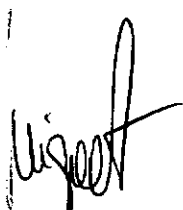
En representación de la empresa:

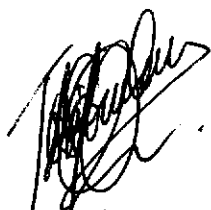
- Maite Becerra Moreno
- Ricardo Sotillo Hidalgo
- Enrique Bravo Escudero
- José Álvarez Rueda
- José Javier Cabello Burgos

En representación de los sindicatos:

- Diego J. Sánchez de Fez (Asesor UPES)
- Juan Pedro Cantero García (Representante UPES)
- Elisardo Segurado González (Asesor UPES)
- Joaquín Cides Camarero (Asesor UPES)
- Gloria Ruiz Benítez (Asesora UPES)
- J. Hernan Michué Luján (Asesor (CEMSATSE)→)
- Javier Longobardo Castelló (Representante CEMSATSE)
- Santiago Álvarez Gutiérrez (Representante (SAME))
- José A. Gómez Cano (Representante UGT)
- José Enrique Herrero Fenoll (Asesor SATSE)
- Miguel Ramón Martín García (Representante SATSE)
- Andrés Tamayo de la Rubia (Asesor CC.OO.)
- Miguel Ruiz Madruga (Representante CC.OO.)
- Jesús Cabrera González (Asesor CC.OO.)

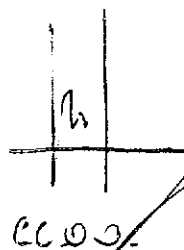
En Campanillas (Málaga), siendo las 11 horas del día 23 de septiembre de 2008, se reúnen en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias en primera convocatoria, las personas anteriormente relacionadas con el fin de celebrar la sesión de la Comisión Paritaria Regional de EPES.


SATSE


UGT


1


SATSE


CC.OO.


UPES

Por parte de la empresa se da la bienvenida a los nuevos integrantes de la Comisión Paritaria regional, presentando a los miembros que han resultado elegidos tras las últimas elecciones sindicales.

1) Aprobación del acta de reuniones anteriores.-

La empresa manifiesta que hay 3 actas sin firmar. Se han incluido en las mismas todas las alegaciones de los sindicatos, salvo una de CCOO que no se recuerda que se expusiera en la reunión. Se acuerda por las partes plantear esa cuestión en la presente sesión e incorporarla al acta.

2) Normas de la bolsa de contratación.-

La empresa envió un borrador con las normas de la Bolsa y se han recibido algunas propuestas por parte de los sindicatos, concretamente de SITES y de UPES.

En el apartado de características, SITES plantea una única bolsa para los contratos de larga duración. La empresa entiende que no hay inconveniente en aceptarlo, pero cree que es redundante su inclusión. UPES considera que tiene sentido puesto que alguien puede estar interesado en un contrato de larga duración y no en los de corta duración.

En el apartado de las pruebas teórico- prácticas, referente a la prueba de orientación de callejero, la propuesta era una prueba en un servicio determinado sobre el callejero concreto de ese Servicio Provincial.

CEMSATSE plantea que lo que hay que pedir es que los GPS funcionen, pues un TES de Cádiz no conoce nada de Jerez o Sanlúcar, y solo conoce Cádiz capital. Lo que se tendría que hacer es dotarlo de los medios técnicos necesarios para que desarrolle su labor.

UGT plantea que se contrate al TES unos días antes y acompañe al equipo durante 2 ó 3 días.

CCOO considera que si bien hay calles concretas que no se conocen, saber orientarse es fundamental y el GPS es solo una ayuda.

UPES indica que esta prueba no está en las normas antiguas de la Bolsa y supone una cesión a la empresa. Es algo razonable, pero quieren esperar para ver si la empresa es razonable en otras materias.

La empresa manifiesta que no habría problema alguno en un control sindical de la prueba.

CEMSATSE manifiesta que al igual que a los médicos y enfermeros se les da formación sobre coordinación y ECA, a los TES se les debe dar formación de los callejeros de la provincia.

