

Acta de la Comisión Paritaria Regional nº 73 de 20 de octubre de 2020.

En Málaga siendo las 11,30H de 20 de Octubre de 2020 se reúne en Sede Central la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo, con el único punto del orden del día:

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)

M^a Paz Carmona Molina Direct. Asist. de EPES

Javier Vázquez Granado Subdirección Asistencial de EPES

M^a Paz de los Ríos Caparrós Asesora

Leopoldo Tarifa. Área de Desarrollo de Personas

En representación de los Trabajadores:

Asistentes por Videoconferencia:

José M. Garrido Molina CCOO Representante

Jesús Cabrera CCOO Asesor

José Ortega Oliva CCOO Asesor

Juan Jiménez Corona SATSE Representante

Juana Gómez Escorza SATSE Asesor

José Antonio Gómez Cano SATSE Asesor

Cándido Baena Gallardo SMA Representante



Esteban Feriche Fernández-Castanys SMA Asesor

Ángel Lucena Romero SMA Asesor

Ramón Robles Tello UGT Asesor

José Antonio Remesal González UGT Representante

Francisco Javier Gómez Izquierdo UGT Asesor

Jairo Muñoz Sierra CGT Representante

Eduardo Reina Caballero CGT Asesor

Antonio Vázquez Lara UPES Representante

Francisco Manuel Gómez Hernández CSIF Asesor

José Antonio Gómez López CSIF Representante

Juan Antonio Mendoza CSIF Asesor

Interviene, con carácter previo el representante de CGT, indicando que todos conocen el problema de la empresa del final de la vida laboral y quiere abrir debate y la posibilidad de incluir jubilación parcial con contrato de relevo al igual que tienen otros sectores como Policía y Bomberos y como se establece en el C.C de personal laboral de la Junta de Andalucía.

Por la empresa se le indica que se envíe propuesta a la CPR y se analizará

Desde CSIF se indica que se debe hablar en comisión para abordar esta cuestión y que no se debe paralizar por la integración con el SAS, que mientras se debe negociar esta cuestión por la parte social

Por la empresa se insiste en que se lance la propuesta por la parte Social y se analizará, pues ello implica un informe favorable de Hacienda de la J.A. y para ello hay que definirlo y cuantificarlo.

Por UGT se indica que hay que tratar estos temas en CPR y quiere que se trate la modificación del art 14 del Convenio Colectivo de EPES

Por la empresa se indica que si se ve necesario se tenga que modificar el Convenio Colectivo así se hará. Acto seguido se comienza analizar los puntos del Orden del día, previstos

1. Datos de actividad de los Centros Coordinadores. Se remite para su análisis el enlace a los informes:

<https://consigna.juntadeandalucia.es/fb7ab0378379a301de55d12357b46b5b>



2. Demanda de los Centros Coordinadores: Plan de contingencia.
3. Tiempo de descanso en las salas de los coordinadores
4. Oferta de Empleo Público (OEP) extraordinaria para la estabilización de empleo temporal en las agencias públicas empresariales sanitarias. Plazas EPES.
5. Autorización de Tasa de Reposición año 2020.
6. Bolsa de suplencia.
7. Modificación de normas de bolsa de trabajo temporal: remisión de ofertas por correo electrónico y modificación de preferencias.

1. Datos de actividad de los Centros Coordinadores: Se remite para su análisis el enlace a los informes.

Por la Representación Sindical se dice que estos datos eran informes diarios que llegaban al Director y antes lo veían por cuadros de mandos, la política de empresa cambió y se agradece tener los datos, aunque eso se haya demorado, si bien para poder analizarla deberían tener referencias de años anteriores.

Por la empresa se indica que se ha hecho un formato específico y que los sindicatos han de facilitar un correo electrónico y mensualmente se les enviará y si necesitan algo más que se pida y se intentará facilitar para la paritaria, mediante procedimiento informatizado.

2. Demanda de los Centros Coordinadores. Plan de contingencia.

Por la Representación Sindical se indica que el estado de los centros de coordinación de emergencias deben reforzarse y que los TES deberían estar en Sala y coordinar emergencias desde Sala.

