



Junta de Castilla y León

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

ACTA NÚMERO 49

ACTA DE LA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ÉSTA, CELEBRADA EL DÍA 26 DE DICIEMBRE DE 2012.

En Valladolid, siendo las 10,15 horas del día 26 de diciembre de 2012, en la Sala de Reuniones de la Consejería de la Presidencia, (C/ Santiago Alba, nº 1), se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

D. Eugenio García Conde
Dirección General Función Pública
D. Santiago Salazar Pardo
C. de Agricultura y Ganadería
D^a. Carmen Tomé Ces
C. de Sanidad
D^a. Carmen Gandía
Gerencia Servicios Sociales
D^a Ana M^a Garcia Martin
C. Cultura y Turismo
D Antonio Ruiz Gómez
C. de Educación
D^a Beatriz Martinez
C. de Fomento y Medio Ambiente
D. Antonio Morala
ECyL

Asesores de la Administración

D. Fernando Martin
C. de Familia e Igualdad de Oportunidades
D^a Yolanda Fernández-Alvarez
C. de Presidencia
D. Cesar de la Fuente Ortega
C. de Hacienda

REPRESENTACIÓN SOCIAL

D. Javier del Amo Navarro
D. Luis Miguel Rodrigo Cuadrado Regidor
(U.G.T.)
D^a. María Ángeles Domínguez Rubio
D^a. Luisa M^a. Calvo Ramos.
D. José M^a Barroso Manrique
(CC.OO.)



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

ORDEN DEL DÍA:

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta de la sesión anterior (acta nº 48).

Punto Segundo: Información al Pleno de los escritos analizados en la reunión del Grupo de Trabajo del día 18-12-12 (acta del Grupo).

Punto Tercero: Ratificación por el Pleno del Acta del Grupo de Trabajo de los días 3 y 25 de octubre, relativa a negociación de calendarios laborales curso 2012-2013. (número 366)

Punto Cuarto: Escrito del Comité de Sanidad y Familia de Salamanca relativo a negociación de Calendarios Laborales año 2013, (número 386).

Punto Quinto: Escrito de varios trabajadores de la Residencia José Luis López Aranguren relativo a funciones (número 383)

Preside la reunión, D. Eugenio García Conde, Jefe del Servicio de Planificación y Negociación, actuando como Secretaria D^a María José Argüello, Técnico del Servicio.

Convocada la reunión a las 10,15 horas, el Sr. Presidente la declara abierta y válidamente constituida, de conformidad con el artículo 26. 1 párrafo segundo de la Ley 30/ 1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a las 10,20 horas.

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación del Acta de la sesión anterior.

El acta número 48, correspondiente a la reunión del Pleno de la Comisión Paritaria del día 23 de noviembre de 2012, es aprobada por unanimidad.

Punto Segundo: Información al Pleno de los escritos analizados en la reunión del Grupo de Trabajo del día 18-12-12 (acta del Grupo).



Por el representante de UGT se señala que en el escrito número 381 además de contestar con el contenido del artículo 18.3 del Convenio Colectivo se debería añadir, para evitar interpretaciones diferentes, que: "dichos doce meses, a efectos de cómputo, podrían alcanzarse tanto en un único periodo como en varios inferiores, siempre que la suma de dichos periodos no exceda de doce meses en dos años". La Administración está de acuerdo con esa aclaración de lo dispuesto en el artículo 18.3 del Convenio Colectivo.

Tanto UGT como CC.OO. manifiestan que en el documento que tienen no constan varias de las manifestaciones y propuestas que se realizaron en la reunión del Grupo de Trabajo; a la vista de las manifestaciones de la parte social, relativas al documento que se ha remitido junto con la convocatoria de esta reunión a todos los miembros, y una vez comprobado este extremo, se pone de manifiesto por la Secretaria que este documento no corresponde -en su totalidad- con el borrador del acta de la reunión del Grupo de Trabajo que obra en poder de la Presidencia, por lo que *se pospone la aprobación del acta para una próxima reunión*, remitiéndose hoy mismo por mail el borrador que por error no se envió.

