

REUNIÓN DE LA 9ª SESIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE LA EPES

(21- V -2009)

ASISTENTES

En representación de la empresa:

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

En representación de los sindicatos:

- José A. Gómez Cano (Representante UGT)
- Miguel Ramón Martín García (Representante SATSE)
- M^a Luz García Sánchez (Representante CC.OO)
- Francisco J Bertiz Cordero (Representante CSI-CSIF)
- José M^a Vicaria Arévalo (Rep. Grupo trabajadores Jaén)
- Santiago Álvarez Gutiérrez (Rep. SAME)
- Juan Pedro Cantero García (Representante UPES)
- Carlos Prados Arredondo (asesor UPES)
- Elisardo Segurado González (Asesor UPES)
- José Antonio Traveset (Asesor UPES)
- José Enrique Herrero Fenoll (Asesor SATSE)
- Andrés Tamayo de la Rubia (Asesor CC.OO.)
- Carmen Marchena Vázquez (Asesor CC.OO.)
- Juan Antonio Gallardo Galvez (Asesor CSI_CSIF)

Siendo las 11:15 minutos se inicia la sesión de la Comisión Paritaria Regional de la EPES, conforme al orden del día remitido a las partes convocadas.

Puntos del orden del día

1.- Lectura y aprobación del acta anterior.

El acta se envió a la parte social, existiendo una alegación a la misma por parte de UPES.

UPES solicita que las actas se envíen con anterioridad, que se convoquen las reuniones con carácter bimestral, ya que se van acumulando asuntos, y que se convoque una reunión de la Comisión Paritaria el mes de junio si quedan puntos pendientes tras esta reunión.

La empresa manifiesta que hay muchos puntos que son temas provinciales, que deben tratarse anteriormente en las Comisiones Paritarias Provinciales. También pide coordinación pues hay muchos puntos repetidos.

2.- Ayudas extraordinarias.

La empresa informa que se ha realizado la aportación del 0,5% al Plan de Pensiones, restando un 0.2% para ayudas especiales. Se refleja la propuesta de A. Tamayo.

Interviene A. Tamayo explicando lo contenido en el documento que ha remitido previamente. Se debate sobre los tipos de ayuda para casos especiales.

Por la empresa se aconseja que se permita incluir casos extremos, pero difícilmente se pueden prever todos los casos posibles, por lo que no debe cerrarse del todo.

Por UPES, se pone de manifiesto que se debe dejar una miscelánea final. CC.OO. interviene en el debate con cierto acuerdo al respecto.

Conclusión de este punto: Se propone que se intercambien propuestas antes de tomar la decisión final. Arrancará la dirección con una propuesta sobre el texto de Andrés Tamayo.

UPES pregunta la fiscalidad del plan de pensiones. Adelanta la dirección un tema (punto 4) sobre la fiscalidad del Plan de pensiones. Se anuncia que se va a informar puntualmente sobre este tema.

3.- Adjudicación de puestos vacantes con motivo del último proceso de Traslados Internos.

Se incluye la pregunta de CC.OO. sobre promoción interna. Hay una posición desde CC.OO. que defiende que tras los traslados va la promoción interna, independientemente de cuando se genere el puesto vacante.

SATSE manifiesta que las plazas sean cubiertas en concepto de temporalidad por la promoción interna y más adelante cuando se realice una OPE dichas plazas salgan a concurso, a su vez defiende que la promoción interna es un segundo escalón tras los traslados.

CSIF opina que se deben cubrir las vacantes por promoción interna temporal.

La empresa manifiesta que la postura de CCOO no se ajusta a convenio (artículo 7.4 y 7.6.2). De acuerdo a este articulado. Además y en línea con el convenio, las bases de la última convocatoria recogen expresamente: *"Conforme a esta nueva ordenación se irán asignando, con carácter definitivo,*

las vacantes sucesivas que fueran surgiendo, conforme a lo previsto en esta Base."

CCOO mantiene que el artículo 7 del Convenio no es un límite a la promoción interna. Disponen de un informe jurídico que apoya su tesis. Entienden que después de los traslados hay que convocar la promoción interna.

