

ACTA DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL
DE 28 DE NOVIEMBRE DE 2.013.

En la ciudad de Campanillas, Málaga, a 28 de noviembre de 2.013, se reúnen en sesión de la comisión paritaria regional las personas relacionadas. Se inicia la sesión a las 11:25 horas.

Asisten

Por la empresa

Maite Becerra Moreno.
José María Álvarez Rueda
Enrique Bravo Escudero.
José Javier Cabello Burgos

Dtra. ADP EPES
Dtr. Territorial de EPES
Sub. ADP EPES
Asesor de EPES

Representación sindical

Jesús Cabrera González	CCOO	Asesor.
Antonio L. Pérez Domínguez	CCOO	Asesor.
María Isabel Martín Montilla	CCOO	Asesor.
Francisco López Díaz	CCOO	Representante.
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante.
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF	Asesor.
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante.
Ángel Lucena Romero	SMA	Representante.
César Sáenz Ariza	SMA	Representante.
Santiago Álvarez Gutiérrez	SMA	Asesor.
J.Javier García Ortega	CGT	Asesor.
Eduardo Reina Caballero	CGT	Representante.
Pedro Castillo Arjona	CGT	Asesor.
José Luis Muñoz Cabrera	UPES	Asesor.
María José Quesada Belmonte	UPES	Representante.
Esther Caravias Chaves	UPES	Asesor.

CGT
OK.

Orden del Día:

- 1.- Aprobación del Acta anterior.
- 2.- Aprobación de las Normas de la Bolsa de trabajo
- 3.- Anteproyecto del Presupuesto EPES 2014
- 4.- Procedimiento de notificación para actividades de la Fundación Tripartita.
- 5.- Expedientes Disciplinarios.

MA

SATSE

SATSE

CGT

1^o
UPES

CSIF

SMA

UGT

1.- Aprobación de las actas de las sesiones anteriores. Se indica por la empresa que se han recibido alegaciones al acta por UPES, y se han incluido todas las alegaciones, salvo una de ellas. Por la empresa se realizó el compromiso de que anualmente se pudieran modificar los Servicios de Preferencia, pero no la baremación, hasta tener la herramienta adecuada.

También se indica que hay pendientes de firmas dos actas, una de 10 de abril y otra de 8 mayo, que no constan como firmadas..

La empresa indica que todas las actas que están firmadas, se enviarían digitalizadas a la comisión paritaria.

Asimismo, se indica que el acta de 20 de junio está firmada por algunos sindicatos, y otros sindicatos querían hacer una inclusión en esa acta, ya firmada. Se plantean distintas alternativas para solventar esta inclusión como realizar un anexo al acta, o referir en esta acta las modificaciones que se pretendieron hacer en aquella sesión.

CGT indica que la redacción de las actas es de baja calidad, y hay compañeros que intervienen y que luego no constan en las actas. Y a veces, hay redacciones que no se corresponden con las manifestaciones en el acta.

SATSE manifiesta que ese es el motivo por el cual no firma actas, porque entiende que no debe rehacerlas.

UPES indica que hay una serie de cuestiones que no se reflejan debidamente en las actas, y con redacciones que no constituyen el espíritu de lo que se pretendió decir.

La empresa indica que por eso las actas se remiten con anterioridad a la parte social, con objeto de que se revisen y se hagan las modificaciones por cada uno de ellos como crean conveniente.

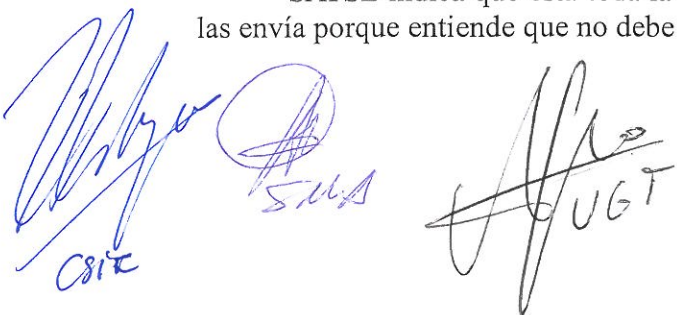
SATSE indica que por ejemplo, ese sindicato interviene en muchas ocasiones, y apenas aparece en las actas.

CGT indica que se adhiere a lo que manifiesta SATSE. Y expone un ejemplo de una alegación que hizo la CGT, que queda reflejada de una forma muy escueta, y sin embargo, lo que la empresa manifiesta se desarrolla con mucha extensión.