Por la Dirección Asistencial de EPES se informa de los cambios en la dinámica de protocolos con la presentación del Plan de Contingencia para el incremento de la demanda en los centros Coordinadores. Se comparte una presentación Power point.

Se informa que el máximo de llamadas se produjo el 19/3/20 con 600.000 llamadas de las cuales, la mayoría eran informativas por la pandemia pero, salvando eso, ha habido un incremento de llamadas entre un 20 y un 25 % respecto del mismo periodo el año anterior. En vista de ello se ha notificado a la Consejería y al SAS que se estaban sustituyendo necesidades que no podía atender Atención Primaria y por ello se propuso el Plan de Contingencia en Abril al detectarse ese gran incremento que provenía del gran nivel de escuchas, sin poder discriminar la priorización, por lo que se actúa en varios niveles: nivel de actuación mediante refuerzos y Organización de la demanda

Se establecen los circuitos 1,2 y 3 para ordenar la actividad



Se pretende aliviar la presión mediante desarrollo del sistema , con aplicativos web, lo que implica que no estando en centro coordinador, puedan tratarse con demora situaciones demorables y que en el momento en que se produzca situación que precise plan de contingencia sólo se activaría cuando fuera necesario, no necesariamente ha de ser por COVID, pues esto ya tendría desarrollo 3.

Tiene una gran trazabilidad pues todo queda grabado, las líneas telefónicas se ven por el programa y el desarrollo del sistema permitiría tenerlo, por lo menos el nivel 1 y 2 en Noviembre y quizás el nivel 3

Tras la exposición, la RS hace las siguientes consideraciones:

Por CGT se indica que hay recomendaciones de la U.E que hablan de la creación de Salas espejo y que las mismas pueden estar en los Servicios Provinciales y también ha de tenerse en cuenta la posibilidad del teletrabajo.

Por la Dirección Asistencial se indica que los niveles de Refuerzo y nivel 1 ya están en marcha pues la primera parte ya está hecha, si bien quería presentarlo a la RS antes de que el desarrollo estuviese terminado, y antes de ponerlo todo en marcha.

Por SATSE se indica que incluir enfermeros en todas las Salas de Andalucía sería una buena medida a tener en cuenta.

Por UGT se indica que es adecuado el Plan de contingencia presentado si bien habría que aumentar personal en coordinación y gestión telefónica y que este personal se vea compensado con aumento de periodo de descanso

CSIF sostiene que los TES debían formar parte de Sala, es una forma de no externalizar y que puedan hacer funciones en tele operación.

CCOO señala que, con la presentación realizada por la Dirección Asistencial le surgen múltiples dudas, pues con la situación del estado de Alarma en las Salas de coordinación hay que reducir tensión a los profesionales de EPES. No ven el teletrabajo como opción, sin negociar y sin regular, con posibilidad de detrimento de las condiciones laborales.

SMA le parece una buena idea por parte de la dirección Asistencial pero le surgen múltiples dudas al igual que al resto de RS.

UPES le surgen dudas de cómo se afronta el nivel 3, el teletrabajo no lo ve muy claro.

Por el Director Gerente se agradece a todos RS el apoyo prestado al Plan y al igual que a CGT le preocupa el 17% de llamadas perdidas si bien hay otras CCAA a las que ha preguntado y pese a esas cifras, EPES ha obtenido con esos números, un resultado excelente

Por la dirección asistencial se responde a RS.

A CSIF que los TES tienen que entrar de forma regulada y ver las competencias de cada profesional ante la Consejería y se va a pelear por lo mejor respecto a los profesionales de EPES.



A CCOO se entiende las reservas y comparte la idea de que el teletrabajo tenga un control efectivo.

A CGT se le agradece la solicitud referente a la jubilación y lo que ha añadido del teletrabajo.

A UPES todo está planificado para atender llamadas urgentes calificando la escucha como un P4 y salir urgente a atender la emergencia.

La empresa indica que, por parte de la RS, se ve bien el Plan de contingencia presentado, con la reserva de CCOO por la falta de regulación del teletrabajo si bien esto se ha hecho con el personal administrativo, no asistencial, y ha dado magníficos resultados.

