

Acta de la Sesión de la Comisión Paritaria Regional (CPR) nº 71 de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) de 4 de junio de 2020.

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

José Luis Pastrana Blanco Director Gerente

Maite Becerra Moreno Dtra. de Profesionales

Enrique Bravo Escudero Subdirector de ADP (videoconferencia)

Mari Paz Carmona Molina Directora Asistencial de EPES

Javier Vázquez Granado Subdirección Asistencial de EPES

M^a Paz de los Ríos Caparrós Asesora

En representación de los Trabajadores:

Asistentes por Videoconferencia:

José Enrique Fernández CCOO Representante

José Ortega Oliva CCOO Asesor

José Enrique Fernández Jiménez CCOO Asesor

José Antonio Gómez Cano SATSE Representante

Silvia Cruz García SATSE Asesor

Juana Gómez Escorza SATSE Asesor

Cándido Baena Gallardo SMA Representante



Eulogio Paz Tomás SMA Asesor

Iván Aguilar SMA Asesor

Ramón Robles Tello UGT Asesor (pdte conectar)

Javier Gómez Izquierdo UGT (pdte conectar)

Francisco Báez Barrionuevo UGT Representante

David López Hidalgo CGT Representante

Miguel Montenegro CGT Asesor

Eduardo Reina Caballero CGT Asesor

José Javier García Ortega CGT Representante

Joaquín Cides Camarero UPES Representante

Carlos Manuel Prados Arredondo UPES Asesor

Antonio Vázquez UPES Asesor

José Antonio Gómez López CSIF Representante

Fernando Muñoz Gómez CSIF Asesor

Juan Antonio Mendoza CSIF Asesor.

En Málaga, siendo las 10:15 horas de 5 de mayo de 2020 se reúne en la Sede Central de EPES la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente orden del día:

1. Acuerdo sobre puntuación en bolsa de trabajo EPES periodo covid.
2. Plan de reincorporación del trabajo presencial y vuelta progresiva a la nueva realidad.
3. Información sobre la evolución de turnos de refuerzo y contratación con motivo Covid_19.
4. Protocolo de reubicación de profesionales sensibles- información sobre profesionales reubicados o en proceso de IT.
5. Evaluación objetivos junio 2020: circunstancias extraordinarias Covid 19.
6. Formación Post Covid-19 . Alternativas formativas y posibilidad de online futuro
7. Actualización del Procedimiento de autorización para la realizar voluntaria de jornada especial (acumulación de turnos de 12 horas).



8. Contratos de Interinidad y de eventualidad EPES-vs SAS.

Se remite para la valoración sindical documentos del punto 2 y 7.

Puntos solicitados a incluir por CCOO correo 31 de mayo (remitidos por José Ortega)

- Bolsa de contratación. Actualización Normativa de aplicación y apertura.
- Promoción Interna. Interpretación de ordenación de listados.
- Salud Responde. la reordenación de personal realizada en situación de COVID19.
- Traslados temporales extraordinarios motivados por COVID19.

Se inicia la sesión y con carácter previo, se plantean varias cuestiones:

En primer lugar, por la Representación Sindical (RS) se plantea cambio de los puntos del orden del día, indicando que son de todos y no sólo de la empresa. Y solicitan información sobre la anterior CPR e información sobre los expedientes disciplinarios, contratos de interinidad y personal reubicado

Se indica por la empresa que se enviaron los puntos del orden del día a tratar hoy, que por la RS se han propuesto alguno más, y que ese es el orden que se debe seguir.

En segundo lugar por la RS se insiste en solicitar información sobre CPR anterior que consideran fue unitaria por celebrarse sin presencia de la representación sindical. La reunión debió haberse aplazado, indicando que es un órgano que no puede reunirse unitariamente, y si así se hizo, no debió levantarse Acta de la misma.

Por la Empresa se indica que el órgano se constituyó porque la negativa de los sindicatos a acudir tenía una causa no permitida por el ordenamiento jurídico - la apertura de un expediente disciplinario-, y se daban las condiciones de quórum (la mitad de los asistentes, presidente y secretario). No se decidieron cuestiones que pudieran requerir el acuerdo con los representantes. Todos estos temas se han incluido en el orden del día de la CPR de hoy.