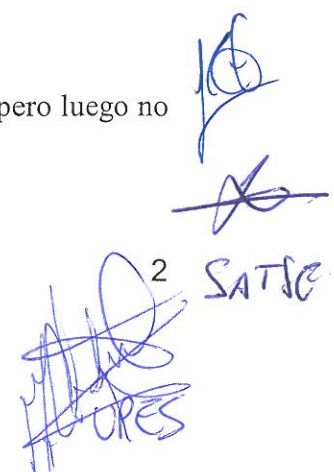
La empresa manifiesta que generalmente se incluyen las alegaciones de la representación de los trabajadores. Y si alguien quiere que expresamente se incluya alguna aportación al acta, que lo diga expresamente en la sesión.

CGT indica que lo que no está dispuesto es a reelaborar el acta.

SATSE indica que está toda la reunión escribiendo sus alegaciones, pero luego no las envía porque entiende que no debe reelaborar el acta.



Handwritten signatures of CGT and SATSE. The CGT signature is on the left, and the SATSE signature is on the right. There are also some initials and a date '5/11' written below the signatures.



Handwritten signatures of SATSE and UPES. The SATSE signature is on the left, and the UPES signature is on the right. There are also some initials and a date '2' written below the signatures.

La empresa indica que se va a tratar de reflejar el acta lo más exacto posible, y si alguien quiere que algo quede en el acta reflejado, que lo indique incluyéndolo textualmente en las alegaciones

UGT pregunta si se pone un tope de hora a la reunión.

Las partes concluyen que a las 16:00 horas.

2.- Anteproyecto de Ley de Presupuestos.-

La empresa indica que en el borrador aparecen una serie de ajustes, y las agencias hospitalarias y la EPES tienen un ajuste de presupuesto.

Sobre el PAIF publicado en el 2013 hubo un ajuste posterior, por el cual se recortó una cuantía. De un PAIF inicial de 85.368.157, hubo una reducción de 1.915.000 euros, la cual fue sustancialmente, en bienes y servicios. El presupuesto de personal no se vio prácticamente afectado. El presupuesto final del 2013 fue de 83.453.157 euros. El presupuesto para el 2014 es de 79.290.536 euros, lo que implica una reducción del 4'99% sobre el presupuesto anterior.

Las partidas afectadas son:

- 38.553.831 euros, (implica una reducción del 4'7% para bienes y servicios).
- 40.736.705 euros. (implica una reducción del 5% para la partida de gastos de personal).

CGT pregunta por los gastos de personal para el año 2013:

La empresa contesta que fueron de 43.004.661 euros.

UPES pregunta sobre la reducción del año 2013, y afirma el derecho de los sindicatos para conocer dicha reducción.

La empresa indica que en la Memoria de la empresa se contiene todo el detalle del presupuesto del año 2013.

CGT indica que según datos publicados de la Consejería de Hacienda, el presupuesto del año 2013 fue de 90.943.157 euros. Y en el 2014, 83.290.536 euros.

La empresa indica que ese es el presupuesto de explotación, que contiene las inversiones. Ese capítulo tenía una partida en el año 2013 de 4,2 Millones financiada por Fondos Europeos, que en el año 2014 finalizan. También indica la empresa que en el año 2013 había una partida en el capítulo de personal sobre unos fondos sociales europeos para formación que finalizan este año 2013 de unos 123.000 euros.

La empresa indica que esas cifras no son las esperadas y todavía no son definitivas. En el presupuesto de personal, están todos los gastos de sueldos y salarios y seguridad social, formación y el gasto de comidas. Formación y comidas está en el apartado de otros gastos sociales. Se está realizando una reunión en la que está el Gerente y todos los gerentes de las agencias y hospitales del SAS, para tratar el Contrato Programa 2014 y presupuesto 2014.

SATSE pregunta que si el gerente está en una reunión quién más está.

La empresa indica que estas reuniones están miembros de la consejería y del SAS, y los gerentes de las empresas públicas. Va a haber que hacer esfuerzos en mantenimiento, en servicios, equipos informáticos, equipamientos, etc. En cuanto a personal entiende que no hay mucho margen de maniobra. Es muy importante que todos los profesionales sean responsables con los equipos puesto que estos deben durar.

CGT indica que en las cuentas que presenta la Consejería de Hacienda se establece que en personal va a ver un ahorro de 2.275.948 euros.

