ACTA Nº 22 DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL
24 de Mayo de 2.012

En la ciudad de Málaga, en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, el día veinticuatro de Mayo de 2012, a las 11:00 horas se reúnen en Comisión Paritaria Regional con el **único punto del orden del día:**

- Información sobre la tramitación del Decreto Ley sobre el Plan Económico Financiero de reequilibrio de la Junta de Andalucía en EPES.

Asistentes:
Por la representación de la empresa:

Joseba Barroeta Urquiza (Dirección Gerencia).
Maite Becerra Moreno (Dirección ADP).
Luis Olavarría Govantes (Dirección Asistencial).
Enrique Bravo Escudero (Subdirección ADP).
José Javier Cabello Burgos (Asesor).

Por la representación sindical:

Juan Pedro Cantero García (UPES representante).
Pedro Castillo Arjona (UPES asesor).
José Antonio Traveset Luque. (UPES asesor).
Rafael Córcoles Valverde (UPES asesor).
Eduardo Reina Caballero (UPES asesor).
Elisardo Segurado González (UPES asesor).
César Sáenz Ariza. (SAME representante).
José Antonio Gómez Cano (UGT representante).
José María Vicaria Arévalo. (Asociación de profesionales de Jaén, representante).
Alfonso Garrido Ramón. (SATSE asesor).
Francisco Javier Bértiz Cordero (CSIF asesor).
José Manuel Palacios Cantarero. (CCOO representante).
José Ortega Oliva (CCOO asesor).
Ana Belén López Solano. (CCOO asesor).
María Isabel Martín Montilla. (CCOO asesor).
José Antonio Morales García (CSIF representante).
Rodolfo Rodríguez Pérez (CSIF asesor).
Javier Longobardo Castelló (SATSE representante).
Juana Gómez Escorza. (SATSE asesor).

A las 11:15 horas comienzan las deliberaciones.

Por parte de la Gerencia se realiza una exposición del contexto actual económico en el que nos encontramos, las medidas de ajuste del Gobierno y específicamente el esfuerzo que se le pide a Andalucía y consecuentemente, las medidas que desde la

Junta de Andalucía aborda en el Plan Económico Financiero de Reequilibrio con el objetivo de ajustar el déficit al 1.5%.

El objetivo de esta reunión obedece al trámite de audiencia con motivo de la tramitación del Decreto Ley en relación al documento reseñado, cuya aprobación está prevista para el día 29 de este mismo mes y su entrada en vigor a partir del día 1 de Junio de 2012.

Por todo ello se va a informar por parte de la Dirección de las medidas que incluye dicho plan, así mismo sugerir a la representación sindical que aquellas propuestas que se quieran realizar al mismo, las realizan antes de mañana viernes a las 11:00 horas, para su traslado a la Consejería así como el acta de la sesión de hoy.

La Junta de Andalucía, ante el imperativo legal expresado por el gobierno central, y sin otra posibilidad de realizar dichos ajustes, a riesgo de no percibir las transferencias e incluso de ser intervenida, realiza dichos ajustes, expresando:

- No compartir el objetivo de déficit, sólo bajando el gasto público.
- Desacuerdo con el esfuerzo mayor pedido a las CCAA (50% de un 3% al 1.5%) que al estado (37% de un 5.1% al 3.5%).
- Desacuerdo con tratar a todas las comunidades autónomas de igual forma. Máxime cuando Andalucía tiene un nivel de endeudamiento menor que la media de las demás comunidades autónomas, pero se exige el mismo esfuerzo que a todas las demás.

Este plan de ajuste de obligado cumplimiento pretende:

- Preservar el sistema educativo.
- No contribuir a la destrucción de empleo.
- Un esfuerzo temporal y solidario
- Con el objetivo de incrementar el nivel de ingresos en 1.000 Mill de euros y minorar los gastos en 2.504 Mill. de euros.

Entre las medidas de mayor calado está el incremento de la jornada laboral en 37.5 horas, cuya aplicación por normativa básica conllevaría una pérdida de empleo muy relevante.

Para minimizar este efecto y el deterioro del modelo social de prestaciones sanitarias, se establecen una reducción salarial de todos los empleados públicos.

Entre las principales medidas que incluye este plan están:

- Medidas fiscales entre las que está el incremento del tramo regional del IRPF para rentas a partir de 60.000€ y el impuesto sobre hidrocarburos.
- Incremento sobre el impuesto de Patrimonio.
- Limitaciones al gasto corriente: publicidad, protocolo, etc.
- Medidas de ahorro en el gasto sanitario, etc.