Por SATSE se pregunta que por qué los teleoperadores no pueden hacer teletrabajo. La empresa responde que eso dependerá de las empresas que los tengan contratados, que no de EPES y que el trabajo en Sede Central es distinto de los Servicios Provinciales.

Finalmente por la empresa se indica que los desarrollos están avanzados y las medidas se irán poniendo en marcha en breve.

3. Tiempos de descanso en Salas de Coordinación.

La RS solicita un incremento de los periodos de descanso

Por la empresa se señala que los actuales periodos de descanso son adecuados y no se están fiscalizando los tiempos pero sí se miden los bloques, existen discrepancias, algunos comportamientos sin solidaridad, que sobrecarga los excesos de algunos profesionales respecto de los que no se exceden.

Se están monitorizando las pausas y no por ello hay fiscalización pues tras situación estresante pueden descansar y programar sus pausas. Hay que concienciar para el trabajo en Sala que es un entorno colaborativo e indicar que hay por ello una monitorización transparente y sin fiscalización

Por la dirección Asistencial se indica que se pretende que el Plan sea tan automático que entren las llamadas sólo al profesional que este logado para ello.

Se indica por la Empresa que las pausas están distribuidas según recomendaciones de Seguridad e Higiene. Por la empresa se mantendrá la regulación actual de los descansos.

4. Oferta de Empleo público (OEP) extraordinaria para la estabilización de empleo temporal en las agencias públicas empresariales sanitarias. Plazas EPES

Por la empresa se indica que con el Decreto 166/20 que publica la OEP para todas las Agencias se da el pistoletazo para avanzar en esa dirección y abrir mesa de trabajo donde participa la parte social. Aclara que el nº de puestos para EPES son 45: 5 Administrativos, 14 de Enfermería, 19 Médicos, 6 TES, 1 Técnico Medio (informático)



En la una reunión anterior se determinó el Acuerdo de puestos, delimitando que salía a OEP y se acordó que los puestos de enfermería y TES se cubrirían por contratos indefinidos por la Bolsa de provisión interna.

No obstante, la Consejería de Hacienda rechazó la petición por incumplimiento de derechos básicos, entendiendo que se conculcaba el principio de libre concurrencia en el acceso al empleo público.

Se indica que en el futuro no se podrá asignar nuevos contratos por la Bolsa de promoción interna.

Tanto la Consejería, como la Dirección de Regeneración y Admón Publica indican que la cobertura de los puestos con carácter indefinido de la Bolsa de Provisión Interna (lista de los que aprobaron proceso selectivo 2007) vulneraría el EBEP y La Constitución.. Esto también ha ocurrido en otras Agencias como el Costa del Sol.

La intención de la empresa era cumplir con el compromiso adquirido pero ello no ha sido posible, ante el informe desfavorable de los órganos señalados, obviando que esos profesionales, que están en bolsa, ya superaron proceso selectivo.

Por la RS interviene:

SATSE muestra su perplejidad por la situación de los compañeros, no se tenían que haber sacado esas plazas si estaba publicado en el BOJA.

CSIF señala que el Convenio Colectivo de EPES da derecho a esta Bolsa de Provisión Interna y esto tiene rango de ley. Si hay Bolsa hay que cumplirla, que se reserva el derecho de iniciar acciones legales contra la Consejería pues es un atropello hacia las organizaciones sindicales.

CCOO indica que se acordó en octubre porque en ese momento no había plazas y ante esta nueva situación se deberían sacar plazas a promoción interna porque el Convenio Colectivo tiene prioridad. Si no se puede por promoción interna debería poder acceder a interinidad por vacante.

CGT señala que la alusión al EBEP es debido a un fallo propio de la Administración, que tendría que haber hecho una OEP en su momento y que, al igual que CCOO, ante el cambio de situación cambia de criterio.

UPES pregunta qué pasa en promoción interna después de esto y justifican que hay profesionales que habían superado los 3 años y por ese motivo van a reclamar. La bolsa de promoción interna se ha de mantener y ofertar a Bolsa de interino vacante.