La empresa indica que a dicha cantidad hay que restarle los 123.000 euros de fondos Sociales europeos. El ajuste es del 5% de los gastos de personal, según se establece en la Ley de Presupuestos.

CGT indica que el cálculo está realizado teniendo en cuenta que los fondos Sociales Europeos se pierden.

La empresa indica que la reducción en gastos de personal son unos 2.100.000 euros.

CGT niega estas cifras, dice que son 2.275.948 euros de gastos de personal. Indica que como el borrador se apruebe, es ya el conflicto.

CCOO indica que hay un agravio comparativo con el SAS, porque mientras en este organismo el capítulo de personal apenas varía (un 0,01%, en el que se incluye la prórroga de la supresión de la paga adicional en las pagas extras de 2014), y se fija un recorte total presupuestario en torno al 1,8%, cargándose el peso de los recortes en capítulos como los conciertos o el gasto farmacéutico, en EPES hay un recorte adicional del 5% sobre el presupuesto en capítulo de personal de 2013 (recorte sobre el recorte).

La empresa indica que también continúa en el SAS el 10% de descuento en el variable.

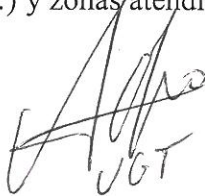
CCOO expone que hay una especial preocupación sobre las cifras expresadas, porque de no aplicarse recortes adicionales de salario se podría repercutir negativamente sobre el empleo. Las cuantías que contempla el anteproyecto de presupuestos para la Junta de Andalucía son absolutamente injustas, porque además de los relevantes perjuicios que pueden representar sobre la plantilla, pueden ocasionar repercusiones negativas en servicios tan esenciales como las emergencias sanitarias o generar agravios comparativos asistenciales entre zonas atendidas por centros de Agencias Públicas Empresariales (H. Costa del Sol, H. Poniente de Almería...) y zonas atendidas por centros del SAS.



CFE



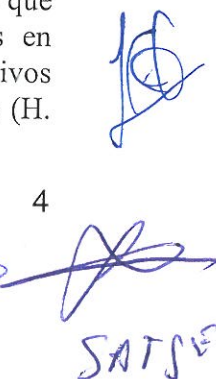
SAS



UGT



EPES



SATSE

La empresa indica que en el anteproyecto se mantienen los salarios.

CGT indica que teniendo en cuenta ese escenario, solicita que se garantice del empleo, que no se pierda poder adquisitivo y se disfrute de ciertos beneficios sociales. Puede entender que haya que hacer una reestructuración de ciertas partidas, pero no de forma discriminatoria respecto de otros compañeros del Sistema Andaluz de Salud.

SMA indica que hay una discriminación con otras agencias o el SAS por el manual de permisos de la EPES, y ahora se incrementa otra discriminación. Entienden que se deben mover antes de que pasen las cosas.

La empresa indica que el gerente tiene muy claras sus premisas: que no haya pérdida de empleo, que se mantenga la cartera de servicios y que se mantengan los salarios.

CGT pregunta como va a ser posible cuadrar la bajada de presupuesto.

SATSE solicita de la dirección de la empresa que indique, aun teniendo en cuenta que se trata de un anteproyecto, se explique de qué manera se va a producir esa reducción del 5% en gastos de personal.

La empresa indica que hay muy poco margen.

SATSE indica sobre qué escenario se ha planteado esa reducción del 5%.

La empresa indica que quiere mantener la cartera de servicios, y la formación.

CGT pregunta como se va a financiar la formación, con esa bajada de presupuesto.

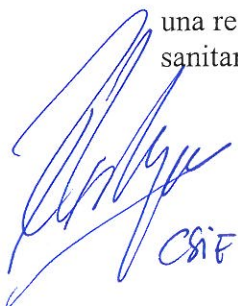
La empresa manifiesta que intentará hacer esfuerzos en muchos ámbitos, pero la única medida significativa puede ser la de comida, pero aun así, no es suficiente. Las medidas son pocas y con poco impacto, porque la de comidas es de 730.000 euros, que es insuficiente. Con estos datos, la Consejería decidirá y autorizarán las medidas que finalmente se adopten.

CGT indica que hay un recorte que la empresa no puede asumir, porque implica que o conlleva pérdida de empleo o pérdida de salarios, porque se ha dicho que no se piensa renunciar a la cartera de servicios. Indica que entonces se tienen que hacer otros planteamientos, y quizás el SAS o la Consejería estén pensando en otras decisiones.