La empresa, respecto de la formación del curso de ECA para enfermeros y TES expone que ofrecería esta formación al personal aun cuando no estén trabajando.

UPES solicita un periodo de carencia para que los enfermeros y TES se formen.

CEMSATSE plantea que los médicos también tengan que hacer formación en coordinación en las mismas circunstancias.

La empresa manifiesta que no habría problemas en ese punto.

UGT se plantea si la empresa tendría capacidad para hacer todos los cursos de ECA.

La empresa manifiesta que, a propuesta de UPES, se plantea el mantener las dimensiones de la lista de seleccionados. Considera UPES que hay una gran insatisfacción por la interpretación de la empresa de la lista de seleccionados. Si se admite que las penalizaciones puedan afectar a la bolsa de seleccionables, habría una permeabilidad entre ambas listas, sumando el tiempo trabajado a la lista de seleccionados y a la de contratación y de suplencia.

La empresa indica que sumar el tiempo trabajado a las bolsas de seleccionables y de suplencia no sería problema. Pero el enfoque global cree que crea problemas jurídicos. El Convenio prevé que para adquirir fijeza deben ser a través de la bolsa de seleccionados.

UPES no cree que su propuesta vaya en contra del proceso selectivo ni del convenio.

CCOO indica que no pondría ningún problema a tal alternativa, pero tiene unos procedimientos judiciales iniciados que van a seguir puesto que entienden que pueden prosperar.

La empresa manifiesta que podrían estudiarse estas soluciones si se pone fin a los contenciosos.

UPES quiere dejar en suspenso la modificación del reglamento de la Bolsa, pues supeditan todo a mejoras que se pudieran conseguir. No van a ceder en derechos de los trabajadores cuando la empresa no ofrece nada a cambio.

La empresa contesta que hay cuestiones en que todas las partes están de acuerdo, como la provincialización de las Bolsas.

La empresa manifiesta que dada la situación jurídica actual no plantean modificar la situación, pues pudiera suponer una debilitación de su posición en los procedimientos judiciales. Si esa situación se modificara, no verían mal la propuesta de UPES.

UPES considera que entonces, para ellos, también puede generar riesgos jurídicos la modificación de la bolsa.

Por las partes se acuerda mantener la bolsa de contratación, tal y como está actualmente.

3) Carrera profesional.-

La empresa manifiesta que ya se trató este asunto en la última reunión de la carrera profesional. Está siendo gestionada por la Dirección General de presupuestos de la Consejería. Se está tratando de coordinar para que el criterio sea igual en todas las empresas públicas. Se barajan dos propuestas para computar la fecha de los servicios prestados:

- 1) Desde la firma del convenio anterior.
- 2) Que todas las empresas públicas saquen una resolución a fecha de este trimestre del año.

La solución se dará en breve tiempo. Los efectos retributivos de la carrera profesional serán desde el día 1 de noviembre. Hay que constituir una comisión de valoración de carrera profesional, con un miembro por cada sindicato. Será una única convocatoria para todas las categorías. Cuando salga la resolución se requeriría a cada sindicato para que designe un representante.

UPES pregunta como va a ser la carrera ordinaria y las fechas concretas de su aplicación.

La empresa manifiesta que actualmente no puede dar fechas, pero que sería igual que el resto de las empresas públicas.

CCOO expone que debe haber una acreditación, y una vez acreditado por la Agencia de Calidad hay que superar un baremo. El SAS tiene ya un borrador del baremo.

La empresa plantea que han estado trabajando con la Agencia de la Calidad con objeto de elaborar un manual de médico coordinador. Todas las empresas públicas deben aceptar el modelo del SAS, que se adaptará posteriormente a las peculiaridades de cada empresa pública.

CCOO indica que en la web de la Agencia de la Calidad viene recogida la información sobre acreditaciones.

UPES pregunta sobre el sistema de acreditación de los TES.

La empresa manifiesta que es igual que el resto de las categorías. Primero sale el proceso extraordinario, y luego, transcurrido un año pueden ya acreditarse. Pero la agencia de la calidad va bastante retrasada en esta materia.

