

**REUNIÓN DE LA 8ª SESIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE LA
EPES**

(03- II -2009)

ASISTENTES

En representación de la empresa:

- Maite Becerra Moreno
- Ricardo Sotillo Hidalgo
- Enrique Bravo Escudero
- José Álvarez Rueda
- José Luis Villagrán Ortiz
- Paqui Nieto Gómez

En representación de los sindicatos:

- Joaquín Pérez Pacheco (Representante UPES)
- Juan Pedro Cantero García (Asesor UPES)
- Elisardo Segurado González (Asesor UPES)
- José Antonio Traveset (Asesor UPES)
- Gloria Ruiz Benítez (Asesora UPES)
- Santiago Pérez Castro (Representante (CEMSATSE)
- Julio Llamas Teruel (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.)
- Carmen Marchena Vázquez (Asesor CC.OO.)
- Miguel Ruiz Madruga (Asesor CC.OO.)
- Claudio Ángel Montero Mira (Asesor CC.OO.)
- Francisco J Bertiz Cordero (Representante CSI-CSIF)
- Esteban Feriche Fernández (Asesor CSI-CSIF)
- Juan Antonio Gallardo Galvez (Asesor CSI_CSIF)

En Campanillas (Málaga), siendo las 11 horas del día 3 de febrero de 2009, 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.

1) **Aprobación del acta de la sesión anterior.-** Tras su lectura, es aprobada y firmada por los asistentes

2) **Información sobre contratación de médicos extranjeros.-**

Informa la dirección sobre la situación actual en el Servicio Provincial de Almería respecto a la contratación de médicos, en sus aspectos de procedimiento y normativos.

Debido a la imposibilidad de contratación de médicos para el Servicio Provincial, se ha realizado un proceso selectivo de médicos colombianos en origen. En virtud del mismo se han contratado 3 médicas, con la posibilidad de incorporar más profesionales en función de la demanda.

Pregunta SATSE si es algo puntual o si se va a repetir este tipo de contratación y que, en todo caso, es algo que se debe comunicar a la parte social.

Responde la empresa que la realización de nuevas incorporaciones dependerá de las circunstancias. A estas profesionales se les ha garantizado un año de trabajo, y podrían optar a renovaciones conforme a las normas de la Bolsa. Hace constar, así mismo, que la situación del mercado laboral de médicos ha mejorado algo y por ello, a corto plazo, no parece necesario nuevas incorporaciones. Señala la empresa que la incorporación de estas personas ha permitido la realización de tres Traslados Temporales a otras provincias de profesionales que estaban pendientes de su efectividad.

Por CSI se pregunta qué oferta se hizo a los profesionales que estaban en bolsa, y si ésta fue por más de un año. Pregunta, así mismo, si se ha creado una bolsa de trabajo en origen y si es conocida dicha bolsa por la parte social. Si el rendimiento de estas profesionales ha sido pleno en qué parámetros se basa. Así mismo pregunta por el coste que le ha supuesto a la empresa, si se les ha facilitado desplazamiento, etc. También solicita las bases del proceso de selección por si esto se repite. Añade que necesita saber el coste económico teniendo en cuenta que se ha desplazado personal al país de origen, se ha organizado un plan de formación específico, etc.

Responde la empresa que sí se les ha ofertado más de un año a los profesionales de la bolsa, sin lograr la cobertura y que, conforme al procedimiento legal, se solicitó del Servicio Andaluz de Empleo, con carácter previo a la contratación de los médicos extranjeros. Así mismo, a estas tres profesionales, se les ofreció 10 días de alojamiento para facilitarles la búsqueda de alojamiento propio. Esto es necesario para facilitar el proceso de integración de estos profesionales, y el conocimiento progresivo que deben adquirir del país y la organización de los Servicios. El coste del Proceso Selectivo ha sido similar a otros procesos selectivos. No se ha asumido los costes por el desplazamiento de estas personas.