UPES manifiesta:

Creemos que debería haber habido un proceso de traslado interno continuo, con las consiguientes adjudicaciones continuas y no se habría llegado a este problema puesto que las plazas deberían haberse provisto hace varios meses cuando se produjeron y en ese momento no existían estas condiciones de pluralidad de derechos entre ambos grupos, que existen ahora.

En segundo lugar está claro que el convenio es completamente contradictorio porque:

-en el artículo 7 reza: " la cobertura de plazas se hará por el siguiente orden de prelación: -1º traslado interno - 2ª promoción interna - 3ª provisión interna",

- y sin embargo ese mismo artículo en el apartado 7.4 reza " la promoción interna a puestos definitivos de categoría superior se realizará mediante la participación de todos los interesados en la correspondiente convocatoria pública"

-y en el artículo 7.6 dice que la convocatoria pública será cada 30 meses (pero solo habla de provisión externa, por tanto no excluye explícitamente otras convocatorias de otro tipo en plazos inferiores).

Teniendo en cuenta que el redactado del convenio es obra de por una parte CCOO, CSIF, SATSE, y por otra parte la empresa, y que UPES fue solo testigo visual de la redacción sin dejar que modificara nada no sabemos cual fue el espíritu que había al acordar ese redactado final y por tanto habiendo razón a ambas posibilidades en base al redactado ambiguo del convenio, desde UPES nos remitimos a los firmantes del Pacto de Eficacia Limitada para que interpreten lo que se debe hacer.

UGT manifiesta que habrá que cumplirse lo que viene establecido en el Convenio: prevalece la promoción interna, siempre que se cumplan los mismos requisitos que para la provisión externa.

SAME manifiesta que hay un proceso selectivo que debe ser la única puerta de entrada a la EPES.

CSIF plantea que esas plazas si no se pueden cubrir de forma definitiva, se queden sin cubrir de forma definitiva hasta el siguiente proceso selectivo.

La Agrupación de profesionales de Jaén considera que las dos interpretaciones pueden ser válidas, pero entiende que esas plazas se pueden y se deben dar de forma definitiva.

La empresa concluye que va a proceder conforme a lo que son las bases de la convocatoria y el Convenio Colectivo.

fig. 2

SATSE

CCOO

UPES

A continuación se tratan los siguientes puntos a petición de las diferentes representaciones sindicales:

4.- Se trata a continuación el caso del TES de Málaga y el puesto correspondiente.

Se manifiestan quejas por la representación sindical sobre lo que consideran una merma en la plantilla estructural de Málaga.

Responde la dirección que como consecuencia de la vuelta a su trabajo asistencial de quien estaba de apoyo en el SP de Málaga, se ha cubierto la plantilla quedando normalizada.

EPES no tiene plazas ni RPT sino puestos de trabajo, y una vez cubiertas las necesidades en cada centro no va a sobre-dotarlo.

UPES pregunta si las labores que hacía ese TES en Málaga se van a cubrir con una subcontrata.

La empresa contesta que Málaga tenía un servicio adicional que no había en otras provincias y se ha normalizado la situación. El Técnico que venía haciendo tareas de seguimiento del parque móvil había dejado de hacerlo en marzo, antes del plazo de incorporación de los profesionales por el procedimiento de traslados internos.

UPES manifiesta que el Comité de Empresa de Málaga entiende que un puesto de plantilla estructural se va a cubrir con una subcontrata. Reitera la pregunta sobre si el puesto de plantilla estructural se va a cubrir con una subcontrata.

La agrupación de profesionales de Jaén manifiesta que el puesto de coordinador asistencial existía incluso antes de que se firmara el convenio colectivo y el puesto de TES de Málaga aún así se creó. Luego entienden que ese puesto es necesario.

CCOO quiere una respuesta por escrito sobre si las funciones de ese puesto se van a seguir haciendo o no. No se puede desdotar a una plaza si se sigue necesitando ese trabajo.