Punto Tercero: Ratificación por el Pleno del Acta del Grupo de Trabajo de los días 3 y 25 de octubre, relativa a negociación de calendarios laborales curso 2012-2013. (número 366)

Por la Administración se pone de manifiesto en relación con este punto que, en fecha 25-10-12, la Dirección General de Recursos Humanos de Educación remite Acta de la reunión celebrada por el Grupo de Trabajo de la Comisión Paritaria creado al efecto para resolver las discrepancias surgidas en la negociación de los Calendarios Laborales de los Centros Docentes para el curso 2012/2013. Todos con acuerdo menos en Segovia, Palencia y Soria. Desde el Grupo de Trabajo se propuso su inclusión en el próximo Pleno para ratificar el acta de la mencionada reunión de calendarios laborales. Por el Sr. Presidente se pone de manifiesto, en relación con el "no acuerdo" de Segovia que la postura de UGT y de CC.OO. en esa negociación fue no estar de acuerdo con la recolocación de efectivos a través de la realización por los centros de movilidades entre ellos. Para la Administración el alegar falta de personal en un centro determinado no se puede considerar como discrepancia a la hora de negociar un calendario laboral. Por lo que respecta al desacuerdo en los calendarios de Palencia y Soria, únicamente indicar que el no estar de acuerdo con la ampliación de la jornada laboral establecida por una ley, concretamente con la Ley1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias,



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

Administrativas y Financieras, no se puede considerar como discrepancia y alegarlo como causa para no firmar unos determinados calendarios laborales; sin perjuicio de lo cual, se acepta a efectos formales la discrepancia solicitada.

Se da por finalizado el punto *ratificando el Pleno de la Comisión Paritaria el Acta del Grupo de Trabajo correspondiente a las reuniones de los días 3 y 25 de octubre de 2012, celebradas en la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación.*

Punto Cuarto: Escrito del Comité de Sanidad y Familia de Salamanca relativo a negociación de Calendarios Laborales año 2013, (número 386).

Por el Sr. Presidente, como ya manifestó en la reunión del Grupo de Trabajo del día 18, en relación con el escrito del Comité de Sanidad y Familia de Salamanca, se indica que nos encontramos -en primer término- con un escrito de queja de carácter genérico, en cuanto que en el mismo no se concreta calendario ni centro alguno objeto de posibles discrepancias; en dicho escrito asimismo se solicita el pronunciamiento de esta Comisión sobre una serie de cuestiones; por la Administración se entiende que lo que plantean no es una verdadera discrepancia de calendarios de un centro, sino la falta de acuerdo con una serie de cuestiones. La Administración mantiene la misma postura que defendió en el Grupo de Trabajo y que consta en el Acta de la mencionada reunión.

La representante de CC.OO. se ratifica y mantiene las discrepancias que se indicaban en el escrito que remitieron a la Paritaria y que fue analizado en el grupo de trabajo; asimismo indica que en Salamanca no tenían las normas o instrucciones que desde los Servicios Centrales de la Gerencia se dan para establecer los criterios de la negociación de los calendarios laborales. Señala que tiene nueva documentación para abundar sobre los temas tratados y poderlos debatir, concretamente las actas de negociación de los Calendarios Laborales en Salamanca y un Acta del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Administración General y de la Gerencia de Servicios Sociales de Salamanca, (relativo al desacuerdo con la intención de la Dirección del CAMPyCO de Béjar de imponer un año de permanencia en cada módulo por entender que permanecer tanto tiempo en los módulos puede incidir de manera negativa en la salud psíquico-física de los CTSA) que entregará a la Secretaría, para que se incorpore como Anexo al acta de esta reunión; incorporación que es aceptada por la Administración.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

A la vista de que se mantienen las posturas de ambas partes se da por finalizado el punto con el resultado de: "Sin acuerdo".

Punto Quinto: Escrito de varios trabajadores de la Residencia José Luis López Aranguren relativo a funciones (número 383)

En relación con esta cuestión, señala la parte social lo mismo que ya manifestó en el Grupo, que entre las funciones del personal subalterno ordenanza de un Centro Educativo, no están en modo alguno las de recoger, depositar y custodiar teléfonos móviles de los alumnos; por la Administración se indica que, con carácter general, entre las funciones de dicho personal no estaría la de requerir la entrega de los teléfonos móviles a los alumnos de un centro educativo, pero que si por razones organizativas, en cumplimiento de una orden de la Dirección, tuvieran que hacerlo, la recepción, depósito y custodia de dichos aparatos debería realizarse únicamente si en el centro existieran instalaciones o medios que garanticen suficientemente su custodia; asimismo se sugiere que esos aparatos deben estar perfectamente identificados para evitar problemas a la hora de su devolución al alumno titular del mismo.

