

## ACTA NÚMERO 24 DE LA COMISIÓN PARITARIA REGIONAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS, DE 13 DE JULIO DE 2012.

En Campanillas, Málaga, en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, el día 13 de julio de 2012, se reúnen las personas abajo relacionadas en reunión de la Comisión Paritaria Regional.

### Por la representación de la empresa:

D. Joseba Barroeta Urquiza	EPES
D. Luis Olavarría Govantes.	EPES
D. Maite Becerra Moreno	EPES
D. Enrique Bravo Escudero	EPES
D. José Javier Cabello Burgos	Asesor

### Por la representación sindical:

D <sup>a</sup> María Isabel Martín Montilla	CCOO	Asesora
D <sup>a</sup> Ana Belén López Solano	CCOO	Asesora
D. José Ortega Oliva	CCOO	Representante.
D. Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
D. Francisco Javier Sánchez Garrido	CSIF	Representante
D. José Antonio Horques Pérez	CSIF	Asesor.
D. Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
D. José Antonio Gómez Cano	UGT	Representante.
D. Santiago Álvarez Gutiérrez	SAME	Representante
D. Javier Nevado Poveda	SAME	Asesor.
D. Francisco Javier Rodríguez Atienza	Ind. Jaén	Representante.
D. José Antonio Traveset Luque	UPES	Representante.
D. Juan Pedro Cantero García	UPES	Asesor.
D. Pedro Castillo Arjona	UPES	Asesor.
D. Diego Sánchez de Fez	UPES	Asesor.
D. Ignacio Campos Blanco	UPES	Asesor.
D <sup>a</sup> Gloria Ruiz Benítez	UPES	Asesora.
D. Eduardo Reina Caballero	UPES	Asesor.

El Orden del día:

1. Aplicación de la minoración del 5 % sobre la masa salarial por conceptos fijos.
2. Nueva jornada de 37,5 horas.

Toma la palabra el Director Gerente. Indica que ha habido un problema con el uso de las listas de correos electrónicos. El pasado martes se generó un macros pam en el sistema informático, con una situación de bloqueo del sistema. Se realizó, para solventar esa situación, una actuación para limitar ese envío masivo de correos. Esta actuación no estaba dirigida a los representantes sindicales.

Señala que los representantes legales de los trabajadores no deben tener sujetos a esta limitación, aunque se hayan visto afectados por este incidente. Se aclara que los representantes sindicales tienen los listados accesibles para comunicarse en el ejercicio de su representación sindical, si bien se solicita comprensión por las incidencias ocurridas como consecuencia de esos reenvíos masivos de correos que ponen en peligro el sistema.

En otro orden de cosas, la empresa indica que la situación es muy grave, y que no se sabe, hoy, en qué medida se van a modificar las condiciones laborales. Hasta el día de anteaer se tenía una situación con la que se estaría más o menos de acuerdo, pero con unas directrices claras. Pero en el día de ayer, sucedió una nueva noticia negativa que podría modificar esos parámetros previamente conocidos.

La última noticia de que disponen es que el martes el Consejo de Gobierno Andaluz decidirá como se va a aplicar las directrices que se fijen por el Consejo de Ministros, y el decreto ley que se apruebe a nivel estatal. En el día de hoy ha de generarse un elemento de avance, pues en la nómina del mes de julio se tiene que reflejar las directrices emanadas y la aplicación del Decreto andaluz. Es posible que posteriormente se haya de valorar esos ajustes, porque hay dos interpretaciones posibles: unos que opinan que las nuevas medidas del gobierno central son adicionales a las disposiciones del decreto andaluz, y otros que indican que se solapan y habría que realizar ajustes para compaginar ambas medidas.

La representación sindical, tras solicitar un receso, indica que entiende como una vulneración a la libertad sindical el bloqueo de la información por el correo electrónico. Entienden que no son ciertas las manifestaciones del gerente respecto de los correos de los trabajadores y no creen que se haya creado un spam que haya bloqueado el sistema informático de la empresa, reservándose las acciones legales derivadas de un hecho sin precedentes en la empresa. No obstante, se quedan para escuchar las propuestas de la empresa por el respeto a los profesionales de la EPES. Para empezar la reunión solicitan con carácter previo el reestablecimiento del correo electrónico para todos los profesionales de la empresa, así como la documentación de masa salarial que se ha venido solicitando en reuniones anteriores de la masa salarial.