SMA indica que EPES queda como una subcontrata del SAS.

CGT indica que para este modelo y estas discriminaciones, a lo mejor es preferible para los trabajadores la integración en el SAS.

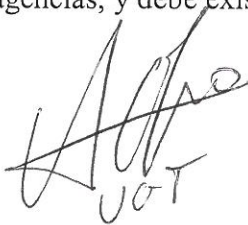
La empresa indica que el servicio que presta la EPES es insustituible. Tendrá que existir una reflexión sobre el ajuste de las agencias, y debe existir una salvedad para las agencias sanitarias.



CSIF



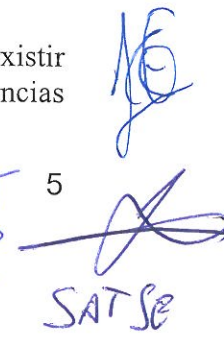
SMA



UGT



EPES



5
SATSE

SATSE quiere reconducir la situación. Sobre esta cuestión, imagina que el gerente habrá ido a la reunión para saber qué puede obtener, y se le habrá dicho que mientras se vaya trabajando sobre esta cuestión, por si se aprueba el presupuesto. Imagina que la empresa ya está trabajando en cómo cumplir ese presupuesto si se aprueba finalmente, porque con la reducción de las comidas no se cumple el presupuesto. Pregunta en qué está pensando la empresa.

La empresa indica que manteniendo la cartera de servicios no es posible cumplir con esa bajada de presupuestos. Por tanto, conoce esa dificultad, porque los salarios se mantienen en el anteproyecto de Presupuestos.

SATSE concluye que entonces la única alternativa que tiene la empresa es suprimir servicios.

La empresa manifiesta que no corresponde a la empresa suprimir cartera de servicios.

UGT dice que se está hablando de hipótesis. Y sobre el presupuesto de la EPES decide, entre otros, el gerente del SAS. Y al SAS se le reduce el 1'8% y a la EPES el 5%. Y además, ha salido en prensa que el SAS tiene intención de contratar en el año 2014 a 1000 trabajadores, entre médicos y enfermeros.

La empresa indica que son puestos que actualmente están cubiertos por interinos, y que va a ser cubiertos conforme a la tasa de reposición de jubilaciones y extinciones.

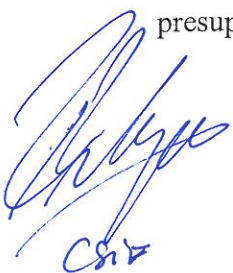
CGT manifiesta que la empresa debe ya tener hechas las cuentas, porque ya ha pasado en ocasiones anteriores. Piensa que lo que va a ser suprimido es el variable, porque es la única partida que se pudiera ver afectada.

UPES pregunta qué armas tiene el gerente para luchar contra la reducción del presupuesto.

CCOO indica que los recortes aplicados a EPES en el anteproyecto de presupuestos de la Junta se engloba dentro de una campaña de desprestigio que la derecha mediática y algunos sindicatos de esta tendencia están aireando sin distinguir entre lo superfluo y servicios tan esenciales como los prestados por EPES. Lo lógico es que se proceda en el Parlamento a efectuar las correcciones correspondientes a través de las enmiendas pertinentes, pero en política la lógica desgraciadamente brilla en muchas ocasiones por su ausencia.

CGT insiste en la presentación de las cuentas sobre los presupuestos de la Consejería. Piensa que hay una parte del sueldo que es un variable, que sospechan que puede verse afectado.

UPES indica que no se cree que no esté trabajando la empresa en cómo cumplir con ese presupuesto.



CSIR



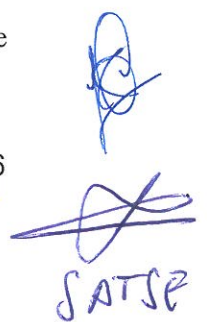
SAS



UGT



UPES



SATSE

CGT pregunta qué considera la empresa más prescindible de la cartera de servicios.

La empresa indica que la empresa no se plantea disminuir ningún servicio. Se pueden realizar ajustes en bienes y servicios, consumos de energía, compras, etc. Pero mientras que se mantenga en el presupuesto el ajuste en el gasto de personal, debe producirse esa reducción en esta partida.

CGT pregunta si se pueden realizar ajustes entre las distintas partidas presupuestarias.

La empresa indica que de una partida presupuestaria a la otra no se pueden realizar trasvases. Sí que se pueden hacer trasvases dentro del mismo capítulo presupuestario.