Por la Empresa se indica que en la anterior CPR se trataron los puntos del orden del día propuestos para la misma y el órgano se constituyó correctamente, pues desde el punto de vista jurídico la CPR está formada por dos partes y la negativa de los sindicatos (uno de ellos hasta última hora) a acudir a la misma tenía una causa no permitida por el ordenamiento jurídico-la retirada de expediente disciplinario-, dándose no obstante las condiciones de quorum (la mitad de los asistentes , presidente y secretario), No resolviéndose puntos que requerían el acuerdo con la representación sindical y que por ello se han incluido en los puntos del orden del día de hoy. No existe norma de régimen interior de la CPR que así lo impidiera.

Por SATSE se dice que sí se tomaron decisiones, se habló en nombre de RS y se tomaron decisiones sobre el teletrabajo.

Por la Empresa se indica que la RS no puede dejar de acudir por la causa alegada de retirada de expediente disciplinario, máxime cuando es una cuestión que no se puede tratar en una CPR.

CGT indica que sí se puede tratar en una CPR pues por definición es posible y que la interpretación dada por la empresa es tratar de justificar lo injustificable.



SMA indica que el 5 de mayo respondió a la empresa e indicó el motivo de su ausencia solicitando aplazamiento de la misma y así se podría haber ahorrado este desencuentro artificial, al entender que es ilegal y que por SMA no se va a firmar Acta de la CPR anterior.

La empresa indica que el acta no se presentará a la firma estando reunidos para retomar la negociación.

CCOO rechaza que se siga con el expediente disciplinario del compañero por coartar la libertad sindical, que la CPR no es un órgano unitario y que esa reunión no debió tener Acta y que ellos no van a firmar.

UGT rechazan el Acta de CPR anterior (unitaria) y por su parte se exige se empiece a negociar sobre las sanciones impuestas a los compañeros respecto a lo que se oponen.

Por Asesoría jurídica de la empresa se indica que no es competencia de CPR negociar sobre expedientes disciplinarios. La tramitación o no de expedientes disciplinarios es potestad de la empresa, sólo se podría desconvocar la reunión de CPR por causa de fuerza mayor y este motivo no era causa legal para ello.

La empresa indica, además, que no se puede tratar en un CPR los expedientes disciplinarios pues están presentes en esta reunión los trabajadores expedientados, así como el instructor y la Secretaria de dichos expedientes, por lo que jurídicamente no es posible tratar ese punto.

Señala la empresa que es el Comité de Empresa del interesado es el que debe ser informado del expediente.

Por CGT se indica que se ha llevado esto a la CPR para tratar sobre las buenas formas que debe tener la empresa y contra la política coercitiva que se está ejerciendo contra un delegado de prevención, por su actitud.

Señala el Director Gerente que por una actitud no se abre expediente disciplinario, ni contra la libertad de expresión. Los expedientes disciplinarios se resuelven en base a criterios basados en la legalidad y no se han abierto por motivos sindicales, no obstante se procura ser magnánimo y cuando se han podido acordar entre las partes se han concluido.

Por la RS se pregunta que cuándo va a cerrar la empresa los expedientes disciplinarios abiertos

Por el Gerente se indica que el expediente está en fase de instrucción (sale el instructor del expediente disciplinario de la Sala de reuniones ante las frecuentes alusiones)

Señala el Director Gerente que las personas que reconozcan que se han equivocado irán en su grado mínimo. Las que no lo hagan, se estará a lo que haya según las pruebas existentes, para que no vuelvan a hacerlo.

La RS quiere que conste en Acta que la empresa indica que la RS no va a poder defender a un representante sindical en esta Comisión Paritaria Regional.



Llegados a este punto se indica por la empresa para zanjar esta cuestión, se proceda a votación de si se continúa o no con los puntos ordenados de la CPR de hoy.

SMA señala que el expediente abierto a un representante sindical es una línea rupturista por parte de la empresa y la línea ha de ser de diálogo y de apertura no estando de acuerdo con los criterios esgrimidos por la empresa y con eso no tiene nada más que decir.