UPES indica que cuando se inicia un discurso aludiendo a la transparencia no puede haber discrepancia entre los mensajes del gerente y los actos posteriores. Si el mensaje que se transmite es que se va a hablar francamente, se entiende que ese marco en el que se va a desarrollar una reunión es cierto; pero lo que no puede ser es que se den argumentos que luego no son. El liderazgo que debería ejercerse ética y moralmente no se realiza por la dirección de la empresa, y eso es un asunto grave. Los trabajadores de la empresa están muy molestos, porque no hay ánimo de negociar. Los mensajes de la dirección son intermitentes. Si hay conflictos porque la negociación ya no es posible, eso será lo que exista a partir de ahora.

La empresa indica la necesidad que se actúe con transparencia no son palabras vacías. Ha indicado con claridad que se produjo un problema informático, se han producido usos inadecuados de una herramienta de manera masiva. Se ha producido un error, y se ha solventado; se ha llevado a cabo una intervención necesaria derivada de ese problema. Los sindicatos, una vez detectada esa incidencia, podrían haberlo comentado y se hubiera solventado antes. Por otra parte, se dan las excusas del equipo de dirección

por ese problema puntual surgido. En el transcurso de esta misma mañana se estaban ya solventando los problemas derivados de esa incidencia, reponiendo a los representantes de los trabajadores en el uso de las listas de correo.

Adicionalmente, la empresa indica que el correo tiene unas reglas claras de uso, y los que necesitan el correo por listas de correo, lo van a tener, y en concreto, lo tendrán todos los representantes de los trabajadores. Y respecto del resto de los trabajadores tendrán el uso del correo para los fines propios de su actividad.

SATSE pregunta por la masa salarial de EPES dentro del porcentaje total de la EPES.

La empresa indica los datos del PAIF:

Año 2011: 103.082.900 euros.

Año 2012: 95.103.338 euros.

Es decir, casi 8 millones menos de presupuesto en el año 2012 respecto del año 2011. Es un 10% menos de presupuestos para gastos de bienes y servicios, y un 5'91% para los gastos de personal.

Total masa salarial del año 2011: 45.169.149 euros.

Los ajustes retributivos por la aplicación del decreto andaluz: 2.326.085 euros. Por los últimos ajustes del PAIF se han realizado una minoración adicional final de 2.725.962 euros, es decir, de unos 400.000 euros más del previsto inicialmente. La masa salarial del año 2012 es la diferencia entre la masa salarial del año 2011 menos el ajuste.

El presupuesto total de gasto de personal (masa salarial, dietas y formación) es el siguiente:

Año 2011: 46.124.568 euros.

Año 2012: 43.398.606 euros.

Diferencial: hasta esta mañana la diferencia es de 2.725.962 euros.

SATSE indica que la petición de la parte social no es que se restablezca el uso del correo para los representantes de los trabajadores, sino a todos los trabajadores.

La empresa indica que el uso del correo electrónico es estrictamente profesional para el ejercicio del puesto de trabajo, tal y como se establece en el Manual de uso de los medios informáticos de la Junta de Andalucía. Por otra parte, es una potestad de la empresa la organización de sus medios.

UGT indica como se controla el uso del correo electrónico por los profesionales.

La empresa indica que el uso del correo de la empresa es solo para las actividades propias de la empresa.

SATSE pregunta si un compañero de Cádiz podrá enviar correos a listas de correo que no sean de su provincia.

La empresa indica que podrá enviar correos por listas para actividades vinculadas con su actividad y puesto de trabajo.

UGT pregunta como se va a articular dicho control del correo.

La empresa indica que han ocurrido una serie de incidencias que ha obligado a revisar algunas incidencias surgidas en el sistema. No se limitará el uso del correo para actividades vinculadas a su trabajo, pero sí para actividades que tuvieran incidencias disciplinarias o de otros ámbitos. La intención es que el sistema sea permeable, pero hay que establecer sistemas de control que impidan actuaciones incorrectas.