A la vista de las posturas de ambas partes se da por finalizado el punto con el resultado de: "Sin acuerdo".

Sin más temas que tratar, se da por finalizada la reunión a las 10,50 horas, redactándose con el Visto Bueno del Sr. Presidente este Acta de la que yo, como Secretaria, doy fe.

VºBº EL PRESIDENTE

LA SECRETARIA





Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Administración
General y de la Gerencia de Servicios Sociales. 2012-2016
Salamanca

ESTEBAN ALONSO CASTRO, SECRETARIO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y DE LA GERENCIA DE SERVICIOS
SOCIALES DE SALAMANCA,

CERTIFICA:

Que en el Pleno Ordinario reunido en la sala de juntas de la cuarta planta de la Delegación Territorial de Salamanca el día 18 de diciembre de 2012, en el punto segundo del orden del día y referente al escrito 41/2012 presentado por el Colectivo de Cuidadores Técnicos de SS.AA. del CAMPyCO de Béjar; mostrando su desacuerdo con la intención de la Dirección del CAMPyCO de imponer un año de permanencia en cada módulo y solicitando colaboración por parte Este Comité para que se tengan en cuenta sus peticiones de no permanecer tanto tiempo seguido en el mismo módulo, y se les devuelva contestación.

Tras un amplio debate con diferentes puntos de vista y enfoques del asunto, se decide someter a votación la propuesta de apoyar el escrito firmado por 42 trabajadores y dar traslado del mismo a la Gerencia Regional, con el siguiente resultado:

Votos a favor: 13
Votos en contra: 1
Abstenciones: 4
Votos particulares: 2

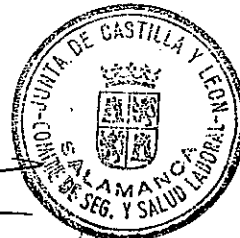
Juan F. Martín Martín y Henar Fernández Fernández consideran que no es materia de éste Comité, por tratarse de una cuestión de organización del trabajo.

ACUERDO:

- Enviar escrito a la Gerencia Regional dando cuenta del acuerdo alcanzado en el Pleno, de respaldar la solicitud de los trabajadores, por entender que al estar los trabajadores en desacuerdo con la medida y el permanecer tanto tiempo seguido en los módulos, puede incidir de manera negativa en su salud psíquico-física.
- Enviar contestación a los trabajadores afectados, dándoles cuenta del acuerdo alcanzado por el Pleno y las actuaciones realizadas.

Para que conste, y a petición del interesado, firmo la presente en Salamanca, a 21 de diciembre de 2012.

El Secretario:



Fdo. Esteban Alonso Castro.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



Servicios Sociales
de Castilla y León

**ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA EL DIA 17 DE DICIEMBRE DE 2012 CON
EL COMITÉ DE EMPRESA DE SANIDAD Y FAMILIA DE SALAMANCA PARA LA
NEGOCIACION DE LOS CALENDARIOS LABORALES DE 2013 DEL PERSONAL
LABORAL DE LA GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE
SALAMANCA**

ASISTENTES:

Por la Representación de la Administración:

- D. Alberto Prado Santos, Gerente Territorial de la G.T.SS.
- D^a Isabel Fernández Cambón, Jefa de Área de Administración de la G.T.SS.
- D. Adoración Barbero Prieto, Directora de la Residencia de Mayores "San Juan de Sahagún".
- D^a. M^a. Goretti Hernández García, Directora del C.A.M.P. y C.O. de Béjar.
- D. Francisco Javier Sánchez Leibar, Director del C.A.M.P.
- D. Luciano I. Benito Izquierdo, Jefe de Sección de Personal y AA.GG.de la G.T. SS.