Por la empresa se indica que los 45 puestos no pueden ser cubiertos por promoción interna 'La OEP de consolidación de empleo no puede ser cubierta por promoción interna. Por la propia acepción de consolidación de empleo que se trata de puestos libres.

La lista de promoción interna se mantiene y se podría establecer en listado con la tasa de reposición de 2020 (ya aprobada) en una convocatoria conjunta.



CCOO dice que en el SAS se han hecho ofertas diferenciando promoción interna y plazas libres, se podría hacer como hace el SAS para plazas de promoción interna temporal

UGT indica que la mayor consolidación es la de la Bolsa de provisión interna, que llevan esperando y que se les debe buscar cobertura y que los incluidos en la lista de promoción interna cubriesen sus plazas.

Por la empresa se indica que entiende a la parte social pero que la respuesta de la Consejería ha sido negativa y pese a ello se ha enviado todo el proceso selectivo de 2007

CCOO indica que se utilicen la tasa de reposición para la lista de promoción interna.

Por la empresa se indica que se puede estudiar y valorar y que ello entraría en el ámbito de la negociación

Se negociarán los términos de la convocatoria en la próxima reunión de la Comisión Paritaria regional

5. Autorización tasa de reposición año 2020

Se informa por la empresa que tras aprobación de la tasa de reposición 2020 ,16 trabajadores: 10 Médicos, 4 Enfermeros y 2 TES.

Se ha reclamado la denegación de la tasa de reposición 2019 y que se deniega porque las Agencias tenían déficit presupuestario, y no hay tasa de reposición, sin equilibrio presupuestario .No obstante se volvió a solicitar y se vuelve a denegar y tras reuniones con Secretaría General de Transparencia.

Se puede adicionar a la OEP los puestos aprobados de tasa de reposición y con ello acordar qué porcentaje se podría aplicar a promoción interna.

Se indica por la empresa a preguntas de la RS respecto a la propuesta de calendario de OEP que a principios de año próximo hay que aprobar las BASES y se pretende por la Consejería que coincidan todas las agencias y el SAS

Se pretende la misma convocatoria para la OEP y la promoción interna.

Por parte de la empresa se dice que se hará una videollamada por la Dirección explicando a los trabajadores de promoción interna lo sucedido.

SATSE pregunta ¿Cuándo se dio el último contrato de promoción interna? Por tasa de reposición del 2018 por bajas del 2017 y por qué, se pregunta ,si antes se autorizaba que conste en Acta su postura pues le parece inadmisibile que los trabajadores se vean desprotegidos de esta manera y que se tomarán medidas

Por la empresa se indica que siempre se han negociado el número de puestos que sale a promoción interna.



Por CGT se pregunta si era factible incorporar las 19 plazas más como ha hecho el SAS.

Si la tasa de reposición no se cubre por promoción interna se pasaría a turno libre.

UGT se adhiere a SATSE, si bien considera que supone un “palo gordo”, recibir esa respuesta

UPES que los compañeros que no entren se tendrán que presentar a proceso selectivo ordinario y manifiesta que esta por ver si reconsideran las plazas consolidadas en 2018.

Se termina la información por la empresa de la tasa de reposición 2020.

6. Bolsa de Suplencia

La empresa envió en Julio el borrador para la constitución de una bolsa de suplencia que incorporaba las modificaciones acordadas en Comisión Paritaria Regional.

Se planteaba orden en la Bolsa de Suplencia: a igualdad de méritos prevalece el tiempo trabajado en instituciones del Sistema sanitario Público.

Por Informes emitidos por Intervención, no es posible establecer diferencia de cómputo entre el tiempo trabajado en EPES y en otras instituciones del Sistema sanitario Público, al conculcarse el principio de igualdad en el acceso a la admon. pública.

Tras el proceso selectivo se actualizara la Bolsa permanente de contratación.

La bolsa de Suplencia será un recurso para incorporar a profesionales en EPES en los periodos que transcurren entre la sucesivas OPES.

Se enviará a los RS el borrador de la Bolsa de Suplencia para su aprobación y publicación.

7. Modificación de normas de bolsa de trabajo temporal: remisión de ofertas por correo electrónico y modificación de preferencias.