CC.OO. plantea que la Representación Sindical debe tener información sobre todo el proceso y que no debe establecerse este tipo de contratación como norma. Que la garantía de los contratos de un periodo debe estar sometida a norma. Si el título está homologado. También apunta que dichos profesionales no están realizando la misma tarea que los demás, por ejemplo, sabe que no están coordinando. Precisa aclarar si hay contratación en origen. Solicita copia básica de los contratos.

Responde la empresa a esto último que es selección y no contratación en origen. El título está homologado, dado que el propio procedimiento de contratación prevé la comprobación de este aspecto. La copia básica la tienen en su poder los representantes sindicales del servicio correspondiente, como el resto de los contratos que se realizan en el Servicio Provincial.

Indica la empresa, así mismo, que está facilitando esta información a la Comisión Paritaria Regional a iniciativa propia. Los contratos se han realizado conforme a norma, y el trato ha sido idéntico al resto de los profesionales de la empresa. Con respecto a la coordinación se indica que estas profesionales están, hoy día, en periodo de formación específica para la función, tal y como ocurre con los trabajadores de reciente incorporación. Así mismo, cuentan con un plan de formación y de acogida, orientado al conocimiento del sistema sanitario público, con unas acciones formativas acordes con las necesidades de estas personas. Indica, así mismo, que no hay inconveniente en presentar la información correspondiente al proceso, y que éste es muy similar al realizado en otras ocasiones.

CSI dice no poner en duda la excepcionalidad del proceso pero entiende que no debe repetirse. En cuanto al coste dice que todos los costes le interesan a la parte social.

Responde la empresa que estos gastos, como todos, son conocidos y controlados por los órganos que fiscalizan todas las actividades económicas de la Empresa.

UPES está de acuerdo con la excepcionalidad del proceso, que ya fue advertida la empresa por la representación sindical, que debía cambiar las condiciones laborales en Almería si no quería verse abocada a una situación comprometida por falta de profesionales, pero la empresa no hizo caso, por tanto la única culpable es ella, porque se pudo haber evitado.

La empresa responde que ha seguido el convenio, que una vez agotadas las bolsas la empresa debe acometer las medidas necesarias para resolver la situación y garantizar el servicio. El proceso selectivo se ha realizado para cubrir la Bolsa de Suplencia, actualmente abierta para todos los profesionales que deseen inscribirse. Este proceso se ha realizado, una vez intentado, sin éxito, todos los demás: proceso selectivo, apertura de la Bolsa de Suplencia, y solicitud a los Servicios de Empleo. Y reitera que ha sido la empresa, a iniciativa propia quien ha traído a la Comisión Paritaria esta información.

3.- Trienios. Cómputo del tiempo trabajado en diferente categoría a la realizada en EPES.

Informa la empresa sobre las actualizaciones de trienios abonadas recientemente en nómina. Señala que existen supuestos no previstos, que deben ser resueltos por los órganos paritarios de interpretación.

Existe un supuesto de un Técnico de Emergencias Sanitarias que acredita tiempo trabajado en el Servicio Andaluz de Salud. No existe, en el Convenio Colectivo de EPES ninguna tarifa aprobada para dicho concepto, dado que no es una categoría profesional de la empresa.

Se acuerda por las partes acudir a las tablas retributivas del Servicio Andaluz de Salud, para determinar el precio del trienio cuando, procediendo el reconocimiento de los servicios previos, o exista tarifa en el Convenio Colectivo de EPES.

UPES solicita confirmación que a nuestro personal interino o contratado se le están computando la antigüedad y trienios, y al recibir contestación afirmativa, hace ver la gran discriminación y manifiesta ilegalidad que representa el no realizar dicho cómputo para aquellos trabajadores fijos de EPES, el tiempo que han trabajado en el SAS en esas condiciones, que además contraviene lo redactado en el convenio cuando en los trienios hace referencia al estatuto básico del empleado Público, que si lo contempla.

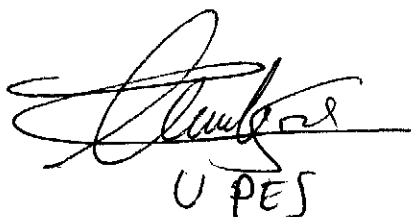
4.- Guardias localizadas y su carácter obligatorio/voluntario

A petición de UPES se trata este punto.