La empresa manifiesta que ese trabajador realizaba funciones de apoyo a la dirección, dejando de realizar labores asistenciales. Actualmente estas funciones no son necesarias porque han sido asumidas, en gran parte, por la Coordinadora de Cuidados y Servicios.

Por otra parte, la empresa manifiesta que los puestos de médicos han sido ya adjudicados y se incorporarán el 1 de junio, con destino definitivo. En enfermería se procederá de forma similar, ofertando las dos plazas para traslados internos.

5.- Por UPES y el Comité de Empresa del SP de Granada: Información sobre el nuevo helicóptero de Baza.

Por la empresa se reitera la información que había remitido el Director del Servicio Provincial y J. L. Villagrán. Se procede a la lectura de toda la información al respecto.

UPES manifiesta que no se ha dado información por la empresa. Se ha recibido sólo una documentación sin firma. Quieren información respecto de los motivos que han llevado a cambiar el modelo de helicóptero y conocer cuando se va a hacer el cambio.

La empresa manifiesta que en la actualidad no hay una fecha exacta, pero sí indica que está próximo el cambio.

UPES. Quiere resaltar que hay un deterioro asistencial con el cambio de helicóptero, porque está claro que se reducen de forma notable sus posibilidades de trabajo sanitario in situ (nada de RCP, no posibilidad de inmovilizar con colchón de vacío estandar puesto que no cabe, al igual que si el paciente mide más de 1,85) y que sus dimensiones internas son mucho menores. Eso hace muy razonable pensar que el único criterio válido que se perseguido con el cambio es una reducción de costes económicos.

CSIF manifiesta que se pidió información en la Comisión Consultiva y en la Comisión Paritaria. No le queda duda de su homologación. Pero la pregunta es: ¿por qué se cambia el helicóptero? Manifiesta que formula sus quejas porque no se le ha dado respuesta a sus peticiones de información.

La empresa contesta que el helicóptero cumple todos los requisitos exigibles a este medio, igual que el resto de equipos de Málaga, Córdoba, Sevilla y Cádiz

6.- Por el Comité de Empresa del SP de Málaga: Criterios seguidos para la asignación de turnos en el Plan Romero 2009

La empresa manifiesta que es fundamentalmente de proximidad. Se han cubiertos en Médico y DUE con profesionales de casi todas las provincias andaluzas. En la categoría de TES, la asignación de turnos se ha concluido con los SP más próximos como Cádiz.

UPES pregunta si se han reducido el número total de profesionales del plan Romero y si unidades que años anteriores eran de EPES han sido sustituidas por subcontratadas

La empresa manifiesta que se ha optimizado el dispositivo en sí, ya que como seguramente habrán podido comprobar por los datos de afluencia de visitantes a la romería, ya el año pasado se redujo y como motivo de la situación económica, se espera que este año se reduzca aún más dicha afluencia. Se ha realizado una optimización en equipos, en gastos por desplazamientos y dietas (utilizando en la asignación el criterio de proximidad) así como en la participación del personal administrativo. UPES pregunta si.

SAME pregunta quien sustituye al personal administrativo de EPES.

750
7
CCO

UPES

La empresa contesta que la gestión administrativa por el personal de EPES es costosa, además de resultar organizativamente difícil de encajar ya que para una actividad en las áreas realizada de lunes a viernes, es muy complicado prescindir de ese personal con motivo de su trabajo en el Rocío. Esa labor que históricamente ha sido cubierto por una empresa de teleoperación, ha vuelto a cubrirse de la misma manera.

UPES manifiesta que quiere información sobre recursos propios y subcontratados del Plan Romero de los años 2008 y 2009.

Por otra parte, se acuerda que las reuniones de la Comisión Paritaria Regional se convoquen con una antelación mínima de 15 días y que se cierren las solicitudes de puntos del orden del día 7 días antes.

7.- Por UGT se plantea el cómputo de tiempo trabajado en el ECA de 11 a 23 durante la cena cuando ésta se produce a partir de las 23h.