Específicamente las medidas que afectan al gasto de personal son:

1. **Ampliación de la jornada a 37.5 horas semanales:** dicha aplicación supone un incremento del 7.14%.

2. **Eliminación de los complementos adicionales de las pagas extraordinaria de Junio y Diciembre.** En el caso de EPES no tiene impacto, dado que su pagas extras contienen Salario Base y Antigüedad.

3. **Reducción del 10% de las percepciones vinculadas a las retribuciones de carácter variables.**
   Se reducen un 10% todos los conceptos variables de EPES, excepto Salario Base, Complemento Funcional y Antigüedad.

   Se ven modificados el resto de conceptos: Carrera profesional, Noches, festivos y festivos especiales, jornada de rebase, complemento de jornada partida, Guardias Localizadas, Traslados fuera de la comunidad y Plus de Turno de vuelo.

   En estos conceptos variables se incluirían los incentivos.

   La disminución total a alcanzar con este ajuste salarial es una disminución del 5% de las retribuciones totales.

4. **Armonización de las condiciones de trabajo de las Empresas Públicas con los de la Administración General,** en los siguientes aspectos:

   - Aplicación de la normativa de indemnización por razones del servicio de la Administración General. Ya se está aplicando en EPES.

   - Suspensión de la acción social y de las aportaciones a los Planes de Pensiones.

   - Homologación de los días de permisos y días de vacaciones a lo que establece el EBEP para el personal de la Junta de Andalucía, específicamente indica los artículos **art. 48.1.k y 48.2** .
   Esta medida podría tener impacto en cuanto a la regulación de los permisos de Conciliación como son el permiso adicional de las 4 semanas por maternidad, reducciones de jornada bonificadas por cuidado de hijos, u otros permisos retribuidos.

CSIF indica que la regulación de las 4 semanas adicionales de baja por maternidad, no está regulado en el EBEP, y en el SAS se ha establecido que esos permisos continuarán.

La Gerencia indica que hay cuestiones que actualmente no se pueden interpretar, puesto que habrá que esperar a la publicación del Decreto Ley, y a la aplicación con carácter general de todos estos conceptos.

CCOO indica que en el acta del Hospital Alta Guadalquivir no se han planteado estos conceptos.

CSIF

La Gerencia indica que no ha estado en esta reunión del Hospital Alta Guadalquivir, pero sí en la reunión general de todas las empresas públicas y se quedó en que se armonizarían los conceptos al EBEP.

SATSE indica que si en el SAS no se va a ver afectados estos conceptos, habrá que estar a lo que regule el SAS.

La empresa indica que habrá que esperar a lo que regule el Decreto que se apruebe la semana siguiente.

SATSE indica que le sorprende que se haga mención a algo distinto a lo que se dijo en la Mesa Sectorial de Sanidad.

La Empresa indica que se aplicará lo que definitivamente se regule en el Decreto, y se aplicará en todas las empresas públicas por igual.

UPES pregunta si la reducción de jornada bonificada también se ve afectada.

CCOO indica que esa reducción de jornada bonificada se aplica también en el SAS, y no se va a afectar por el Decreto. CCOO indica que lo que se trata es de aplicar los permisos del EBEP a las agencias públicas, ratificando lo que se firmó por la Junta de Andalucía, CCOO y UGT.

La empresa indica que en cualquier caso, se aplicará de igual manera, en todas las empresas públicas y el SAS.

CCOO indica que ha habido una reunión en la Consejería para tratar esta cuestión, y cada empresa pública ha entendido lo que ha considerado, pero de forma distinta. Y se ha convocado con solo dos días de anticipación, sin que ellos pudieran preparar la reunión.

La Gerencia indica que se ha convocado con esa antelación, porque mañana tienen que estar las propuestas en la Consejería.

SATSE plantea qué va a salir respecto a este punto.

La empresa lee lo que dice el Plan: armonización de las condiciones de trabajo de las empresas públicas, e indica textualmente "homologación de los días de permiso retribuido y días de vacaciones adicionales a lo establecido en el EBEP".

SATSE pregunta qué entiende la empresa por tal permiso retribuido.