Responde la empresa que la Guardia Localizada no puede tener carácter voluntario. La Guardia Localizada responde a necesidades organizativas propias de la actividad de la empresa y, por tanto, es imposible considerarla como voluntaria. Es cierto que, por los Servicios Provinciales no se pone objeciones a los cambios o cesiones de las Guardias Localizadas de un profesional a otro pero, en todo caso, deberán ser asignadas, inicialmente, de manera homogénea entre todos los profesionales.

UPES plantea si se puede mantener la no obligatoriedad mientras exista la cobertura.

También plantea que el artículo 15 del Convenio Colectivo, a propósito de la jornada no hace ninguna referencia a la Guardia Localizada, y que por tanto, no puede exigirse su obligatoriedad.



UPES

Upes plantea que el artículo 16 del Convenio Colectivo, en el párrafo 1º dice textualmente: En cualquier caso, la especial actividad de la empresa hace necesario que quede garantizado el funcionamiento del servicio durante las 24 horas los 365 días del año. En ningún caso, especifica que es el trabajador el que tiene que garantizar el funcionamiento del servicio las 24 horas los 365 días

La empresa ha dado una contestación a un profesional sobre una solicitud en este sentido, y entiende la parte social, que debe contestarse en esta Comisión Paritaria.

Señala la empresa que la Guardia Localizada no es jornada, y por eso no consta detallada en el artículo 15. Se acuerda que por la empresa se dará contestación, mediante correo electrónico, de los argumentos legales que entiende de aplicación para considerar obligatoria la Guardia Localizada.

Upes plantea que si la empresa considera que la Guardia Localizada es de obligado cumplimiento, es de obligado cumplimiento el abono de todas las Guardias Localizadas a los profesionales cuando están en situación de ILT y las tenían programadas en su calendario laboral

5.- Permiso de paternidad: a propósito de una solicitud de un profesional

Se acuerda, una vez constatado el error material en el redactado del Convenio Colectivo, en su artículo 21, lo siguiente:

Las menciones que se realizan en el artículo 21.6 del Convenio Colectivo, al apartado 11 de dicho artículo, deben ser consideradas realizadas al apartado 7 del mismo.

6.- Valoración de la modificación de los derechos adquiridos de los que ya estaban reubicados.

SATSE expone este asunto, con referencia a una Comisión Paritaria Provincial en el Servicio Provincial de Cádiz a la que asistió Enrique Bravo. La cuestión es regular este tema respetando la antigüedad en EPES y que se hiciera una especie de acoplamiento interno. Junto con el punto siguiente sobre aclaración de la CPR de octubre de 2007.

Señala que el Acta de la Comisión Paritaria Regional de octubre de 2007 señala que, en los supuestos de Traslados Internos Temporales, el trabajador trasladado se ubicaría en el puesto y el cuadrante del trabajador sustituido

Señala SATSE que sería aconsejable que el profesional trasladado al Servicio Provincial compitiera, en condiciones de igualdad, con el resto de profesionales del Servicio, que optaran a dicho puesto, adjudicándose conforme a lo previsto en el Anexo III del V Convenio.

UPES plantea que debería gestionarse el acoplamiento interno previamente para una vez organizado el SP el trasladado sabrá en qué base le tocaría.

La dirección muestra el acta de la CPP de Cádiz y lee las conclusiones de dicho acta.

CSI plantea que sí se pueden hacer adscripciones previas a los traslados. Solicita se reúna esta comisión para tratar esta cuestión de manera monográfica junto a adscripciones.

SATSE aclara también que estamos tratando una cuestión concreta sobre TIT. Se puede plantear que los TIT tengan dos periodos, uno provincial y otro general de EPES. Así atendemos la sentencia de Cádiz, al solicitante y los trabajadores del SP.

Plantea la dirección que un trabajador puede solicitar un TIT en un SP y que se le permite un periodo de renuncia sin penalizar.