La empresa contesta no se puede contar como tiempo de trabajo el que no se está en horario de trabajo. Que el Director del Servicio Provincial va a priorizar que la cena se realice a las 21:00, siempre y cuando, obviamente sea compatible con la actividad asistencial.

8.- UPES plantea la estructura mínima que debe tener la sala de descansos.

La empresa manifiesta que esta cuestión se trató en el Comité Central de Seguridad y Salud, en la reunión de ayer.

CSIF propone que en la Comisión Paritaria Provincial se dé traslado de todas las actas de todos los órganos de representación que hay en EPES.

La empresa indica que se va a hacer un apartado en el Portal del profesional con las actas definitivas de cada órgano de representación.

UPES plantea si la empresa tiene algún tipo de seguro de responsabilidad civil profesional que nos ampare o proteja ante algún problema en una acción directa o misión de tipo sanitaria en el que podamos colaborar o actuar directamente, ¿incluye este seguro a los TES dado su inclusión en la categoría sanitaria? ¿Los remolques de catástrofe tienen seguro? como obligaba el rd 7/ 2001 y que ha sido derogado por el RD 1507/2008 de 12 de septiembre en el cual parece que no obliga a asegurarlo, pero a cambio debería estar claramente incluido en el del vehículo. Además solicita información sobre los seguros de accidentes, las condiciones y si ha habido cambio en las cuantías o es de actualización directa anual.

La empresa entrega en ese acto la información solicitada.

9.- CSIF manifiesta que en la póliza se indica que los TES tienen que tener más de 25 años de edad y 2 años de antigüedad en el carnet.

La empresa contesta que examinará la póliza y si hay que corregirla se corregirá.

10.- UPES también solicita información sobre el motivo de que en el certificado de retenciones que suministra la empresa para la declaración del IRPF, no aparece ninguna cuantía de las dietas.

UPES manifiesta que ha constatado que no se incluyen, en ningún caso, los pagos por desplazamientos y dietas (aunque no tributan); desde UPES se les exige su inclusión porque sinó, no podemos justificar esas transferencias en la AEAT y nos pueden hacer una paralela.

La empresa contesta que las dietas están exentas, y no se estaban incluyendo en las nóminas. Hay que corregirlo, pero deberán aparecer las dietas en nóminas.

UPES insiste en exigir que se incluyan para no cometer fraude de ley y por que no perjudica a los trabajadores ya que son rentas exentas de tributación.

Conclusión sobre este punto: Al ser un requerimiento legal y que puede tener consecuencias, se deja en suspenso hasta la siguiente Comisión paritaria.

11.- Se plantea por UPES la posibilidad de modificaciones en el reglamento de la bolsa de contratación, incluyendo la elevación de las exigencias para contrastar el estado de desempleo de los posibles contratados.

UPES plantea que con la introducción de la nueva reglamentación sobre jornada de rebase que limita su adjudicación a profesionales EPES de cara a la creación y oferta de empleo, se genera una discriminación si se permite que se contrate para hacer estas jornadas a personal de fuera que no esté en el paro, para que vengan de fuera a hacer horas extras, mejor que las hagan los de aquí.

Por eso UPES plantea la modificación del reglamento de la bolsa de contratación, como el medio legal más acertado para que se acredite esta situación de desempleo, además se pueden realizar actualizaciones en las normas generales más amplias para adecuarlo al actual convenio.

Este tema está relacionado con la incompatibilidad en el trabajo. Se genera un debate entre las partes sobre si pedir vida laboral a todos o no.

La empresa informa que emitió unas instrucciones el 3 de marzo y el 11 de marzo que iban en esa línea. Además indica que a los trabajadores fijos se les está exigiendo también la incompatibilidad.

UPES mantiene que quieren poner en el Reglamento de la Bolsa un requisito que sea que cada 3 ó 6 meses se aporte justificación de estar en paro o desempleado.

UGT efectivamente entiende que se planteen situaciones delicadas, porque hay trabajadores fijos en EPES que trabajan en críticos. Y hay trabajadores

con jornadas reducidas en críticos a los que no se les permite trabajar en EPES.