La empresa indica que habrá que ver qué se contiene en el convenio de la empresa que excedan de los permisos del EBEP:

CCOO indica que hay una normativa básica que está por encima del EBEP que es el plan concilia que amplía la maternidad 4 semanas.

La empresa indica que el plan concilia no es normativa básica y desde luego no está por encima del EBEP:

CCOO indica que el SAS lo tiene por el plan concilia que es norma básica.

La empresa indica que el plan concilia no es norma. EL SAS tiene esa ampliación del derecho, al igual que EPES, por normas convencionales, pactadas.

CCOO indica que no van a permitir que se quiten derechos sociales, y que el Plan Concilia es una normativa básica a nivel nacional. Se pretende quitar derechos sociales a todos los trabajadores.

La empresa indica que no es algo que se pueda discutir, pues la empresa tomará las medidas que claramente se indiquen en el Decreto Ley.

CCOO indica que la dirección de EPES podría hacer constar en el acta que se opone a estos recortes de derechos sociales.

SAME indica que han ido un poco más allá de lo que se exigía, pues se está planteando un recorte de derechos sociales. EPES es distinto al resto de las empresas públicas, y es distinto para peor.

La empresa indica que transmiten exclusivamente lo que indica el plan y la única aplicación que se llevará a cabo será la que establezca el real decreto para todas las empresas públicas. Este punto en concreto se ha tratado expresamente en la reunión del Hospital Alto Guadalquivir. No tiene EPES capacidad para regular esta situación, sino que le va a venir impuestas estas medidas.

5. Reducción de un 15% de la jornada del personal temporal con la minoración retributiva equivalente.

Se pretende cubrir esta reducción con el incremento de jornada. Lo que se pretende es que el incremento de jornada no implique pérdidas de puestos de trabajo. El personal no fijo en EPES es mucho menor que en otras entidades públicas, agencias, etc. Cuando se publique el decreto se valorará como se desarrolla.

UGT pregunta si se incluye al personal por obra o servicio de las salas de coordinación en Sevilla, lo cual será otro problema porque no hay enfermeros para cubrir esos servicios.

La empresa indica que no se ha planteado como solventar estas cuestiones. Será ésta una de las cuestiones que habrá que resolver.

CISF indica que les preocupa para posicionarse sobre estos temas no saber cual es la plantilla estructural de EPES, puesto que siempre se ha negado esta información. Si no se sabe cual es la plantilla estructural van a estar más inquietos y no podrán

ayudar. No conocen cuantos profesionales fijos hay en plantilla, y cuantos son necesarios en cada provincia.

CCOO se adhiere, puesto que si no se sabe la plantilla, tampoco se sabe la tasa de reposición. Hace escasos días ha reingresado un directivo, y no se aplica la tasa de reposición, y a otro profesional se le indica que la tasa de reposición se le aplica y no puede volver a su plaza.

La empresa indica que la tasa de reposición se calcula sobre las bajas del periodo anual, no sobre las plantillas.

CCOO indica que en hospitales puede aplicarse la limitación de la tasa de reposición, pero en EPES no se puede realizar.

La empresa indica que sí que se puede cubrir, porque esa baja definitiva se tendrá que cubrir con un contrato temporal, porque hay una norma, que es la ley de presupuestos, que impone esa solución.

La empresa indica que la pretensión es que en EPES no haya pérdida de empleo. La idea es como ordenar, con estas directrices de obligado cumplimiento, los recursos humanos para no perder empleo. A partir de que esté el decreto publicado se valorarán las medidas que se establezcan.

SATSE, referente a la expresión "no pretenden perder empleo" pregunta si es posible que se pueda despedir a trabajadores.

La Gerencia indica que lo que ha comentado es su intención de que no haya pérdida de empleo. Van a realizar todos los esfuerzos para no perder empleo.

SATSE indica que el aumento de la jornada deberá ser ponderado, al igual que en el resto de entidades.

La empresa se remite a lo que establezca el decreto.

UGT indica que el plan habla de flexibilidad.

La empresa indica que ese concepto de flexibilidad tiene muchas connotaciones, por lo que habrá que estar a lo que indique el decreto.

SATSE indica que en el acuerdo de mesa sectorial, se expuso que el aumento de jornada será ponderada.

La gerencia indica que según le han comentado el decreto quiere regular ese concepto con mucha claridad, por lo que habrá que esperar.

SATSE insiste en que quiere pedir el listado de vacantes para saber cuantos huecos tendrán que cubrir con el exceso de jornada.