Por la Representación Sindical (Comité de Empresa)

- D. José Antonio Casado Lozano – Presidente
- D^a Luisa M^a Calvo Ramos - Secretaria
- D^a Belen Tovar Campos - Vocal
- D^a. Celia Herrero Duque.
- D^a Rosa Gutiérrez Iglesias-Vocal
- D^a Raquel Martín Domínguez- Vocal

En Salamanca, siendo las 10,30 horas del día 17 de diciembre de 2012, se reúnen en el despacho del Gerente Territorial de Servicios Sociales de Salamanca los miembros reseñados anteriormente, a los efectos de continuar con la negociación de los calendarios laborales para el ejercicio 2013.

Iniciada la sesión se acuerda abordar la misma dando contestación, en primer lugar, a las consideraciones generales planteadas en la anterior reunión por la representación sindical, para pasar a tratar, a continuación, las discrepancias manifestadas respecto de las propuestas concretas de calendario formuladas por la Administración.



Seguidamente interviene la Jefa de Área de Administración para manifestar que, las propuestas de calendarios laborales presentadas por los directores de los centros de la GT de SS de SA, se ajustan a las normas generales establecidas en el Convenio Colectivo y a las instrucciones técnicas debatidas y consensuadas, por los equipos directivos de los distintos centros de la región, con el objetivo de prestar adecuadamente el servicio, todo ello sin perjuicio de que se puedan atender las especificidades o singularidades, que motivadamente justifique un tratamiento diferenciado que redunde en una mejora en la calidad de vida de los usuarios

Igualmente resulta conveniente recordar, que ha sido el propio Comité de Empresa de Salamanca quien ha exigido ante los Tribunales el cumplimiento del límite de 9 h. de trabajo efectivo en la jornada diaria, así como que el descanso semanal sea de, al menos, dos días continuados por cada periodo semanal trabajado.

El Presidente del Comité de Empresa, manifiesta que es falso que los sindicatos hayan pedido que se impongan las 9 horas, que lo que hicieron fue denunciar el incumplimiento del Convenio al negociar el calendario de determinados colectivos, y que esto no puede servir de pretexto para la aplicación generalizada de las 9 horas a todos los colectivos y en toda la Comunidad Autónoma, que el Convenio dice que se puede ampliar la jornada a 10 horas si hay acuerdo y que imponer las 9 horas ha sido una decisión unilateral de la Gerencia de la que no se puede culpar al Comité.

Por su parte, la Jefa de Área de Administración manifiesta que el Convenio Colectivo es de aplicación a todos los colectivos y que este sólo permite establecer excepciones cuando la debida organización del trabajo o la cobertura de los servicios, no queden garantizados. En consecuencia, sin no concurre alguna de éstas circunstancias, no queda justificado el establecimiento de excepción alguna a la norma general.

El presidente del Comité de Empresa expone que, en cuanto a los 2 descansos semanales que fueron objeto de la denuncia, el fallo de la sentencia lo estima parcialmente y considera que "no es preceptivo que los dos descansos semanales se disfruten en cada semana porque cabe computarlo por periodos de hasta cuatro semanas" y por tanto cabe presentar propuestas de calendario que contengan diez horas diarias de trabajo, así como con libranzas sueltas.

A continuación, la Jefa de Área de Administración indica que, con independencia de que la representación sindical pueda formular cuántas propuestas estime conveniente, es a la Administración a quien corresponde valorar la posibilidad de ampliar o no el número de horas de diarias de trabajo efectivo y, en consecuencia, es la Administración la que, sólo en el caso de que se estime necesario superar el límite de 9 horas diarias de trabajo efectivo, ha de alcanzar acuerdo a este respecto con la representación sindical.



Precisamente, en este punto la Administración ha valorado y estudiado las opciones posibles y considerado, finalmente, que resulta más positivo no exceder del límite ordinario previsto en el Convenio Colectivo, dado que ello redundaría en un mayor número de horas de vida activa de los centros mejorando la calidad de vida de los usuarios, y por otro lado, da respuesta a las demandas de los trabajadores, aumentando sus días de libranza

Por su parte el Presidente del Comité insiste, en que esto no es cierto que se hayan aumentado las libranzas porque a pesar de todo se siguen teniendo menos libranzas que el año anterior, que el Convenio establece en su Artº 70 que el personal tendrá derecho a dos días de descanso por cada período semanal trabajado, pero que a su vez permite el estableciendo de libranzas sueltas dado que los periodos de descanso se podrán computar por periodos de hasta cuatro semanas.