Se indica por la empresa según las normas de Bolsa establecida la oferta se harían, en principio, por SMS. No obstante, y por cuestiones de costes que se ocasionaba se reformuló para hacerlo por email. Por ello se expone el nuevo procedimiento de ofertas de contrato de trabajo en las Bolsa de trabajo:

Las ofertas se realizaran por correo electrónico a todos los candidatos señalando fecha de inicio y final del contrato, causa del mismo y fecha/hora máximo para su aceptación. Se adjudicará al aspirante con mejor derecho que acepte en plazo.

Por CCOO se plantea este punto del orden del día pues ha de considerarse que al sancionarse el rechazo de una oferta con el pase al final de la lista, de igual modo se han de penalizar las bajas voluntarias de contratos en vigor. Por lo que se ha de desglosar cada uno de los conceptos de la baremación pues en el listado puede haber errores.



Por la empresa se indica que se abrirá convocatoria para que todos los aspirantes indiquen con los datos de correo electrónico actualizados y por provincias donde quieren prestar servicios. Se seguirá incluyendo en el texto del email el tiempo de respuesta, Se utilizará, asimismo, para actualizar los Servicios Provinciales de preferencia.

Por CGT se indica que se incluya que la renuncia se penalice en los mismos términos que una oferta rehusada.

Se negociara en una próxima CPR las normas de cambio de Bolsa:

-Que la renuncia a un contrato ya vigente se penalice en los mismos términos que la no aceptación de una oferta.

-Criterios de desplazamientos de interinos por puesto vacante y promoción Interna temporal en la incorporación de profesionales por la OPE

-Posibilidad de optar a nuevas interinidades a los contratados interinos que lleven mucho tiempo en el contrato.

8. Convocatoria dedicación preferente Equipos Aéreos.

Se presenta por la empresa el borrador de convocatoria para la dedicación Preferente para equipos Aéreos.

Se presenta a la RS el borrador de convocatoria para la Dedicación preferente para Equipos Aéreos.

Por la Gerencia se expone que se pretende homogeneizar la cobertura de equipos aéreos. Se han tenido mejoras con la cobertura del equipo aéreo de Cádiz incluido ya en el Presupuesto y que se quedará en 2021, esperamos que se pueda consolidar el empleo con carácter definitivo y se seguirá pidiendo esto para el resto de provincias

La propuesta de borrador de convocatoria para la Dedicación preferente de equipos aéreos generó discrepancias en su día por la modificación de la baremación, la cobertura de esos profesionales y su ajuste a Convenio.

Todo el que quiera mantenerse en las Bases tendrá que volver a pedir la adscripción y se puntuará desde ahora la coordinación, para formar y entrenar a 60 profesionales. Con este cambio, los adscritos tendrían 70% de adscripción preferente y 30% de equipo aéreo. Se valorará la antigüedad en EPES (o en la categoría, o con el baremo de adscripciones)y experiencia anual en coordinación y cursos HEMS.

Se seleccionarán 60 profesionales (30 Méd-30 Enf.) para garantizar los adscritos 70% en la Base aérea y otros 3 harían el 30%.

La empresa señala que es una necesidad organizativa que debe ser tenida en cuenta en la determinación de los cuadrantes y adscripciones. Es una mejora en la prestación del servicio. La adscripción debe estar lista a 1 de noviembre. Si no, no se llega, la formación o se da o se pierde.



En cualquier caso es una mejora y las medidas organizativas están justificadas - formación de la empresa adjudicataria y mejora y homogeneización de los procedimientos- y que por tanto debe ponerse en funcionamiento, con independencia de que se ejerciten las acciones que se consideren oportunas.

La RS indica que puede haber una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se pide tiempo para valorarlo,

CSIF pide tiempo para valorar y hablarlo pues algunos profesionales no van a poder acceder, se podría ocasionar discriminación negativa.

Por la empresa se enviará un borrador a los representantes, con un plazo hasta el próximo jueves para que señalen las sugerencias o mejoras que entiendan necesarios. Por la empresa se intentará acomodar, en la medida de lo posible las aportaciones recibidas.

Antes de tratar el siguiente punto el Gerente excusa su ausencia de la sesión.