CGT pregunta qué cuentas ha hecho la dirección de la empresa sobre el presupuesto del anteproyecto.

La empresa no ha realizado estas cuentas. El presupuesto le ha venido desde la Consejería de Hacienda. Manteniendo cartera de servicios, el presupuesto no puede tener ese ajuste. La empresa sostiene que con ese ajuste, manteniendo la cartera de servicios, empleo y los salarios, es difícil cumplir con ese presupuesto.

UGT pregunta si en el capítulo de salarios va incluido salario, seguridad social, e incentivos.

La empresa indica que va incluido todo.

CCOO pregunta si van incluidos los dispositivos de riesgos previsibles.

UPES solicita que se entreguen las cuentas que realice la empresa.

La empresa indica que cuando la Consejería dé información más concreta, y el presupuesto sea definitivo, entonces dará traslado a la parte social de las alternativas que pudieran existir.

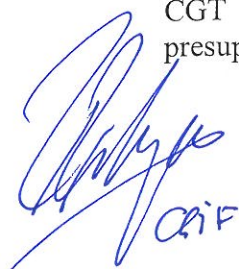
CGT indica que con ese presupuesto mantener la cartera de servicios es imposible.

UPES mantiene que el gerente dijo en la última reunión que con un 3% estimado, que entonces se planteaba, ya sería difícil cumplir los servicios, sin afectar al empleo o salarios. Por ello, entiende que la empresa algo habrá pensado en cómo cumplir con ese recorte del 3%.

La empresa reitera que hay margen en comidas, en ahorro de absentismo, y en formación para reducir el presupuesto.

SATSE sostiene que aunque se quiten las comidas íntegramente, la formación íntegramente, y esas pocas partidas, no se alcanza ese 5% de minoración del presupuesto.

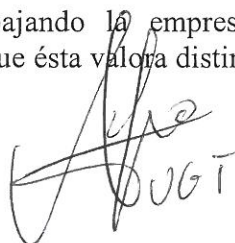
CGT pregunta sobre qué está trabajando la empresa para conseguir cuadrar ese presupuesto, y están convencidos de que ésta valora distintas posibilidades.



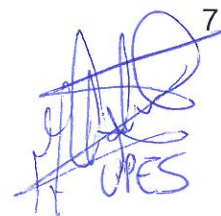
CIF



SATSE



UGT



UPES



SATSE

La empresa indica que hay pocas partidas en el capítulo de personal: comidas, formación, y salarios. El mayor impacto puede ser en comidas, y aunque se reduzca la formación, al menos habrá que mantener la formación obligatoria. Y se intentará mantener toda la formación que sea bonificable a través por la Fundación Tripartita.

SATSE solicita un receso para que la parte social reflexione sobre esta cuestión.

UPES solicita que en este receso la empresa prepare las cuentas que ha citado en el día de hoy.

La empresa entrega la póliza de responsabilidad civil que había solicitado la parte social.

CGT pregunta sobre el ahorro posible en comida, y si se suprimen las comidas o es que se van a enviar a otros centros más baratos.

La empresa indica que el total de las comidas es de esos 700.000 euros, pero intentaría negociar que se mantengan las comidas a un coste inferior. Ahora mismo hay bases donde se está comiendo sobre los 6- 6'50 euros, y en otros sitios, los precios son más caros. Lo ideal sería que todos comieran en los sitios hospitalarios, y de no ser posible, buscar sitios más baratos.

SMA indica que todavía no ha dicho la empresa qué medidas adoptar.

La empresa indica que el gerente trasladó una previsión de una minoración del presupuesto del 3'5%.

SMA pregunta si sobre ese mejor escenario del 3'5%, la empresa se ha planteado opciones.

La empresa indica que si el absentismo se mantiene en términos bajos, y ajustando en comidas, formación, etc., se podrá ajustar el presupuesto.

CCOO pregunta cuándo se podría tener una idea más clara de qué va a ocurrir.

SATSE indica que el año pasado también se anunció esta situación.

CGT dice que el año pasado ya se anunció un recorte y se dieron explicaciones de las medidas de ajuste que la empresa iba a realizar. Pero en esta sesión, no se dan alternativas por la empresa, que ésta ya habrá valorado. Solicita una información del trabajo que se ha realizado tras los datos facilitados por la Consejería de Hacienda.