CCOO se ratifica en el rechazo al expediente incoado al compañero, que espera se resuelva y entiende que hay que seguir la CPR y tratar problemas de los trabajadores.

UPES indica que el 17 de marzo mostraron ya su rechazo a la apertura del expediente disciplinario, se adhiere a la línea de CCOO, indicando que lo deseable sería un diálogo fluido.

SATSE señala que para cerrar esto decir que aceptaron recusar a Javier Vázquez, no obstante en la línea de los compañeros entiende que se debe seguir con la CPR con los puntos del orden del día.

CSIF En contra de cualquier expediente a un representante sindical y no tienen información sobre el expediente de Javier.

UGT Se identifica con lo dicho anteriormente e insiste en que no se puede coartar la libertad de un representante sindical.

La empresa señala que no les gusta abrir expediente disciplinarios y que tampoco usan la coacción, en modo alguno, como se ha indicado si hay posibilidad de encuentro se busca y se encuentra y esa siempre ha sido la línea a seguir por el Gerente.

Señala el Gerente que uno de los expedientes se resolvió el mismo día, en los términos que se indicaron, sin sanción. El otro está en fase de instrucción y puede resolverse con acuerdo.

CGT abandona la reunión porque no se ha producido cambio alguno en la postura del gerente en materia de los expedientes disciplinarios.

Se inicia la reunión a las 12:40 horas tratando los siguientes puntos del orden del día

Acuerdo puntuación de Bolsa de Trabajo tras COVID

Se señala por la empresa que se acordó por la Mesa sectorial el valor doble del tiempo trabajado en Covid19.

En EPES la actualización de Bolsa, en determinados listados, se realiza por la puntuación en la última baremación de méritos, más los días trabajados en EPES, y se hace en línea. El sistema de actualización a efectos de Bolsa (provisión interna y promoción interna), se reordenaría de forma automática: y los efectos serían inmediatos.

Podría tener otro efecto y es que sólo fuera de aplicación en la próxima actualización de méritos.



Por la RS se indica que en la Mesa sectorial se consideró que para estimular la contratación se establecía el primer corte a fecha 31 de octubre para baremar todos los méritos. También se llegó al acuerdo para valorar en tiempo trabajado en empresa privadas concertadas de ambulancias

El resto tendría efectos para la nueva apertura del nuevo periodo de baremación.

Se acuerda que se formalicen las bolsas de suplencia, con convocatoria pública, para incluirlo y ordenarlos por tiempo trabajado

La RS solicita que se haga un borrador de convocatoria y hacer pública la bolsa abierta para se notifique a todo el personal. El borrador debe ser con baremo sencillo y simple y publicarlo

Por la empresa se señala que se preparará un borrador de convocatoria y publicarlo en cuanto se pueda con los siguientes elementos:

MEGACODE+INCLUSIÓN+VALORACION TIEMPO TRABAJADO. En todas las bolsas igual.

Por la empresa se señala que en las bolsas que se actualizan diariamente se haría ya. El resto de las Bolsas habría que esperar a su actualización por nueva baremación de méritos

Por la empresa se enviará borrador de acuerdo y de convocatoria.

Contratos de interinidad.

Por la empresa se han enviado escritos a la Consejería solicitando 39 interinos por puesto vacante hasta que se puedan cubrir definitivamente :

21 médicos,13 DUES, Y 5 TES.

Incluyendo: interinos por vacante 2019,..... 11 no cubiertos

Interinos por vacante OPE Extraord24

Se incluye puestos por extensión equipo helicóptero que se inició el 1 de junio hasta final de año.

Señala el Gerente que el equipo fijo de Cádiz entre el 1/5 a 15/09 en el presupuesto 2019 está autorizado y la extensión del servicio para todo el año se ha solicitado y como este año es extraordinario, el seguimiento del presupuesto es rigurosísimo, con un déficit previsto por COVID de 1 millón de euros y el presupuesto de personal tiene lógicamente déficit. Desconocemos si habrá o no ampliación presupuestaria para ello y en la solicitud de puestos de interinidad se incluía el equipo de helicóptero. La limitación de contratación pone en riesgo los servicios que prestamos y la Consejería de Hacienda cree que se resolverá pronto, siendo a su criterio necesario que se desbloquee este tema lo antes posible. Se señala que se está en trámite en la Consejería de Hacienda



En cuanto a la ampliación del periodo de referencia en los contratos de eventualidad con modificación del Convenio colectivo. Se ha hecho ver la necesidad vital de modificar el convenio por unificar con el resto de agencias.