Seguidamente, la Jefa de Área de Administración, apunta que, efectivamente, el interés de la Administración es que esta condición general se cumpla siempre que sea posible y compatible con una adecuada prestación del servicio.

El presidente del Comité manifiesta que lo que se está reprobando es que la Gerencia de Servicios Sociales haya elaborado un "modelo" de calendario con unas premisas que no se han proporcionado previamente ni han sido negociadas con la parte social, que ya existen unos acuerdos de Calendario Tipo y del SERLA que no se están teniendo en cuenta y que el Comité es el que tiene competencia para negociar a nivel provincial y debe dársele esa oportunidad.

Considera que se está obrando de mala fé cuando ya vienen marcadas una serie de condiciones que no admiten negociación y además se convoca al Comité con tan poco margen que no se puede decir que exista voluntad negociadora. Estima que cada Centro tiene unas peculiaridades y en base a ello existe la necesidad de adaptar y consensuar las propuestas según las características peculiares de cada centro y de cada colectivo sin perjuicio de que quede el servicio debidamente atendido.

Por su parte la Directora del CAMP y CO, expone que, en el caso concreto de su centro, las denuncias formuladas por la representación sindical han perjudicado a los trabajadores y recuerda que, respecto de los descansos semanales, la representación sindical denunció la existencia de libranzas "seltas" en semanas concretas y no que la Administración se hubiera excedido respecto de la posibilidad que le otorga el art. 70.2 del Convenio Colectivo, de computar por periodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornadas y semanales.

A este respecto indica la secretaria del Comité que la representación sindical no obtuvo un pronunciamiento favorable porque la estimación del conflicto colectivo planteado, sólo fue parcial y referida a la obligatoriedad de contar con el acuerdo de la representación legal de los trabadores respecto del establecimiento de 10 horas diarias de trabajo efectivo y, por tanto la colocación de libranzas sueltas estima la juez que sí es posible.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

Para finalizar este apartado de consideraciones generales, el Presidente del Comité quiere denunciar, el incumplimiento de los plazos de negociación colectiva dadas las fechas en las que nos encontramos.

Se pasa a continuación a debatir las discrepancias planteadas en cada centro:

C A M P.- SALAMANCA

Colectivo de Educadores

Habla D^a Raquel Martín, vocal del Comité de Empresa y expresa que no entiende las razones que justifican el horario de los educadores que trabajan a turnos, en concreto la salida en el turno de tarde a las 10.30 h., dado que los usuarios de CAMP ya están acostados a las 21.45 h. y que además esto supone un coste económico para la Administración, que tiene abonar un complemento de nocturnidad, según ella innecesario.

Por su parte el Director del CAMP, D. Javier Sánchez Leibar, contesta que el horario de los educadores tiene que coincidir con el del personal de atención directa, puesto que existen programas de habilitación personal que requieren de la presencia del colectivo de educadores.

La Directora del CAMP y CO, interviene para apuntar que estima conveniente que el educador de residencia tenga los mismos horarios que el cuidador en los turnos coincidentes, no sólo porque ambas categorías tienen la consideración de personal de atención directa sino porque, además, el educador es una figura de referencia en el centro ante la ausencia de la Responsable de área y de la Coordinadora de centro de día en esa franja horaria.

Contesta D^a Raquel Martín, que en el CAMP y CO de Bejar puede estar justificado este horario pero en el CAMP de Salamanca no.

D^a Isabel Fernández Cambón, indica se trata de una propuesta basada en criterios técnicos debatidos y consensuados previamente con los directores, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los residente, permitiendo más horas de vida activa en los centros.



Le contesta la Secretaría del Comité D^a Luisa M^a Calvo, indicando que este criterio que afecta a los calendarios y que incide en las condiciones de trabajo y en las situaciones personales, no ha sido consensuado como calendario-tipo ni con la representación de los trabajadores en ningún momento.

Por su parte el Presidente quiere poner de manifiesto que compete al Comité la negociación únicamente en el ámbito provincial, y si los criterios regionales vienen ya marcados para la elaboración de los calendarios y no contemplan las peculiaridades de cada centro se agota la posibilidad de negociar .