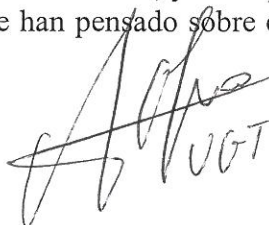
La empresa manifiesta que el presupuesto de la EPES no está hecho con este ajuste, porque se trata de un anteproyecto. Hay un presupuesto de base, que es el de partida del año 2013 y el que se ha presentado en el Consejo de Administración, al que se le ha recortado un 5%. El ajuste es un borrador, no definitivo, y no se puede aventurar medidas concretas, más allá de algunas medidas que han pensado sobre comidas, formación y en la partida de bienes y servicios.



CNF



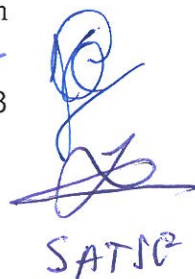
SATSE



CGT



UPES



SATSE

UGT insiste en la pregunta anteriormente realizada: en el mejor de los casos del 3%, ¿donde tienen pensado realizar los ajustes?

La empresa indica que de las partidas posibles, las comidas es de la que presenta mayor volumen.

SMA pregunta que si para el año que viene, van a seguir las mismas bases.

La empresa reitera que no hay medidas de reestructuración.

SMA pregunta si va a influir en los cuadrantes de los trabajadores.

La empresa contesta que a fecha actual no debe influir en los cuadrantes de los trabajadores. El compromiso de la empresa es mantener el empleo y cartera de servicios.

SMA reitera que los profesionales tienen que conocer que ahora mismo su cuadrante está en el aire, porque no saben si se van a suprimir bases o no.

CGT piensa que habrá que hacer un recorte en servicios, salarios o en el número de profesionales. Si la cartera de servicios se mantiene, pregunta cuál es la medida preferida por la empresa, si bajar salarios o despedir trabajadores.

La empresa contesta que los salarios no se pueden bajar, ya que la ley de presupuestos establece que éstos se mantienen.

CGT dice que la conclusión a la que llega para cuadrar los presupuestos es que la empresa tendrá que despedir a los trabajadores.

CGT pregunta si el mantenimiento de la cartera de servicios lo dice la Consejería o lo mantiene el Gerente.

La empresa indica que es el propósito del Gerente. Y a la Consejería de Salud entiende que no le interesa modificar su cartera de servicios, por lo que cree que los servicios se mantendrán.

CGT mantiene que para paliar ese déficit tiene que ajustar o cartera de servicios, o bajar salarios, o despedir a trabajadores.

La empresa indica que cartera de servicios y despidos es la misma opción. Porque una influye en la otra. Pero es verdad, por ejemplo, es que se ha incrementado la jornada, sin hacer despidos, mediante ajustes de cuadrantes. Reitera que no se ha planteado la posibilidad de despidos.

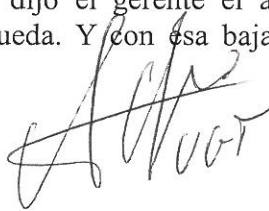
CGT plantea que también hay que ponerse en lugar de ellos como representantes de los trabajadores, puesto que hay un documento que implica una reducción muy importante del presupuesto. Recuerda lo que dijo el gerente el año pasado: me comprometo a mantener el empleo mientras se pueda. Y con esa bajada de presupuesto, pues no se



CGT



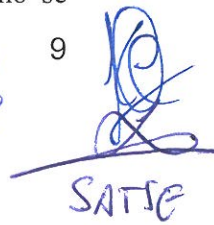
SATSE



UGT



UPES



SATSE

puede mantener el empleo.

CCOO indica que si se baja el sueldo a los TES, su sueldo va a estar en los 800-900 euros. Un TES nuevo que entre gana 1000 euros.

La empresa indica que los TES en la EPES, con la totalidad de sus complementos, ganan 1400 euros mensuales netos, generalmente.

SATSE solicita el acta de la sesión antes de marcharse.

CCOO indica que los sueldos de los profesionales en general, y de los TES en particular, es de vergüenza.

CGT propone que se habilite dentro del presupuesto una partida económica para la acreditación del proceso de habilitación de los TES.

La empresa indica que quieren hacer un convenio con Educación, pero como se ha aperturado un proceso abierto cuando éste finalice se planteará dicho convenio. Cuando se sepa cuantos TES quedan fuera, se planteará ese convenio con Educación. Quedan muy pocos TES para entrar en ese proceso.

CGT pregunta si mantiene la empresa su compromiso de ese acuerdo con Educación.