La Gerencia indica que la empresa entregó un documento de la plantilla necesaria para cubrir los servicios necesarios en la EPES. La plantilla comprometida con la

Consejería de Salud se ha entregado a la parte social. EPES no tiene una plantilla orgánica como otras entidades públicas.

CCOO indica que en los datos de plantilla no están los administrativos, por lo que la información no es completa.

La empresa indica que es cierto, y se facilitará esa información del personal de administración.

La empresa indica que también dio la información de toda la plantilla a esa fecha, incluyendo indefinidos y no indefinidos.

CCOO indica que en el listado no está todo el personal, ni está todo el personal que no está con reserva de puesto. Este tema es fundamental, porque el listado no está completo: no aparecen personal de Salud Responde, de personal directivos con reserva de puesto, etc.

La empresa indica que todo el personal de Salud Responde está, así como los que tienen reserva de puestos.

UPES indica que un periodo de 24 horas para hacer alegaciones, exige un cambio de actitud de la empresa respecto de lo que está planteando. Exige a la dirección que EPES exponga a Consejería como se puede mejorar eficientemente el servicio, sin perder empleo, y sin que toda la ampliación de la jornada sea imputable a jornada asistencial directa.

CCOO indica que no sabe qué puede proponer la parte social, si no se les ha dicho qué propuestas ha planteado la empresa en las reuniones en la Consejería.

UGT indica que hay determinadas situaciones que ahora se cubren de manera voluntaria, y que los trabajadores ahora no querrán cubrir de forma voluntaria. Y están incluidas en el contrato programa. En concreto, son docencia a MIR, docencia a alumnos de máster de emergencias, formación voluntaria de nuevas tecnologías, facturación, gestión de cuadrantes y dispositivos de riesgos previsibles, jornadas de catástrofes, investigación, facturación, apoyo a dirección, autoauditorias, procesos asistenciales (grupos de trabajo), publicaciones. Eso se podría realizar con ampliación de jornada.

La Gerencia indica que pudiera compartir en otros momentos esos argumentos, pero el marco de la ampliación de la jornada se plantea para hacer más jornada con un menor coste de la organización.

SAME indica que entonces no podrá cubrir EPES el contrato programa. El Gerente debe garantizar que se cumpla el contrato programa.

La Gerencia indica que no piensa que el personal voluntario vaya a dejar de hacer esas funciones.

SAME indica que en el plan hay una referencia a reducción de cargos directivos, y no se ha comentado nada al respecto.

CSIF

La empresa indica que EPES ya se ha adelantado a esa reducción de cargos directivos.

UPES tiene muchas dudas que los profesionales sigan haciendo voluntariamente esas funciones y desde su organización van a intentar transmitir a los trabajadores que no se realicen esas funciones de carácter voluntario.

UGT pregunta cuantos cargos directivos va a recortar EPES en total.

La empresa indica que los que sean necesarios, y ya ha habido un ajuste relevante de minoración.

CSIF indica que no se les ha informado de dichas minoraciones.

SAME plantea que en ese ajuste se eliminen los cargos intermedios, que anteriormente no existían. Solicita una posición activa de la Gerencia de la EPES en esas propuestas.

CCOO indica que se podrían hacer propuestas si tuvieran información. Si hay una modificación en la gestión, se le debería informar a los sindicatos. Si se está reorganizando el sistema, pues se debería informar porque podrían dar opiniones. CCOO no puede emitir ninguna aportación porque la empresa no ha concretado nada. No sabe a qué fue la dirección de la empresa a la reunión de la Consejería. Le extraña que el decreto haga una regulación concreta de la ampliación de la jornada. No pueden hacer ninguna propuesta porque no se ha concretado nada.

La empresa indica que desde el principio se ha indicado que es un trámite de audiencia previo al decreto. Y que es un requisito obligado el informarles de estas cuestiones.

UPES indica que no se aporta información suficiente para poder valorar bajo ningún punto de vista los cambios de ampliación de jornada y salarial que plantea la empresa.

SATSE plantea que no es válida la reducción de directivos aplicada con anterioridad al real decreto. Habrá que hacer una reducción de directivos aplicando lo que disponga el decreto.