Este requerimiento se ha enviado a la Dirección General de Presupuestos, que lo está valorando. Se ratificaría, en mesa de negociación y, tras el acuerdo se enviaría a Hacienda.

Se señala la Sentencia de 2019 que impide la sustitución de las vacaciones. Estos contratos deben hacerse con eventuales

Se señala por el Gerente que en los escritos se ha puesto de manifiesto, incluso, la posibilidad de cierre de centros y cierre de bases. Estamos dispuestos a realizar la contratación necesaria.

Se discute en Paritaria, y se constata que, si no existe otro recurso, se deberían garantizar las vacaciones.

Se plantea la posibilidad de contratos de sustitución por devolución de horas. En este sentido, señala la Empresa, el convenio colectivo prevé la posibilidad de que se realice la compensación, por turnos completos de trabajo, cuando por necesidades del servicio de prolongue la jornada laboral, o en activaciones de guardias localizadas y otros supuestos. La devolución de esos turnos a los trabajadores podrían cubrirse mediante contratos de interinidad por sustitución dado que, al producirse por prolongaciones de jornada, activaciones de guardias localizadas y otros aspectos, tienen un carácter de imprevisibles.

La Representación Sindical da su aprobación a hacerlos, en tanto se habiliten las solicitudes de cobertura que se han definido. La empresa mandará el texto de un acuerdo interpretativo que acredite el contrato de sustitución para la devolución de horas de los profesionales.

Por la RS se pregunta si de la OPE extraordinaria hay fecha

Por la empresa se señala que aún no sabe nada, se ha demora aún más por el COVID 19, a tener en cuenta que primero se ha de publicar el decreto y negociar los temarios en esta materia. Quizás para primeros de año.

Personal sensible

Por la RS se indica que la Sala de Coordinación es un punto de estrés y sobrecarga y no es buen sitio para la reubicación de profesionales especialmente sensibles

Por la empresa se indica que el 22/5 se ha actualizado el protocolo del ministerio que incorpora dos nuevas patologías: obesidad mórbida y patología renal.

La empresa indica que si el protocolo dice que son profesionales especialmente sensibles tiene que retirarlos del riesgo, cuando se alce la prohibición legal para presencial de personal sensible se incorporará al cuadrante original. Si bien se ha enviado a casa a personal sensible y eso ha sido un error, nos tiene que dar otra vía: posibilidad de evaluar el estado del trabajador.

4. Horas no realizadas como consecuencia del Covid 19



Indica la RS que hay supuestos en que los trabajadores no han podido realizar su jornada como consecuencia del COVID, y que no se debería por la empresa reclamar la realización de la jornada, ni el descuento de la misma.

La empresa señala que en supuestos pendientes de IT por vigilancia de la salud, se les ha computado como tiempo de trabajo.

Por la empresa se solicita más información de los casos concreto, se revisarán tras remisión por la RS.

La RS alude al Acuerdo de 8 de mayo de 2020, publicado en boja de 22 de mayo, tiene efectos de 8 de mayo. Indica que no se devolverán las horas dejadas de realizar consecuencia del Covid19, como consecuencia de la interrupción de actividad.

Indica la Empresa que, en nuestro caso, no ha habido interrupción de actividad.

Señala la RS que ha habido turnos de refuerzo en el 112, realizados como jornada ordinaria, y que se quedan cortas de horas. Dado que se contratan a otros trabajadores para sustituirlos, cuando vuelven a sus puestos no pueden realizar los turnos.

La empresa indica que va a valorar y ver los perjuicios que haya podido tener algún trabajador, en supuestos concretos. Vamos a ver, también, lo que dicen el resto de las agencias.