Las partes acuerdan lo siguiente:

El profesional que obtuviera un Traslado Temporal a un Servicio Provincial concursará, en igualdad de condiciones con el resto de los profesionales del mismo para la obtención de la asignación de cuadrantes, entre los huecos disponibles, conforme a lo previsto en el Anexo III del Convenio Colectivo.

Determinada la asignación, el profesional trasladado podrá renunciar al traslado concedido sin penalización.

SATSE quiere hacer constar que dicho acuerdo tenga carácter retroactivo a propósito del caso tratado en la Comisión Paritaria Provincial.

Por la Empresa se indica que no ve viable la aplicación de este acuerdo con carácter retroactivo.

El punto 7 se engloba en el anterior.

8.- Programa de formación 2009 y presentación de los mapas de competencias.

La dirección informa sobre este asunto.

Se plantea por CC.OO. si lo mínimo son 5 horas, cómo es que hizo un curso de 4 horas en una actividad formativa en Sevilla.

También sobre las acciones formativas en PRL

Responde la dirección que el artículo 16 del convenio establece como jornada mínima de formación 5 horas.

Se informa también sobre el proceso seguido en la elaboración del mapa de competencias de los TES.

Miguel Ruiz añade información relacionada con el nuevo marco normativo respecto a la titulación de FP en Técnicos de Emergencias, (5 centros en Andalucía).

9.- Aclaración sobre la organización de adscripciones.

Este punto es tratado a petición de CSI-CSIF

Expresa este sindicato que sobre dos adscripciones en el SP de Granada ha habido una respuesta negativa de la dirección ante su solicitud para cubrir la vacante.

Responde la empresa que los temas que afectan a un SP serán tratados en cada CPP correspondiente con el asesoramiento de la dirección de ADP y territorial correspondiente.

Añade que las adscripción se regula como dice el convenio en el art. 14.2, “Los servicios provinciales están integrados por un CCU y una o varias bases asistenciales. Para dar cobertura a todos ellos, los Servicios Provinciales podrán organizarse por acuerdos de rotación y/o sistema de adscripción” y continúa en el mismo punto, párrafo siguiente:

“Cuando fuera necesario la adopción de un procedimiento u otro (rotación o adscripción) ésta se realizará antes del 1 de noviembre y con carácter previo a la determinación de los cuadrantes anuales”

Por ello es razonable interpretar que la adopción de un procedimiento u otro tenga temporalidad anual, como así viene expresado. Además más adelante el mismo punto dice que "...se respetarán, en todo caso, los derechos adquiridos de los profesionales adscritos anteriormente a la firma del presente convenio". Lo que excluye de esta excepción a los profesionales que no estuviesen adscritos antes de la firma del V convenio.

CSI plantea que si las adscripciones no son definitivas estarían en contra de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Responde la empresa que entiende que las posiciones son divergentes y que el tema requiere de un análisis más profundo, pero que la norma, actualmente, no resuelve de forma concluyente las cuestiones.

Pregunta UGT, refiriéndose a un supuesto del Servicio Provincial de Sevilla, si un acuerdo aprobado en la CPP como es la adscripción al 70% de más personas y si dicho acuerdo va en contra de convenio debe prevalecer el convenio.

Responde la empresa que los acuerdos sólo serán válidos si se atienen a la norma, de lo contrario habría que analizar el caso y dar una respuesta.

CCOO señala que, actualmente, cualquier profesional adscrito tras el convenio, podría ser desplazado por un acuerdo entre los profesionales que acordara un régimen de rotaciones.

La empresa responde que sólo pueden considerarse inamovibles las adscripciones realizadas antes de la firma del convenio, según el propio artículo 14. Para el resto de adscripciones el Convenio Colectivo no indica su carácter indefinido, y está sujeto a los procedimientos de modificación que se señalan en el mismo. Tendremos que armonizar este tema y dar una respuesta homogénea para todos los supuestos y Servicios Provinciales.

10.- Recorte presupuestario del 0,31%

Este punto a petición de SATSE

Aclara SATSE que los presupuestos de EPES en 2009 son inferiores en algo más de 300.000 euros. Pregunta a la dirección de qué forma podría afectar esto, en los créditos de Personal. En la Comisión Consultiva se plantea un incremento del 1,31% en servicios de EPES, recursos, etc. En Poniente, AG-HCS, hay un incremento considerable.