La empresa indica que ese es su planteamiento.

CCOO indica que mientras algunos profesionales de la empresa han entrado en el procedimiento de acreditación de transporte sanitario, en la otra competencia –atención a múltiples víctimas y catástrofes-, no ha entrado casi nadie. No se está valorando adecuadamente el trabajo realizado en la EPES. Entiende que es una vergüenza que no se haya dado directamente la homologación a los TES de la EPES, o que ni tan siquiera se haya habilitado un procedimiento específico de acreditación para los TES de EPES como ha sucedido en otras comunidades autónomas. En Cádiz, los trabajadores de otras empresas se han cualificado todos en las dos competencias, mientras que en EPES solo se han podido homologar como transporte sanitario y no en emergencias.

La empresa indica que escapa a sus competencias el proceso de homologación que se ha llevado a cabo. Y que el convenio que se firmará en Educación, recogerá las dos especialidades.

UPES pregunta sobre la petición que se realizó a la Consejería de Hacienda sobre la contratación de un técnico, y qué fecha límite tiene Hacienda para contestar a dicha petición.

La empresa indica que no se ha recibido respuesta. Entregará copia de la solicitud, pero Hacienda no se ha pronunciado, y no hay un tiempo establecido para dicha respuesta.

UPES comenta que ya se dijo que José Luis Ramos iba a ser el miembro de la comisión de control del fondo de pensiones.

La empresa indica que falta por designar a dicho representante por el resto de los sindicatos.

CGT quiere hacer una aportación: hay un informe del Defensor del pueblo, que las retenciones de las pagas extraordinarias, vayan a planes de pensiones. Solicita que se requiera a Hacienda para que la paga extra suprimida vaya a fondos de pensiones.

La empresa indica que el RD 20/2012, indica que debe hacerse así, pero según se establezca en las respectivas leyes de presupuesto, por lo que deberá estarse a lo que se regule dichas normas.

CGT indica que existe ese informe del defensor del pueblo andaluz, y le pide a la empresa que haga esa solicitud a Hacienda.

La empresa indica que esa suma ya está desdotada del presupuesto, por lo que en el futuro, debería dotarse nuevamente esa partida. A nivel estatal, se dijo que habría una devolución de esa paga extra, que posteriormente se ha contradicho.

CGT indica que en todo caso, lo que quieren es que se haga dicha solicitud a Hacienda, y que en su momento vaya a un Plan de Pensiones.

La empresa indica que analizará dicha cuestión.

CGT indica que el número de informe del defensor del pueblo es el 12086851. Lo remitirán a la empresa.

La empresa indica que hay un aspecto que deben tratar, respecto de los cursos de la Fundación Tripartita. Hay que buscar una fórmula válida para que se firme el recibí de esa documentación para poder bonificarse de tales cursos.

CGT indica que la parte social ha consensuado una propuesta, para solicitar un informe de los presupuestos del PAIF desde la llegada del Sr. Barroeta hasta la actualidad.

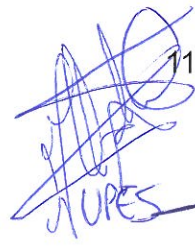
La empresa indica que los sindicatos tienen acceso a las memorias económicas de esos ejercicios en el escritorio. Las memorias están desglosadas con todas las partidas, y ese informe es auditado anualmente por una auditoria externa, y además, hay una persona, que ejerce en la empresa el control financiero permanente.

CGT indica que tienen datos contradictorios, y quieren que la empresa emita un informe aclaratorio sobre los datos solicitados.

SATSE manifiesta que ese informe se ha pedido en otras ocasiones y no se ha contestado.

La empresa indica que facilitará la memoria económica anual de la empresa.

CCOO quiere conocer la contabilización en horas de los permisos retribuidos, ante los problemas que se están dando en algunos Servicios Provinciales.



11



La empresa indica que el criterio de la empresa es 3 días hábiles desde que ocurre el hecho causante. Cada día computa como 7'5 horas.

CCOO manifiesta que independientemente del factor distorsionador que se pueda dar por algún cambio de guardia que propicie una guardia de 24 horas, se debe contabilizar 12 horas por turno, y no 7,5 horas, puesto que los turnos asistenciales en la empresa son de 12 horas.

SMA indica que lo suyo es mantener el sistema anterior, el pactado en el convenio.

SATSE indica que la empresa está considerando como localidad a toda la provincia.