UGT en sintonía con los demás sindicatos, quiere que EPES plantee que además de la jornada asistencial directa hacen muchas más actuaciones que no son jornada asistencial directa. Y que si en la ampliación de esa jornada no se contemplan esas actuaciones, en la asamblea que tiene su sindicato en Sevilla, tomarán las decisiones oportunas al no reconocerse esas actuaciones que no son jornada asistencial directa.

La empresa indica que se está tratando de adelantar cuestiones antes de la publicación del real decreto. Habrá que estar a la redacción del decreto, y una vez publicado, se valorará en cada organización como se traduce esa ampliación de

jornada al supuesto concreto de la EPES. La empresa indica que esas propuestas que están haciendo, se documenten y se hagan por la parte social.

CSIF quiere que salga a la luz todo el buen hacer y el buen trabajo que estos profesionales han realizado, con su buena voluntad. Si estas propuestas no se consideran, Granada va a tener una asamblea y van a proponer un paro respecto de todas estas actividades que se venían realizando. Quieren que conste expresamente todas esas horas de docencia, publicaciones, etc., que los trabajadores de EPES han venido realizando con buena voluntad.

CCOO indica que no hay ninguna propuesta de la empresa, sino que solo transmite el plan de ajuste sin ninguna adecuación a la EPES. Las aportaciones no se pueden plantear porque ni siquiera a los sindicatos a nivel general se les ha dado la oportunidad de haber aportado.

La Gerencia indica que cuando en el Consejo de Administración se han defendido los niveles de cumplimiento y actuación de esta empresa todos sus miembros han tomado conocimiento de todas las actividades que desarrolla la EPES, incluidas esas actuaciones voluntaristas.

CCOO indica que por todos se abandera el especial carácter de EPES en todos sitios, pero cree que no se tiene el conocimiento completo. Difícilmente en las otras empresas públicas hay profesionales que asumen tal nivel de competencia como los profesionales de EPES. Los recortes que se indican del 5% no se corresponden a la realidad. El salario de un trabajador de la EPES va a ser el del año 1991. Sin información cierta, no pueden hacer aportaciones que no sean las que se hacen tradicionalmente, salvo indicar que se rechaza completamente un recorte que no aceptan. Van a tener que realizar un aumento de jornada, donde no quieren, que es en la jornada directa. Ellos hacen muchas actividades sin que haya habido una plasmación de temporalización de esas funciones, ni un carácter retribuido de las mismas. Entiende que la parte social, después de debatir entre ellos que van a hacer, darán respuesta a los trabajadores transmitiendo lo que se les ha informado. Y van a rechazar todos los recortes y reformas laborales que se están produciendo.

CSIF pregunta cual es la reducción en gastos de personal en la EPES con estas medidas. ¿Y que parte es la que se reduce por el 10% en variables y qué parte por la reducción en trabajadores no fijos?

La empresa indica que puede hablar en términos genéricos, de un 5% de reducción.

CSIF pregunta en qué se ampara ese 5%, porque en el plan no viene ese 5%. No se entiende como todavía no se sabe como se va a aplicar las reducciones de jornada en el personal temporal.

CCOO indica que tampoco le sale el cálculo del 5%.

SATSE pregunta si la reducción del 5% es desde enero o desde junio.

La empresa indica que no está todavía cuantificado el importe total global.

CSIF

UPES pregunta cuanto es, en dinero, la disminución de la masa salarial.

La empresa indica que todavía no conocen cual es el ajuste que la Consejería de Hacienda va a establecer en el presupuesto del año 2012.

SATSE indica que la información que están aportando es la misma que ellos habían leido.

UGT indica que los incentivos sí que se reducen en un 10%.

La empresa indica que sí, inicialmente se ha planteado en el plan una reducción del 10%.

UPES indica que si se aplica un 10% sobre los incentivos, a los médicos le afecta un 2,2 %, por ejemplo. También hay que tener en cuenta que como en el último convenio no fueron homogéneas la distribución de incentivos, puede producir variables en la distribución por categorías. Quiere conocer si esto se ha planteado por la empresa. También quiere conocer como va a afectar económicamente por categorías.

La empresa pregunta si quieren realizar un planteamiento de un recorte lineal, o diferenciado por categorías.

UPES indica que como no están de acuerdo con los recortes, no pueden pronunciarse.