CCOO indica que para el personal no universitario no es necesaria la acreditación, según el baremo del SAS.

UPES pregunta cuanto tiempo se mantiene la acreditación.

La empresa contesta que cada 5 años caduca y hay que renovarla.

CCOO pregunta si en los casos de promoción interna, se puede acceder a la carrera en la categoría anterior.

La empresa manifiesta que no es posible.

CCOO manifiesta que una situación que se da en todas las empresas públicas es el de los auxiliares administrativos que han pasado a ser administrativos. Es una cuestión que está pendiente de su valoración económica.

4) Trienios.-

La empresa manifiesta que en la nómina de noviembre van a regularizar los trienios del tiempo trabajado fuera de la EPES.

UPES plantea el caso de un supuesto en Málaga, en el que un profesional ha sacado la plaza como funcionario, y ello acarrea la antigüedad desde el inicio de su relación con tal Administración.

CCOO indica que en el EBEP, a efectos de retribución por trienios se habla de servicios prestados, en su artículo 21. Entiende que se debe aplicar lo que viene en el Convenio, que deja entrever la aplicabilidad del EBEP, y éste equipara trienios a servicios prestados.

La empresa manifiesta que el EBEP no es de aplicación a las retribuciones en el ámbito laboral, sino sólo al funcionarial.

CCOO plantea que los profesionales que ingresen en el momento de su constitución perdieron en su momento 2 ó 3 años.

La empresa manifiesta que si eran personal fijo en el SAS sí que tienen derecho a tales trienios.

UPES plantea otros supuestos concretos. Una compañera que estando contratada, tuvo el parto. Durante la baja maternal no tuvo contrato. Al día siguiente de la baja maternal se le contrató. Tiene un periodo de discontinuidad superior al periodo de carencia o discontinuidad, pero fue debido a una baja maternal.

La empresa contesta que lo estudiará, pero en principio, el procedimiento no incluiría esos periodos.

5) Manual de permisos retribuidos.-

La empresa plantea que va a sacar un procedimiento que unifique los criterios. Se ha intentado negociar en Mesas técnicas y no se ha llegado a ningún acuerdo.

La empresa indica los aspectos esenciales que se han incluido:

- Un plazo de justificación de los permisos: 10 días desde su concesión.
- Turnos incluidos en los permisos retribuidos: no se tendrán en cuenta los cambios de turno, sino que se asumirían los turnos planificados, reasignándose las horas.
- Traslados por cambio de domicilio habitual: la fecha concreta de la mudanza estaría relacionada con el documento de empadronamiento. Se admitirían como documentos justificativos una factura de la empresa de la mudanza, un contrato de arrendamiento, una escritura de compraventa, etc.
- Permiso de lactancia, acumulación: se incorpora en gestión del tiempo tal y como se está haciendo en la actualidad.
- Permisos individuales de formación: tal y como se pactó en Comisión Paritaria.

Hay una cuestión no resuelta: la noche anterior al permiso de examen, que no está pactado. Hay una necesidad de unificar los criterios de los distintos servicios provinciales.

UPES manifiesta que le parecen ilegales algunos puntos. Pregunta si hay un margen de negociación por parte de la empresa.

La empresa manifiesta que está de acuerdo en negociar sobre procedimientos, plazos, etc., pero que no hay margen de negociación sobre los días u horas que están fijados ya en el Convenio.

6) Constitución de la Comisión de Igualdad.-

Se informa por la empresa el proceso en materia de igualdad. Hubo una Mesa Técnica respecto a esta cuestión donde el Instituto Andaluz de La Mujer estuvo presente junto a los sindicatos representativos. Queda pendiente constituir una Comisión de Igualdad. Y se hará conforme al reglamento propuesto por el Instituto Andaluz de la Mujer.

UPES pregunta a quien se pueden dirigir para hacer las aportaciones que consideren oportunas.

CCOO indica que

- Primero, hay que constituir la Comisión.
- Después, la Fundación Mujeres, que es externa a la empresa, hace un diagnóstico.
- Después hay un cuestionario que se realiza a todos los trabajadores, y una serie de entrevistas con directivos y representantes sindicales.
- Por otra parte, hay unos cursos de formación a los directivos y a los sindicatos, por separado. Estos cursos van dirigidos a todos los delegados.