CGT indica que si el suceso ocurre cuando no hay guardias, corresponden 0 horas. Pero si el suceso ocurre cuando hay un turno de 24 horas, se tienen que computar 24 horas.

UGT indica que en realidad, se trabajan 7'5 horas diarias, pero se acumulan en jornadas de 12 o de 24 horas. Por lo que se tendrían que computar 7'5 horas por cada día, tenga o no tenga guardia.

La empresa pregunta cual sería la interpretación de la parte social.

CCOO y SMA indican que sería como estaba anteriormente establecido en el convenio, debiéndose contabilizar 2 o 3 turnos dependiendo de si es en distinta localidad, de forma que las 1,5 horas adicionales a las 22,5 horas que se compensan cuando son dos turnos, se compensan a la inversa cuando son 3 turnos al corresponder 37,5 horas (5 días hábiles de 7,5 horas).

La empresa indica que se quedó en la última reunión, en que la parte social iba a remitir un esquema a la empresa con las cuestiones que son irrenunciables, por si se pudiera llegar a un acuerdo, y que nos se ha recibido ninguna

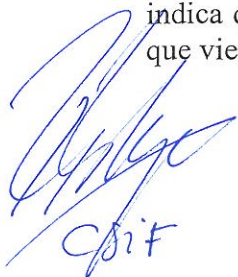
CCOO indica que su propuesta de mínimos es el manual del SAS. Por ejemplo, para determinar si una enfermedad es grave, sería lo que determinase el facultativo, y no la relación de enfermedades que recoge el RD 1148/2011, que sólo debe ser de aplicación para determinar las compensaciones en situaciones de IT.

La representación sindical mantiene que lo irrenunciable es el manual del SAS.

La empresa indica que el manual del SAS no se puede abordar.

CCOO indica que quiere tener el derecho de cuando acabe el permiso a las 12 de la noche, incorporarse a la guardia.

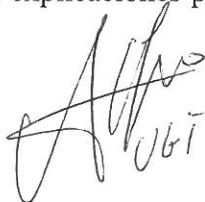
La empresa indica que lo analizará. Respecto de los cursos de la Fundación Tripartita, quiere conocer cómo se organiza la firma de los recibí en las notificaciones. Se puede remitir a todos por correo electrónico, pero alguien tiene que firmar el recibí. También indica que está disponible a dar las explicaciones pertinentes sobre la formación del año que viene.



Company representative signature



SMA signature

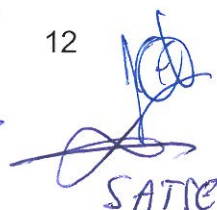


UGT signature



SATSE signature

12



SATSE signature

SATSE manifiesta que la formación del año 2014 no está aprobada.

CGT solicita una comisión paritaria para una fecha próxima para que la empresa informe sobre los presupuestos.

CGT dice que quedan muchos temas pendientes para la próxima reunión.

SATSE propone que se haga un receso para que se lea el acta de esta reunión, y se traiga una fecha de propuesta para una comisión paritaria próxima. Y que se aporte la información pedida respecto de los expedientes disciplinarios.

La empresa indica que ha sacado el histórico de los procedimientos disciplinarios de los últimos 5 años, indicando número de expedientes abiertos, por servicio provincial y categoría, sin datos identificativos. Facilita copia de ello. Respecto de fecha de próximas reuniones, existe el compromiso de celebrarla cuando tengan una concreción clara de los presupuestos.

UPES indica que el 18 de diciembre es la fecha tope de debate parlamentario, por lo que antes de esa fecha han tenido que tener datos concretos, y un presupuesto definitivo.

CGT pregunta si en los expedientes son informativos, o son disciplinarios.

La empresa indica que los que se incluyen son únicamente los disciplinarios.

La empresa indica que no ha habido un incremento, sino que se mantiene en un número similar todos los años. No son tantos, y en ellos, se da traslado a la representación sindical en sus actuaciones.

CCOO pregunta a qué se debe el retraso en los uniformes hipoalérgicos.

La empresa contesta que cuando hay una persona de especial sensibilidad, se le da un uniforme de algodón. Y se trataría de casos muy excepcionales.

CCOO indica que en Cádiz todo el personal que tiene esa especial sensibilidad, no ha recibido el uniforme.

La empresa indica que es necesario que el trabajador documente esa sensibilidad.

SMA indica que los que están reconocidos, tampoco lo han recibido.

La empresa analizará por qué se han retrasado tanto.

A las 16:00 horas se levanta la sesión.

13