Responde la empresa que esa es una información de comisión consultiva en todo caso. Respecto a los servicios no habrá disminución prevista, en cuanto a incremento retributivo será el marcado por la ley de presupuestos y en carrera será lo mismo.

Se trata el asunto de la sustitución del Helicóptero de Granada, si se va cambiar por otro modelo de menor capacidad.

Responde la empresa que todos los helicópteros de EPES son categoría A, lo que supone que son capaces de, con un fallo de motor, continuar la operación.

Tanto el de Granada, que se va a cambiar por el modelo Agusta 109 E Power, como el resto de helicópteros de EPES, tienen los certificados para operar en operaciones HEMS según establece la normativa europea. El A-109 Power que se prevé ubicar en Granada es más rápido en su velocidad de crucero que el actual y su operación de arranque es mayor. Se informa también que el techo máximo de operación de ese modelo es mayor que las alturas existentes en Sierra Nevada.

Pregunta CSI que solicitó esa información en consejo consultivo y se les dijo que estaba en estudio sobre tres modelos y que se facilitaría en tiempo y forma. Y dicha información no se ha facilitado cuando está decidido su cambio para febrero. También pregunta sobre los puntos negativos de los nuevos helicópteros.

La empresa informa que no conoce que los helicópteros tengan puntos negativos y que está adelantando una información, dado que el operador aéreo no puede, actualmente, indicar el momento exacto de ubicación del nuevo helicóptero en Baza, ya que en el mercado no había disponibles. No obstante la empresa informa que esto se puede retrasar un tiempo mayor, al encontrarse los pilotos en fase de homologación de tipos para ese modelo.

La empresa informa que el A-109-Power es uno de los helicópteros HEMS más utilizados y demandados en el mundo y que cualquier equipo de emergencia querría tener, por varias razones, pero además por su rapidez y seguridad.

Pregunta SATSE por el Equipo Fijo Aéreo en Cádiz.

Responde la empresa que no está determinado aún su puesta en marcha, que dependerá de la disponibilidad presupuestaria. Que la empresa es la primera interesada en disponer de EFA en todos los sitios y que a pesar de no tenerlo en Cádiz el equipo en su configuración actual está dando buenos resultados.

11.- Realización de jornada de rebase por directores, por personas que se encuentran en las siguientes situaciones: contratos parciales, contrato EPES 100% y contrato 50% en SAS o empresas públicas o concertadas.

A petición de SAME, que aclara y matiza sobre el caso de Huelva que se apunta 360 en principio y posteriormente 140. También tiene conocimiento del director de Granada.

UPES, por su parte, señala que los directores están fuera del convenio y no se pueden beneficiar de las condiciones en el descritas. Además que la jornada de rebase, por definición, (si no serían necesidades estructurales y requerirían contratación) no se puede prever ni planificar en un cuadrante, tal y como hacen los directivos.

Por tanto está claro que los directivos no pueden hacer jornada de rebase por no estar incluidos en el convenio y la jornada de rebase ser un tipo de jornada reconocida por este y mucho menos mientras existan trabajadores dispuestos a realizarla, saltándose además la regulación firmada en convenio sobre su forma de adjudicación..

Otro punto es concretar si se pueden hacer turnos quien esté contratado al 50%, reducción de jornada, etc.

Responde la empresa que este es un tema ya tratado en otras sesiones y en C. P. provinciales. Y que no ha variado la posición de la empresa en este sentido, por lo que la respuesta es la misma.

Que lo mismo que ocurre en el SAS con los directores de las Unidades de Gestión Clínica, la realización de jornada asistencial por los directores que tengan perfil y voluntariamente lo decidan supone una garantía para la actualización de conocimientos y práctica clínica.

Respecto a la jornada de rebase en las situaciones planteadas (contratos parciales, reducciones, etc.) es un tema a abordar en su totalidad, que se deben de cumplir los criterios que dice el convenio. Que en los casos en los que sea posible se va a dar prioridad a la contratación.