9. Rotación de MIR y EIR en los Equipos de Emergencias

Por la empresa se exponen los fundamentos jurídicos por los que se considera que los MIR y EIR deben rotar por los equipos.

Art 42 de la ley 44/2003, y la necesidad de mantener la aptitud profesional

El Servicio Nacional de Salud no puede dejar de dar formación, Orden 81/2017 que determinan las pautas básicas que establecen las indicaciones para ello.

SATSE señala que ahora no es el momento por COVID y que las Salas son pequeñas y también están otros profesionales del Hospital.

UPES indica la UVI móvil son 4 ó 5 metros sin ventilación, la formación es importante pero no ahora, con la rotación de residentes

Por la empresa se indica que si la RS ve alguna alternativa, no todas las Bases tendrían residentes.

CSIF señala no es el momento de que pasen los MIR por las Bases

SMA indica que puede haber residentes en Bases siempre que cumplan medidas de prevención COVID

UGT señala que básicamente está de acuerdo con lo ya manifestado por la Representación Sindical.

Por la empresa se reitera que se ha de cumplir con la rotación MIR por la normativa de la Consejería, en definitiva se señala que deberán realizarse las rotaciones tal y como están establecidas, como el resto del sistema sanitario.



Se oferta a la RS que realice alguna propuesta formativa para reducir la presencialidad para que sea estudiada por los grupos de proceso, la gerencia y los órganos competentes en la materia.

Ruegos y preguntas

1. Listado de horas de rebase por provincias

El representante de CSIF pide que se saque listado de rebase por provincias, dado que , según indica, le han llegado quejas de que en la asignación de las mismas no se sigue criterio homogéneo entre fijos y contratados, y los temporales tienen los mismos derechos.

Por la empresa se le indica que debe especificar más y sería el comité de empresa de esa provincia el que debería verlo pues el listado solicitado no le va a dar la información que pretende.

2. Señala CGT que le han informado que el Director de Granada ha impuesto nuevamente los Equipos Fijos.

CGT presenta quejas por la actitud del Director Provincial de Granada que, ante rebrote de COVID, ha establecido los equipos fijos de profesionales, y solicitan que hay canales de comunicación y que el Sr Eladio se debe dirigir a los sindicatos.

El representante sindical de Granada aclara que no fue así, sino que el Director envió un correo para ver qué profesionales serían voluntarios para los equipos fijos, que no se ha impuesto nada, sino que se ha preguntado esto por si hubiere que acudir a dicha medida, sin que hasta el momento se haya modificado la composición de los equipos.

3. Paga COVID y horas de devolución hasta Marzo de 2020

Se indica por la empresa que se está a la espera de un Acuerdo del Consejo de Gobierno para la determinación del pago. Se espera que sea inminente. Se liquidarán las mismas cantidades que en el SAS. En cuanto se publique se hará efectivo el pago, probablemente en la nómina de octubre.

HORAS COVID. Cerrado el ejercicio las horas COVID que no se hayan podido disfrutar podrán ser compensadas durante los siguientes 4 meses. Así lo indica el Convenio por lo que no es necesario un acuerdo específico en ese sentido.

Se enviará el procedimiento de cierre de jornada.

Este año se realizará un cierre el 15 de diciembre y se pagarán las horas adicionales en la nómina de diciembre. De esta manera el gasto se contabilizará en el ejercicio 2020 ya que por el cambio de contabilidad financiera a presupuestaria no es posible ya provisionarlas en el ejercicio 2021.

Como en años anteriores, en el cierre de horas se seguirá manteniendo el margen de los 3 turnos de 12 horas.

Se podrán pasar las horas al ejercicio siguiente con el límite del 5% de la jornada anual.



D^a Maite Becerra, Directora de Profesionales, informa a la Comisión Paritaria Regional que, a finales de este ejercicio, dejará las funciones de la Dirección de Profesionales, por razones familiares. Pone de manifiesto su satisfacción por la tarea realizada y agradece a todos su trabajo y colaboración

Siendo las 17.00 horas se levanta la sesión.

	Firma
CCOO	
CGT	
CSIF	
SATSE	
SMA	
UGT	
UPES	