UPES indica que estas cuestiones siempre surgen cuando hay correos de trabajadores manifestando su opinión, y la libertad de expresión debe ser amparada en el seno de la empresa. Nadie se va a oponer a que no haya salidas de tono en correos masivos, pero todas estas cuestiones siempre suceden cuando hay conflictos en el seno de la empresa. Debe restituirse el sistema porque generalmente el uso del correo electrónico ha sido correcto por todos los profesionales.

SATSE indica que si la posición de la empresa es limitar la libertad de expresión de sus compañeros, mediante la limitación de la utilización del correo de forma ordinaria y correcta, no está dispuesto a seguir con la reunión.

La empresa indica que nadie va a coartar la libertad de expresión de un profesional, y nadie va a coaccionar a ningún profesional o ningún directivo. Está muy orgulloso de tener esa herramienta, y en ninguna otra estructura hay un uso tan abierto de esa herramienta.

SATSE solicita que en ese sentido se debe pronunciar sobre la total restitución del correo a todos los trabajadores.

La empresa indica que debe estudiar la incidencia ocurrida, e insta a los representantes de los trabajadores a valorar si algunos de los usos ocurridos son correctos o no.

SATSE pregunta nuevamente si la empresa descarta que puedan existir restricciones al resto de trabajadores a utilizar listas de correo.

La empresa insiste en que no se va a coartar ninguna línea de trabajo de ningún profesional de la empresa.

UGT pregunta si habrá un cambio en la política de la empresa sobre los gastos que son los que han causado esos correos de los profesionales.

La empresa indica que este ámbito no es el apropiado para resolver estos aspectos. Pero si el equipo directivo de esta empresa no hubiera llevado a cabo la puesta a punto de sus instalaciones, o de obtener recursos económicos ajenos, la situación de la empresa sería mucho peor. La empresa está en perfectas condiciones de instalaciones, tecnologías, y medios. Por otra parte la empresa da todas las explicaciones precisas por cada gasto por el cual se pregunte ante los órganos de control

UGT indica que LUCAS ya se habrá valorado para constatar que era una herramienta muy útil. Y entiende que se comprará masivamente, si se puede.

La empresa indica que se va a poder seguir contando con financiación europea para seguir manteniendo tecnológicamente la empresa. Sí que corresponde a los directivos de la empresa valorar como obtener más ingresos externos, fundamentalmente para los profesionales.

UGT indica que para los profesionales no, para la empresa.

La empresa indica que en relación a esos ingresos adicionales, se cobra y está además vinculado a los incentivos.

La empresa expone que con la idea de facilitar una propuesta sobre la aplicación progresiva o lineal, remitió documentación a la representación sindical. De no existir acuerdo, la aplicación sería lineal del 5%, según las instrucciones recibidas por la empresa desde la Consejería de Hacienda. Pregunta si por la parte social va a realizar alguna propuesta distinta de la propia linealidad en la aplicación de la reducción salarial.

UPES pregunta por la información que tiene que dar la empresa.

La empresa contesta que la remitió con la convocatoria.

SATSE indica que el ajuste del 5% se refiere a masa salarial, no a conceptos fijos.

La empresa indica que lo que dice el decreto es lo siguiente, y se da lectura íntegra del artículo 24. del Decreto-Ley 1/2012

SATSE indica que el decreto no dice que haya que bajar un 5% de las retribuciones fijas, sino de la masa salarial.

La empresa indica lo que es masa salarial a estos efectos. Y descontando los conceptos que se refieren expresamente, quedan solo los conceptos fijos de salario base y complemento funcional.

SATSE indica que masa salarial contiene muchos conceptos, y hay directivos y cargos intermedios que forman parte de la masa salarial; y que hay profesionales con jornada reducida, que es masa salarial. Y además, el FAS es masa salarial que se ha de tener en cuenta porque no es adicional.