La empresa solicita se le envíen los nombres de los miembros de la Comisión y que ciertamente lo expuesto por CC.OO. responde a lo que se ha venido exponiendo en cada una de las presentaciones realizadas en los servicios provinciales por las personas asesoras del Instituto Andaluz de la Mujer.

7) Fondo de Acción Social.-

La empresa manifiesta que había un porcentaje de ayudas especiales. Ha pensado enviar agrupadas dichas ayudas, especificando las causas e importes. Lo que quiere es que se valore por los sindicatos los aspectos que deben priorizarse por esas ayudas.

UPES plantea que si hay que hacer una mesa técnica para otras materias, se pueda llevar esta materia trabajada y se analice.

La empresa pregunta si convocan una Mesa Técnica para intentar llegar a un acuerdo sobre permisos y licencias e incluyen estas otras materias.

Se alcanza un acuerdo y se convocará esta mesa Técnica.

8) Ruegos y preguntas.-

UPES plantea una denegación de horas sindicales en Granada. Se han denegado dos veces recientemente, con la excusa, dice, de no disponer de turnos asistenciales. Entienden que no se pueden negar las horas sindicales y se tendrán que cubrir como se tengan que cubrir.

La empresa manifiesta que se va a celebrar una reunión en Granada para hablar con los delegados sindicales y espera que este problema se solucione en breve.

UPES ha solicitado información sobre la póliza de robos de la empresa. Según expresa: han robado llaves de profesionales y la empresa se niega a cambiar el bombín de los coches particulares y los compañeros no se atreven a llevar sus coches pues temen que alguien tenga sus llaves.

La empresa manifiesta que se informará sobre el contenido y características de la póliza.

UPES traslada una pregunta que le hacen desde Granada: ¿pueden movilizarse personas fuera de la adscripción, habiendo trabajadores en estas bases?

La empresa manifiesta que es un tema de Comisión Paritaria Provincial, ya que es donde se conoce el problema, pero el Convenio permite movilizar hasta un 30% de la jornada.

UPES pregunta que si no hay necesidad de movilizar, ¿se puede movilizar?

La empresa contesta que se informará y analizará lo ocurrido.

CEMSATSE plantea la convocatoria del Comité Central de Seguridad y Salud.

La empresa manifiesta que está pendiente de que cada Sindicato nombre su representante, tal y como se quedó. Hay un acuerdo para que haya una reunión en noviembre, pero previamente cada sindicato deberá designar a su representante.

Se acuerda que en ese Comité Central haya los cuatro delegados de prevención que dice el convenio y que pueda acudir además un delegado más sin voto.

CCOO entiende que se está penalizando excesivamente el absentismo. Hay un excesivo recelo.

La empresa manifiesta que no se penaliza el absentismo, solo se controla y se examina si hay determinados abusos. En la actualidad, con los turnos de 24 horas, los abusos afectan el doble. Los futuros cambios de esas personas se valorarán.

UPES manifiesta que no se puede penalizar a nadie que esté de baja con una baja legal.

La empresa entiende que los turnos de 24 horas fueron una concesión a la parte social. Y el coste del absentismo desde entonces se ha incrementado. Los turnos de 24 horas no son sostenibles con un incremento de los costes. Si se quiere seguir manteniendo los turnos de 24 horas, tendrá que ser en términos tales que no supongan un incremento de los costes por absentismo.

CCOO manifiesta que no se puede atribuir el incremento del absentismo a una mala intención colectiva.

UGT indica que lo que observan en Sevilla es lo contrario a lo expuesto por la empresa.

La empresa contesta que el efecto de los turnos de 24 horas debería ser neutro, pero en la práctica no es así: ha habido un incremento importante del absentismo.

CEMSATSE plantea que se aporten por la empresa los datos y se analizará la cuestión.

Y siendo las 15,30 horas del día al inicio señalado, se da por finalizada la sesión.