A lo que la Jefa de Área contesta que siempre se ha demandado la conveniencia, incluso la necesidad, de la existencia de criterios generales, para los centros de similares características de la región, lo que no obsta para que puede haber situaciones singulares, que motivadamente, puedan justificar un tratamiento diferenciado. Esta flexibilidad queda patente en el hecho de que en Salamanca, se proponen horarios distintos, para el colectivo de educadores de centro de día, en el CAMP y en el CAMP y CO. dado que el perfil de los usuarios atendidos y el tipo de actividades realizadas es diferente.

Recalca la Secretaría del Comité D^a Luisa M^a Calvo, que este tipo de criterio ha sido consensuado directamente con los directores pero no con la representación de los trabajadores.

Colectivo de enfermeras

D. Javier Sanchez Leibar expone que la propuesta de calendario presentada por la dirección del centro, se ajusta a la normas establecidas en el Convenio Colectivo, y la formulada por el Comité no, ya que no respeta el criterio general de la existencia de dos días de descanso por cada período semanal trabajado.

D. José Antonio Casado manifiesta la disconformidad del colectivo de enfermeras con este calendario, dado que si se produce un imprevisto durante la semana, solo hay una persona disponible a la que se podría llamar por necesidades de servicio. Igualmente solicitan la necesaria existencia de un periodo de solapamiento entre los diferentes turnos para poder trasmitirse las incidencias que surjan.

El Director contra argumenta que durante la semana siempre hay dos efectivos en turno de mañana, por lo que ante cualquier eventualidad, se garantizan los mínimos previstos en calendario, y si la incidencia se produce en turno de tarde, se puede realizar un cambio de turno por necesidades de servicio garantizando igualmente los mínimos.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

Por otro lado el Presidente del Comité expone que las enfermeras ya vienen haciendo solapamiento durante el desempeño habitual de su trabajo para transmitir y ampliar la información sobre los usuarios que atienden y cree importante que se contemple como parte del trabajo realizado y se mantenga dentro del calendario como se contempla para las enfermeras del SACyL. Además, al salir a las 10:30 se genera un coste económico que de otra manera podría evitarse. Su planteamiento, dicen, es de ahorro y eficiencia.

Sobre este tema la Jefa de Área manifiesta, que hasta ahora, se ha venido funcionando adecuadamente sin solapamiento, y además el hecho de que no exista, permite prolongar la atención sanitaria una hora, respondiendo así a una demanda general de la asociación de padres del centro.

Por su parte, la Directora del CAMP y CO, indica que, por lo que se refiere al colectivo de enfermeras apoya la inexistencia de solapamientos y la posibilidad de que el turno de la tarde se extienda hasta las 10:30 horas porque, tal y como puede acreditarse, en multitud de ocasiones, integrantes de este colectivo, han solicitado la compensación de excesos de jornada por trabajos realizados entre las 10:00 y las 10:30 horas, hasta el 1 de octubre y entre las 10:15 y las 10:30, después del 1 de octubre, como consecuencia de circunstancias que requirieron su intervención inmediata.

CAMP y CO DE BEJAR

En lo que respecta al tema de la "fidelización" del personal de atención directa con los usuarios, la Directora del CAMP y CO, indica que la adscripción de los educadores con periodicidad inferior a la anual a recursos distintos, de Residencia o de Centro de Día, con horarios y turnos diferentes, supondría modificar, durante su vigencia, el calendario laboral anual sin causa que lo justifique, además de no contribuir a alcanzar el objetivo de fidelizar al usuario con el personal de atención directa.

Además, en el caso concreto de los educadores del CAMP y CO sorprende esta reivindicación, porque aún habiéndoseles ofrecido la posibilidad de rotar y, en consecuencia, pasar a prestar servicios durante el año 2013, adscritos a recuso distinto del actual, todos y cada uno de los integrantes del colectivo han decidido voluntariamente permanecer, otro año más, al mismo servicio.

Asimismo, y por lo que se refiere al aumento del número de cambios de turno que en la actualidad se permite que este Colectivo realice, la Directora del CAMP y CO, manifiesta que, las consideraciones expuestas anteriormente, también justifican que en



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

...aras de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se permitan cambios de turno, pero en número limitado.