Vuelta a reincorporación actividad presencial.

Por la empresa se indica que se ha enviado un plan de reincorporación para personal no asistencial (Administración) ante los magníficos resultados, estando satisfechos empresa y trabajadores.

Tras hablar con personal de administración se le ha propuesto cambiar dinámica pues si se incorporan al 100% en sede, habría que llevar mascarilla todo el tiempo. Se le propone 50% jornada presencial en Sede en varios turnos: lunes y miércoles y martes y jueves y viernes teletrabajo para todos.

El teletrabajo ha venido para quedarse, ahora será voluntario y los trabajadores ponen su equipo y se establecerán ayudas como escritorios virtuales para ver el tema de objetivos con comisión paritaria.

La modificación sería en fase 3. El plan establece de hasta el 70%. En EPES se va a mantener al 50% por turnos, y así se habló con representantes trabajadores y cuentan esta medida con el apoyo de los trabajadores, pues no se cuenta aun con espacio suficiente para mantener distancia seguridad sin mascarilla.

La RS propone ubicar para medidas de seguridad también en las BASES Asistenciales.

Por la gerencia se informa de la relevancia presupuestaria de dichos cambios en las bases asistenciales, habrá que medir los costes de inversión. En Sevilla hay una base periférica que se va a cambiar, se tendrá en cuenta la mejora de las bases empezando por las peor dotadas.



Información sobre evolución de turnos de refuerzo y contratación con motivo Covid19.

La empresa informa que los contratos del Covid19 se han ido manteniendo en la línea, según ha ido evolucionando la demanda. Indica los turnos que se han venido estableciendo:

Se reforzó Turno de noche 12h. en Málaga, se reforzó por la situación especial. También turno de 12 h de TES en Sala (fue disminuyendo e incremento desinfección). También turno de Refuerzo UVI Móvil.

Salud Responde a partir del 16/3 2º turno de 12 h

La disminución de los turnos es secuencial, retirada paulatina aunque aún hay turno de refuerzo. La idea es que se normalicen los turnos a partir de esta semana.

Se ha efectuada información transparente por parte de EPES.

Pregunta la RS si hay plan de contingencia para la siguiente oleada.

Señala la Directora Asistencial que se hizo un plan de contingencia, contemplando distintos escenarios, desde incremento asistencial, a contagio profesional, etc y de igual manera se hará para la siguiente situación y se previó traslados potenciales de críticos, hospitales nido, ojalá no se use y esperamos no tener que utilizar, se dimensionó en papel para dar respuesta a esta situación.

Evaluación objetivos junio 2020

Por la RS se señala que la plantilla de salud Responde tiene un déficit estructural, que no es coyuntural como consecuencia del COVID

Por la empresa se señala que Salud Responde ha demostrado su relevancia en sistema sanitario público pues en fase de reestructuración se gestionaron en su momento 600 mil llamadas, debido a la COVID

Indica Javier Vázquez, que poco a poco se han ido reduciendo refuerzos. Estamos en un momento de revisión de la cartera de servicios, revisado situaciones que se hayan dado de respuesta no ágil y se están reordenando y adecuando la estructura del personal de enfermería del resto de EPES. Se está en fase de revisión para mejorar la respuesta al ciudadano.

La empresa indica que los resultados han sido excelentes. La empresa ha decidido dar el 100% de consecución de objetivos por el contrato programa a nivel de empresa y provincial

Se han analizado algunos resultados en Salud. Creemos que eso puede garantizar que los resultados conseguidos ya estarían evaluados y conseguidos. Y esto da mayor confianza de que ese 100% no se va a ver mermado en la próxima evaluación.

Nosotros garantizamos un 36.5% del total de incentivos y SAS un 35%.



En este pago se va a liquidar el 100% de los objetivos de empresa, y del Servicio Provincial, y se garantiza el 35% de la parte individual. Esta sería la primera vez que se liquidan estos porcentajes en la empresa.

El resultado es incluso mejor que los resultados del SAS. Los trabajadores que tengan una mejora en la segunda evaluación, que mejora en un 10 % o más sobre la primera, se le valorarán todo el periodo con la nota del segundo periodo.