CCOO manifiesta que el compromiso que se adquirió no se ha cumplido.

La Agrupación de trabajadores de Jaén indica que hay una lista de jornada de rebase. Quien quiera estar en esa lista debería aportar una vida laboral al mes.

UPES sostiene que hay que modificar el Reglamento de la Bolsa.

Conclusión sobre este punto: No se toman decisiones al respecto al tener consecuencias que hay que analizar. Y previamente se deben consensuar las posturas.

12.- UPES solicita informe de jornada de rebase realizada en el primer cuatrimestre por Servicio Provincial y categoría.

La empresa examinará si hay diferencias de aplicación en cada servicio provincial. Cada servicio provincial tiene unas necesidades distintas y hay que analizarlo a nivel provincial.

UPES indica que no quiere nombres, sólo el cómputo global de la jornada de rebase por provincias.

UGT indica que se deje la jornada de rebase tal y como está y se permita hacer jornada directa.

UPES y UGT solicitan que la jornada de rebase se pueda compensar en tiempo, a solicitud del trabajador

La empresa indica que quienes estén interesados al respecto, soliciten la información referente a la jornada de rebase de su provincia a su dirección provincial.

13.- UPES plantea la fiscalidad del plan de pensiones, ya que existen muchas dudas en cuanto a la fiscalidad del plan de pensiones.

La empresa manifiesta que debe computarse dicho plan en la declaración de la Renta, como una renta obtenida, si bien luego se detrae, por lo que el efecto debe ser neutro.

14.- UPES solicita información del carácter y de la regulación de las inspecciones que se va a realizar por las distintas bases de los servicios provinciales

La empresa manifiesta que es un tema del Servicio Provincial de Granada y debe tratarse allí. No obstante, manifiesta que se harán auditorías no programadas basadas en el procedimiento general PG25, que forma parte del sistema de calidad y es un complemento de las auditorías internas y, externas.

UPES pregunta si estará presente la representación sindical.

La empresa contesta que hará las inspecciones conforme a su capacidad organizativa, no teniendo por qué estar presentes los representantes sindicales.

UPES pregunta cuantas inspecciones de este tipo se han realizado en la empresa.

Responde la empresa que realizará las que considere oportunas para el normal desarrollo de la actividad.

15. CCOO plantea que en algunos servicios provinciales se están pidiendo unos cursos y en otros servicios provinciales no.

Hay que pedir los mismos cursos para todas las provincias. Quiere conocer los requisitos para trabajar en EPES en todos los servicios provinciales.

La empresa contesta que en la formación de la prevención de riesgos se da a todos los trabajadores, incluido los contratados. Respecto de la formación de los ECA, en Sevilla y Málaga, se requiere la formación específica para los ECA. Hay contratos que son para ECA. Y otras veces hay posibilidades organizativas de que un contratado no tenga turnos de ECA.

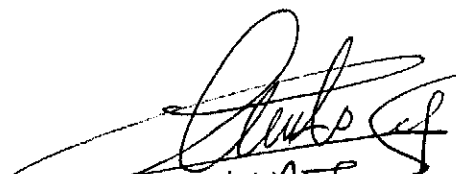
Se van a realizar varias ediciones de cursos de ECA y se va a notificar a los profesionales de la Bolsa, por e-mail.

UGT pregunta si a los que tienen plaza fija se les va a computar como formación obligatoria el curso de ECA, porque entiende que si no es formación obligatoria no se les puede obligar a hacerla.

La Agrupación de trabajadores de Jaén manifiesta que si se le plantea para los ECA, debe plantearse asimismo para la coordinación de los médicos.

Siendo las 15.30 minutos se acuerda poner fin a esta sesión de la Comisión Paritaria Regional. Respecto de los puntos del orden del día que quedan pendientes se acuerda enviar un correo con la respuesta de la empresa a cada uno de ellos, tratar los puntos pendientes de Sevilla en la reunión del Comité de Sevilla del día siguiente, y, en su caso, se tratarán en la siguiente comisión paritaria regional.


ccoo.


UPES