La empresa indica que hay dos tipos de ajustes: el 5% sobre los conceptos fijos, con efectos desde primeros de año, y el 10% de los conceptos variables es a partir de ahora. El decreto diferencia el ajuste sobre los conceptos fijos, y adicionalmente sobre los conceptos variables, a partir del 1 de junio. Y el espacio de la negociación colectiva es sobre ese 5%. Si hubiera dudas interpretativas, se ha recibido una instrucción de la Consejería de Economía y Hacienda, aclarando sobre qué aspectos han de aplicarse las minoraciones. Había interpretaciones distintas, y se ha establecido ese criterio por la Secretaría General de las Administraciones Públicas.



UPES indica que en la última reunión se indicó por el gerente de recortar un 5% de masa salarial, y un 5% de gastos corrientes. Y con los datos ofrecidos los datos son otros. Si hay que hacer un recorte en salarios del 5%, como puede ser el 5%, más el variable.

La empresa indica que efectivamente, al final el recorte es de un 6%, porque sobre el 5% de conceptos fijos se añade el 10% de gastos variables. Si bien es cierto que inicialmente la información que tenía la empresa era un 5% de minoración en inversiones, un 5% en gastos de personal, pero posteriormente, han surgido nuevas medidas y nueva información.

UPES indica que a la EPES se le está aplicando mucho más que al SAS. Pregunta donde va la variabilidad en el presupuesto de la empresa.

La empresa indica que lo que está presentando es la aplicación del decreto ley. En el SAS se aplica de una determinada forma, y la Consejería de Hacienda ha considerado aplicar en las empresas públicas con la reducción del 5% en conceptos fijos y 10% en conceptos variables a las empresas públicas. La reducción se ha realizado de forma diferente en el SAS y en las empresas públicas, pero en global las reducciones en ambas instituciones son parecidas, si bien sobre conceptos retributivos diferentes. El impacto es más negativo sobre un médico del SAS que sobre un médico de la EPES, y en un enfermero del SAS que sobre un enfermero de la EPES.

SATSE dice que respecto de los enfermeros no es verdad. Pregunta el recorte adicional que se ha comentado, sobre qué conceptos es.

La empresa contesta que es un recorte inicialmente no previsto, y que la empresa tendrá que ver reajustes y reorganizar otras partidas, pero no afectará al presupuesto de comidas del personal sanitario, y otras partidas.

SATSE pregunta si este es el presupuesto del año 2012 y ahora hay un aumento de la jornada, hay un enriquecimiento por parte de la empresa.

Ese concepto no existe por parte de la empresa. La hacienda pública andaluza no tiene el nivel suficiente de ingresos para soportar el gasto, porque hay más gastos que ingresos. EPES es la única empresa de todo el sistema sanitario que no tiene déficit. EPES no se ha desviado del presupuesto, pero en la estructura de personal, la tendencia entre lo que representa la tendencia del crecimiento de las retribuciones respecto del IPC está por encima siempre. El personal profesional con estos recortes se pone en niveles del año 2007, mientras que respecto del personal directivo, sus retribuciones se ponen al nivel del 2001.

SATSE indica que con el incremento de jornada, va a existir menos sustituciones, y por eso la empresa se enriquece.

La empresa indica que efectivamente por eso se ha producido esa bajada del presupuesto.

UPES pregunta si se tienen que mantener dos sedes, una en Sevilla y otra en Málaga.

La empresa indica que no hay dos sedes. Hay algunos profesionales, desde el inicio de la empresa, que desarrollan su actividad en Sevilla y otros en Málaga. Y ese centro de Sevilla ha existido siempre, ni han cambiado las personas que están en una sede u otra.

UPES indica que la situación es insostenible. Para liderar a una empresa y para afrontar los recortes hay antes que haber demostrado otras cosas, y eso no ha sido así. Se han hecho inversiones, que no se justifican. UPES va a ser siempre la defensa de lo público y de la empresa y van a seguir defendiendo que esos recortes son injustos, y defendiendo los salarios de los trabajadores y el espacio en el que trabajan.