Se va a remitir un documento con los resultados globales y parciales. Se mandará a todos los Servicios Provinciales y a todos los profesionales.

Formación.

La formación se ha visto afectada. Estamos intentando buscar la alternativa a través de plataformas opciones formativas que suplan de manera no presencial esa formación de la empresa

Por la empresa se señala que :

- Se ha tenido que retirar toda la formación presencial.

- De aquí a final de año se pretende cumplir la formación, que se realizará a través de plataformas de IAVANTE o EASP.

- Que se puedan realizar por videoconferencia dentro de lo ya previsto pero en otros formatos
- Escuela de Salud Pública y otros se harán para facilitar que se forme el personal.

La intención es que el personal mantenga el derecho a formarse

En cuanto se tenga catálogo se remitirá para su conocimiento y se intentará dar, y si no se puede dar se entenderá como realizada. Se intentará hacer con formadores EPES

Actualización del procedimiento de autorización para realización voluntaria de jornada especial.

Por la empresa se señala que la jornada especial, por la acumulación de turnos de 12 horas, se acordó hace muchos años y así consta en el Acta de 25 de octubre de 2007, y siempre ha tenido carácter voluntario por el trabajador, y por ello se ve la necesidad de que ese Acuerdo voluntario se recoja en la direcciones provinciales. Se presenta a la RS la Instrucción que se da para ello a los directores Provinciales.

La jornada especial, por la acumulación de dos turnos de 12 horas, debe ser voluntario por el trabajador. Se va a hacer un procedimiento para que el trabajador explicita esta voluntariedad.

Por la empresa se indica que el procedimiento ya se acordó en el acta del 25 de octubre de 2007. Es una actualización de un procedimiento ya establecido entonces. No cambia el sistema actual de determinación de turnos, ni la programación de los turnos de 24 horas



El procedimiento ya se acordó y estamos ante una mera actualización de un procedimiento ya establecido entonces. Se trata de materializar y formalizar desde principios de año el régimen de voluntariedad en jornada especial.

Se pensaba hacer a principios de año, pero es mejor hacerlo ahora. Se presenta a la RS la Instrucción que se da a los Directores Provinciales.

La empresa indica que va a proceder a pasar esa Instrucción a los Servicios Provinciales, para su realización. Se va a poner en marcha la semana que viene, conjuntamente con la normalización de los cuadrantes que se acaba de hacer. Se le puede dar a los trabajadores dos meses para la firma, aunque no cambie el sistema de cambios de turnos.

Por la parte sindical se considera que la aplicación permite ya la aceptación del cambio de turno por la empresa y esto supone un trámite más

SATSE añade que no se ve claro el motivo para regularizar esto después de tanto tiempo, considerando que este documento no es útil porque nunca ha habido problemas con esto, no obstante, queda pendiente de la medida adoptada.

El tema de Salud Responde ya está tratado.

Bolsa de contratación. Actualización normativa y apertura.

La RS quiere actualizar el régimen de sanciones por rechazo de contrato. Incluirlo en la próxima Paritaria. Señala que el actual régimen hay que hacer una reflexión sobre ese tema para evitar picaresca. Se enviará Borrador de cómo hacerlo.

Promoción interna. Interpretación de ordenación de listado.

CCOO plantea si en la Promoción Interna Temporal se debería o no incluir la excedencia parental, sino el tiempo efectivamente trabajado.

Se indica por la empresa y otra parte de RS que no computar estas excedencias podrían perjudicar las posibilidades de promoción de la trabajadora.

Traslados temporales extraordinarios Covid19.

La RS solicita información sobre casos de movilidad por COVID

La empresa señala que en total han sido 6 profesionales que se han trasladado por esta modalidad. Tres son fijos, y tres son interinos por puesto vacante. El último se trasladó de Almería a Málaga (Médico). Se enviará información por correo electrónico

Se acuerda que pudiéndose celebrar la reunión de CPR con este formato on line, se mantendrá y una reunión presencial al semestre

Siendo las 16,15h se levanta la sesión.



	Firma
CCOO	
CGT	
CSIF	
SATSE	
SMA	
UGT	
UPES	