CCOO indica que su sensación es que no se le quiere dar información. El presupuesto de EPES del 2012 está ya. Lo que la empresa va a aportar supone que es el 5% de la masa salarial de ese presupuesto del 2012. Pregunta si es así. Porque esa dato se habrá contrastado, y se habrá estudiado como se va a distribuir ese 5% de minoración. Porque además se pueden hacer propuestas imaginativas y que los recortes se hagan en otras áreas que no sean personal.

La empresa indica que el recorte aproximado del 5% es solo de personal. Además, habrá otros recortes en otros ámbitos. Pero hasta que no haya un decreto no se puede plantear como se implantará en EPES.

UPES indica que la parte social no se puede plantear otro comunicado que un no con mayúsculas a los recortes que se pretenden. No sabe qué es lo que se les pide, ni qué pueden aportar como respuesta a la empresa y al planteamiento político. Lo que esperaban es que se fuera consecuente, y se mantuvieran, por ejemplo, las 35 horas para esta legislatura. No hay viabilidad para ningún tipo de negociación. Lo único que ellos tienen es el enfado monumental de tener que tomar determinaciones que no pasan por una mesa de negociación, por lo que la respuesta suya será en otros escenarios que no es éste. Si lo que se exige es el 5% de disminución de la masa salarial, solo con el incremento de la jornada implicaría ya más de un 7% de jornada, esto es, más del 5% de recorte de masa salarial.

La empresa indica que si se aplicara ese criterio de la ampliación de la jornada directamente implicaría una importante pérdida de empleo, por lo que por eso se plantea la reducción de salario y jornada de los trabajadores no fijos.

CCOO quería saber si lo que le ha pedido la Junta a Hacienda es el 5% de 46.124.568, que es la establecida en los presupuestos de la EPES del 2012 en gastos de personal.

La empresa indica ahora mismo no tiene información para dar respuesta.

Los sindicatos indican que no se da la información solicitada.

La empresa indica que la cantidad total dependerá de lo que finalmente se regule en el decreto, por lo que ahora mismo es una suma indeterminada.

CCOO insiste en que se le responda si a fecha de hoy, lo que se pretende es el 5% de esa cantidad. Quiere una respuesta afirmativa o negativa.

La empresa indica que da la respuesta que puede dar.

CCOO indica que puede entender que las cifras se modifiquen, pero no puede entender que haya unas cifras provisionales con las que se haya trabajado.

La empresa indica que las cifras las darán cuando se publique el real decreto, que es cuando serán ciertas.

CCOO indica que cuando hay una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se debe informar a los representantes de los trabajadores, y eso ahora no se está cumpliendo.

La empresa indica que para que sea una modificación sustancial debe ser una decisión de la empresa, y no una modificación normativa; y en ese sentido hay ya sentencias que han salido ya con el asunto del 5% del año 2010. Para que haya una modificación sustancial, debe haber una decisión empresarial, y no es éste el caso.

UPES pregunta qué conclusiones va a llevar la empresa a esa reunión.

La empresa contesta que no va a llevar nuevas conclusiones, sino que planteará que ha informado a la parte social, y las ha emplazado para que antes de mañana, si lo desean hagan sus aportaciones.

CCOO indica que no pueden hace conclusiones por la no aportación de información. La información la tiene la empresa y no la quiere dar.

La empresa indica que a partir de la publicación del decreto, está dispuesta a trabajar en ese sentido.

En ruegos y preguntas, UPES indica que no ha salido la lista de traslados internos, y se insta a la empresa para que salga la lista de traslados inmediatamente.

UGT

CSIF.

SATSE se adhiere ya que lo ha solicitado por escrito. La empresa indica que entre hoy y mañana se hará la publicación.

CCOO solicita que el documento que se cuelga en el portal del profesional sea accesible, porque no se deja descargar ni imprimir.

SATSE pregunta qué ocurre con el equipo de helicóptero de Cádiz en verano, puesto que todavía no se han adjudicado los turnos.

La empresa indica que tienen previsto 150 días de activación en Cádiz, que no ha habido ningún cambio de organización en ese equipo de Cádiz. Se mantienen los días que se tenían previstos.

UGT solicita que la empresa no suspenda más traslados temporales y se aborde el tema de forma general.

La empresa contesta que la idea era que los traslados temporales se gestionan centralizadamente y está en una situación de temporalidad actualmente, porque no están las normas claras.

UPES indica que de momento, se hagan los traslados de forma provisional hasta que se regule la cuestión definitivamente.

No habiendo más asuntos que tratar, finaliza la sesión a las 14:15 horas.