CCOO apoya la introducción previa que realizó SATSE. Indica que no tiene sentido debatir algo si no se sabe si la semana que viene se va a tener que debatir otra cosa. En la Mesa sectorial no ha habido acuerdo, y cada trabajador del SAS ya sabe como se va a reducir su salario y su jornada. En mesa sectorial no pueden transmitir las diferencias de las empresas públicas. Los datos que aporta la empresa superan los acuerdos o desacuerdos tanto en los recortes retributivos como el incremento de la jornada. No tiene sentido que se hagan propuestas y están en contra de todo lo que se vaya a aplicar por encima de lo que se acuerde en Mesa Sectorial, o lo que se aplique en el otro ámbito.

UPES indica que el decreto dice que van a reducir un 5% de conceptos fijos y un 10% de los variables; al cabo del año, todo eso sería el 5%, pero los datos que se dan superan el 5% de las retribuciones variables.

La empresa indica que efectivamente, en el año 2012, el ajuste en masa salarial es del 5%. Hay además un ajuste sobre otros gastos del presupuesto de masa salarial (comidas, y gastos de formación). El ajuste de masa salarial es el 5% en todo el año, y no más. Y el entorno de negociación que tenemos, conforme al Decreto, es cómo distribuir ese 5%. Respecto a que en anteriores sesiones se ha remitido a lo que se acuerde en mesa sectorial, la remisión se realizaba solo a efectos de jornada, pero no a efectos retributivos, porque el decreto diferencia cómo se ajusta en el SAS o en las empresas públicas.

CCOO indica que en todas las mesas de negociación se han cerrado estas reuniones sin acuerdo. Que la empresa aplique como se debe realizar y ellos tendrán el derecho de impugnarlo. No tiene sentido hablar ahora de estas cuestiones cuando el único margen es debatir a quien le afecta más o le afecta menos.

La empresa indica que sabe que es muy difícil llegar a un acuerdo, por eso no se ha llegado en ninguna organización. Y cuando se dijo que había que referirse a la mesa sectorial, efectivamente se planteó por ver qué criterios se adoptaban allí, pues supone el 90% del sistema, y no se podría modificar mucho esa posición.

UGT pregunta donde se puede llegar en jornada, con respecto a las decisiones de la mesa sectorial.

CSIF indica que en mesa sectorial nunca se ha hablado de retribuciones.

CCOO indica que el cálculo que ha realizado en EPES y en el SAS, salvo los casos de los médicos con exclusividad del SAS están por encima los recortes de EPES respecto de los del SAS. Solo en conceptos fijos, al médico con exclusividad del SAS que le quitan el 6%, al resto de los trabajadores del SAS es inferior al 5%. Por eso entienden que en EPES el recorte es superior al SAS.

SATSE indica que a los profesionales se le aplica un límite superior a los de los directivos.

La empresa manifiesta que a los directivos se les aplica un mínimo del 6%. Pregunta si existe alguna propuesta diferente a la aplicación lineal del 5%.

La parte social manifiesta que no pueden entrar en un debate que no existe, porque no acepta los recortes.

Respecto de la jornada, la empresa indica que el marco es el que fije el decreto. La ampliación de la jornada, implica que hay menos dinero para pagar, y se necesita más producción, es decir, que se trabaje más por el mismo dinero. La aplicación del decreto ley, es un 7'14% más de jornada. Esto implica 113 horas anuales adicionales. Se habló de que se estaba esperando a ver cómo se aplica en el resto de las empresas públicas, y se hacía un símil en cuanto a turno rotatorio en el resto de las empresas públicas, y se alcanzaba una primera valoración de 106 horas. En Mesa sectorial, se ha valorado el incremento de jornada en el SAS. No ha habido acuerdo, y en el SAS se retrotraen al decreto anterior a las 35 horas semanales. Trasladando esto a EPES supondría una mejora sobre lo que se tenía previsto. Desde las 106 horas, se podría incrementar menos horas, concretamente, sería equipararse a las 1530 horas de jornada asistencial. Es decir, sería un 4'9% adicional sobre las 35 horas semanales. Lo que pretende la empresa es no perder empleo, como concepto fundamental: que los interinos y eventuales puedan seguir en la empresa, hoy día.