CC.OO añade que se debe priorizar la contratación. Surge la duda, no obstante, de que las personas contratadas puedan encontrarse en Incompatibilidad.

Se concluye que se exigirá a todas las personas a contratar un certificado de vida laboral, y que sólo se contratará si se encuentran acordes con la normativa de incompatibilidades.

CCOO plantea si los que trabajan en empresas de ambulancia o transporte sanitario pueden trabajar.

Responde la empresa que el trabajo en empresas subcontratadas por entidades públicas es incompatible con el trabajo en EPES.

Respecto a lo planteado sobre profesionales en reducción de jornada, lo correcto es que no realicen jornada de rebase.

Así mismo, los contratados a tiempo parcial se encontrarían en la misma situación.

No obstante, sí sería posible la ampliación del porcentaje de jornada para amparar la realización de turnos adicionales que, en este supuesto, no serían jornada de rebase, sino jornada ordinaria.

12.- Aplicación a EPES del nuevo decreto 524/2008 sobre incompatibilidades, publicado en BOJA de 12 de enero de este año.

Señala la empresa que el nuevo Decreto sólo modifica el procedimiento de solicitud de las compatibilidades. No se modifica ningún aspecto sustancial.

Incumbe a todos los profesionales el deber de cumplir el deber de no estar en incompatibilidad y a la empresa velar por el cumplimiento de la norma.

13.- Por UGT cuadrante y proceso de adjudicación de adscripciones TES de Sevilla.

Este asunto se tratará en el seno de la paritaria provincial en Sevilla con el asesoramiento del Área de Desarrollo de Personas.

14.- Elección por parte del profesional que hace un turno de jornada de rebase que se le abone en horas o en pago efectivo.

Se plantea por la Representación Sindical si puede el profesional elegir si la jornada de rebase debe retribuirse o compensarse en horas.

CC.OO plantea que la normativa vigente es el convenio y deben ser pagadas.

UGT dice que hay otras fórmulas que pueden beneficiar al trabajador, y que debería éste poder elegir el modo de su compensación.

UPES plantea que se pueda elegir una u otra opción.

CSI señala que la propuesta sería que en principio se pague conforme a convenio. No obstante, y teniendo en cuenta las condiciones de entorno y los intereses de los trabajadores, que puedan elegir si les computa en horas.

Responde la empresa que la jornada de rebase debe retribuirse, tal y como señala el Convenio Colectivo. La jornada de rebase debe utilizarse en los supuestos señalados en el artículo 15 del Convenio Colectivo, siempre que se rebasen, por el trabajador, la jornada laboral directa en cómputo anual. No obstante es un asunto que se va a analizar en profundidad y en los próximos días se presentará una regulación de esta cuestión.

Ruegos y preguntas.

SATSE:

1.- J. A. Valverde Albacete. Situación en la empresa.

Queda pendiente de responder

2.- NO pago de reducción de jornada bonificada a una enfermera en Cádiz.

Responde la empresa que al no solicitarlo explícitamente no se le pudo pagar. Este hecho se resolvió una vez que así lo solicitó.

Se plantea por SATSE todo el proceso que lo presenta como un error administrativo al no recibir la documentación correcta y por eso no pudo solicitar la reducción bonificada.

Responde la empresa que se la solicitud de bonificación es distinta de la no bonificada y que se le ha pagado cuando se ha recibido en sede. Si realmente es un error de administración se analizará para proceder al pago si es el caso.

Plantea Alfonso Pérez Pacheco que tiene pendiente las horas de formación que no se han computado.

Responde la empresa que lo analizará una vez reciba los nombres de las personas que están en esta situación.

Plantea UGT que se siguen contratando en Sevilla a enfermeros de ECA sin el curso de formación, lo que repercute en el servicio, no debiendo contratarse al 100%.

También plantea que hay problemas de seguridad en Sevilla.

Responde la empresa que este tema como en el resto de SSPP debe tratarse en el seno de las paritarias provinciales.

Y siendo las 16,30 horas del día al inicio señalado, se da por finalizada la sesión.