UGT indica que en convenio ya hay más de esas horas.

La empresa dice que si aplica lo que dice el decreto, serían 1695 horas. Y lo que la empresa está planteando es no ofrecer un volumen de horas a cumplir muy superior a lo que el SAS estuviera pactando. Lo que se está planteando, es que de las 1695 horas total, 1530 horas sean asistenciales. Y que se garantice que el resto de las horas se cumplan.

UGT indica que eso es lo que no van a aceptar.

UPES indica que en la última reunión de la paritaria se lanzó una idea de alcanzar las 106 horas adicionales. Hay una reunión en la que se fija un parámetro medio de las 1530 horas del turno rotatorio. Cuando hay una aplicación tan brutal de los recortes y no hay negociación colectiva, deben existir propuestas por la empresa que no se fijen exclusivamente en la productividad. Debe prevalecer minimizar el impacto de los recortes sobre los trabajadores. No aceptan sumar lo que había de jornada en formación, sobre esas 1530 horas.

SATSE indica que los profesionales hacen más horas en jornada que en cualquier otra empresa del sistema andaluz de salud.

La empresa indica que posiblemente, serían al final la formación obligatoria de las 28 horas, porque los desplazamientos en gran mayoría no se realizan. Aparte de las 1530 horas, en el SAS hay otros créditos horarios que se realizan, y no se computan.

SATSE indica que en jornada ordinaria, un profesional de EPES hace 56 horas más. Esto va a crear una situación de conflictividad no deseable. Cualquier jornada que supere las 1530 horas, incluidas las formación no es admisible. En el SAS si se hace formación está dentro de la jornada. Consideran que el máximo, incluido formación, son 1530 horas.

UPES dice que las 1530 horas es para un turno rotatorio, con 42 noches. Hacen 1/3 de la jornada de noche, que se les retrae del turno fijo. En EPES se hace casi el 50% de la jornada en noches, por lo que más de 1500 horas, incluida formación, no van a aceptar. Están retrotrayéndose al año 1992 cuando la jornada era de 40 horas. La propuesta es 1500 horas, incluidos desplazamientos y formación.

La empresa se plantea si el objetivo es trabajar menos. Y lo que pretende el decreto es incrementar jornada.

UGT indica que en todo caso, si se quiere ampliar la jornada, se aplique toda la jornada como asistencial y se elimine la formación.

La empresa indica que lo que se está haciendo bien, no debe ponerse en riesgo.

UGT pregunta por qué no se ha defendido eso así en Consejería.

La empresa contesta que siempre defenderá que exista formación en la empresa. Y que el objetivo del incremento de la jornada tiene un claro objetivo económico de reducción del gasto.

SAME indica que si aumentan las horas tal y como se está planteando van a obligar más horas que en el resto del sistema sanitario de salud.

Si además indican que la inmensa mayoría de profesionales no realizan las 38 horas de desplazamientos, solicitan que se elimine ese concepto de jornada del convenio. Y puesto que si algunos no las cumplen, y otros sí las cumplen, se está sometiendo a un maltrato a quien las realiza.

La empresa indica que si se retira ese concepto del cómputo horario, pasará a ser jornada asistencial directa. Eso es una compensación por desplazamiento, y ningún convenio tiene esa regulación.

SAME indica que por qué se incluye en la formación los objetivos de la empresa.

La empresa contesta que es necesario porque son las reglas que van a regir en la empresa.

SATSE expone que si le dejan en suspenso hasta 2015 algunos conceptos retributivos, la empresa no realiza ningún esfuerzo. El esfuerzo tiene que ser por ambas partes, y si un trabajador del sistema sanitario público hace esas 1530 horas, no quieren realizar más jornada. Solicita que se elimine la jornada de formación, y el que quiera hacer la formación se forme por sí mismo.

CCOO dice que si tan fundamental es la formación, que se haga de las 78 horas adicionales que se proponen por la empresa. Con respecto a los objetivos, se ha roto el marco que había hasta ahora: proponen más trabajos, por menos dinero, y por tanto, los trabajadores no estarán al mismo nivel de compromiso. Habrá que ver los compromisos asumidos con la Consejería, pues los trabajadores no están dispuestos a realizar actividades voluntarias tras estos recortes.

La empresa manifiesta su desacuerdo con lo que se expresa. El hecho de que una disminución económica desmotivará en una serie de cuestiones, pero no en otras. Lo que ocurre es que es un decreto-ley que hay que aplicar.

SATSE solicita que se aplique igual que el resto del sistema sanitario público. De no ser así, el clima laboral será insostenible. Porque esto implica que habrá una minoración de salarios, un incremento de jornada, y una posible pérdida de puestos de trabajo.

La empresa indica que no es cierto lo que se indica. No va a existir una minoración de retribuciones mayor que en el resto de los organismos, se va a aplicar la jornada en forma similar al resto de las agencias, y no va a haber despidos.

UGT indica que las horas de formación se deben aplicar a las 1530 horas.

La empresa indica que la cobertura de las bajas y absentismo, las actividades del helicóptero de Cádiz, las actividades del contrato programa (dispositivo del Rocío y del Virgen de la Cabeza) se pueden realizar con el incremento de la jornada. Las actividades extraordinarias de coberturas que no sean las indicadas, se mantendrán adicionalmente como hasta ahora.

SATSE expone que en Cádiz hay 30 enfermeros y ninguno contratado, por lo que no hay reducción de jornada. No se produce ninguna baja. Y hay 150 días de helicóptero en Cádiz. Sobran 1500 horas. ¿Dónde se hacen?

La empresa indica que existen algunos márgenes: reducciones de jornada, permisos, etc. que deberán ser estudiados y utilizados.

CCOO pregunta si a 31 de diciembre de 2012 puede haber trabajadores que han realizado más jornada que otros, y que habrá trabajadores que no tendrán programada su jornada.

La empresa indica que ha habido un cambio normativo que modifica la jornada del convenio, y que existen medios para lograr que todos los profesionales realicen su jornada.

CCOO indica que las 1530 horas no se pueden aplicar sobre cuadrantes. No admiten que a un trabajador se le aplique la jornada de forma distinta a otro trabajador.

La empresa indica que a final de año, cada profesional tendrá cubierta su jornada a final de año. El incremento de jornada va a generar una bolsa de horas que hay que absorber con las actividades que tenemos. Progresivamente se irá aplicando las horas como sea posible.

UPES dice que podrían comprometerse a un incremento de jornada, si se cubren las bajas. Y eso son 1, 2 ó 3 guardias más. Y podrían salir las cuentas. Y la formación obligatoria debería incluirse dentro de las 78 horas.

La empresa indica que no quiere que suceda ese exceso de horas que implique otras alternativas.

SATSE solicita que suspenda temporalmente la formación, como se ha suspendido las retribuciones.

La empresa indica que no van a suspender la formación porque no le interesa a los profesionales.

UPES indica que la formación actual en la empresa no tiene la calidad para mantenerse. La formación anteriormente tenía mucho nivel, pero ahora no.

La empresa indica que habrá que mejorarlo, pero en una empresa de estas características la formación es esencial.

CSIF indica que la jornada nunca ha sido aprobada por ningún sindicato, ha sido impuesta por la administración.

CCOO en relación al colectivo de administración, pide que quiten la formación durante esos dos años, para cumplir el plan económico financiero de Andalucía, por lo que ahorrará la empresa y ellos ganarán en calidad de vida. El colectivo no puede venir en jornada de tarde a realizar por formación, y no lo aceptan. El decreto hace referencia a jornada flexible y conciliación de vida familiar. Hay dos opciones: o se elimina formación, y la jornada se haría de 7'00 o 7'30 a 15'30 de la tarde, de forma flexible. Lo que piden es que aparte del menoscabo económico no tengan un menoscabo familiar, porque en muchos casos no podrían asumirlo. Quieren saber cual es su situación en ese punto. Esa propuesta supone un sacrificio económico para ellos.

La empresa indica que valorará la propuesta de horario que se aporta. La intencionalidad de la empresa es generar el mínimo impacto posible para los trabajadores.

A las 14:30 horas se levanta la sesión.