El Presidente del Comité expone que no está de acuerdo con el sistema porque no se garantiza la "fidelización", y que lo que realmente importa es que cada usuario, al ser atendido por diferentes trabajadores, sigan todos ellos la misma pauta. Lo atribuye a que el propio sistema de "trabajo a turnos" impide que se logre este objetivo, pues si unos días se está en turno de mañana, otros de tarde y otros de noche y otros de descanso, cuando el usuario vuelve a coincidir con el mismo trabajador en la misma situación han pasado ya varios días y esa continuidad se pierde, y se pierde más aun cuando llegan las vacaciones y entra otro personal.

Además entiende que este sistema de trabajo afecta a los calendarios y por ello debería haber sido objeto de negociación.

Por su parte la Secretaria del Comité añade que la distribución ya se viene realizando por módulos en función de las presencias diarias y no había necesidad de cambiar los calendarios. Todos los trabajadores conocen a todos los usuarios y es más fácil la polivalencia cuando falta alguien. Argumenta que este tipo de distribución es lógico que se haga en centros hospitalarios y en grandes centros donde la estructura del edificio y el volumen de las plantillas permiten hacer un trato diferenciado por módulos o plantas que funcionan independientemente y con destino definitivo; pero si esto se traslada a centros más pequeños como los de Salamanca donde la estructura de los centros y las cargas de trabajo no son las mismas, el resultado puede ser nefasto tanto para trabajadores como para usuarios.

Estima que en cada módulo suele haber distinta carga de trabajo física y/o mental y si el tiempo de permanencia en cada uno de los módulos es muy prolongado está demostrado que incide negativamente sobre la salud del trabajador.

Por otra parte al permanecer un año en cada módulo, cuando un trabajador quiere volver al primer módulo ya han pasado varios años y habría un cambio brusco en la figura de referencia, con lo cual esa pretendida fidelización se pierde, pues el usuario ya no reconoce al trabajador y éste tiene que volver a acomodarse a las variaciones que se hayan producido en su ausencia. Por otra parte resulta difícil de mantener si hay bajas de larga duración que no se cubren y obligan a reforzar continuamente con personal de un módulo a otro.

La Jefa de Área de Administración, manifiesta que, dentro de modelo de gestión de centro, basado en la calidad de vida, e implantado por la Gerencia de Servicios Sociales desde hace ya unos años, se encuentra como principio e idea básicos de actuación, la creación de figuras de referencia estables en la atención directa a los usuarios, así como la planificación y tutorización individual. Para la consecución de este objetivo fundamental, resulta absolutamente necesario, que el personal de atención directa, permanezca, al menos un año, adscrito al mismo módulo o unidad de referencia funcional, todo ello sin perjuicio de las lógicas limitaciones derivadas del propio sistema de trabajo a turnos.



El Presidente del Comité de Empresa, no comparte este planteamiento, e insiste en que es nuevo el giro que se le está dando a los calendarios y que dado el modo en que se está realizando no se puede garantizar la consecución de ningún modelo. De todos modos cuando se ponga en marcha se valorará y se verá la dificultad de llevarlo a cabo.

Por su parte, la Directora del CAMP y CO, interviene para indicar que, con la fidelización del usuario lo que se pretende, no es que esta sea atendido siempre por el mismo profesional, sino que el residente se familiarice con todo el personal adscrito a su módulo, de tal forma que, a pesar de que se produzcan ausencias, el usuario siempre se sienta atendido por profesionales a los que conoce.

La Secretaria del Comité propone que la rotación por módulos, se produzca cada tres o cuatro meses, o como mucho cada seis para los Educadores, y no anualmente como se pretende.

Doña Raquel Martín quiere indicar que en el acta anterior hay un error, dado que los que solicitan una rotación semestral son los educadores del CAMP y no los del CAMP y CO.

Psicóloga

A este respecto, la Directora del CAMP y CO, justifica su propuesta de horario argumentando que, teniendo en cuenta que se ha establecido con carácter general que los psicólogos de los centros sean los responsables de la implantación y desarrollo, entre otros, del proceso de planificación y tutorización individual incluido en el plan de calidad de vida, no existe justificación alguna para el establecimiento de horario distinto al propuesto, igual al resto de profesionales implicados en el mismo.

Cuidadores

En este punto, la Directora del CAMP y CO, indica que el cambio que se ha producido respecto de la rotación de los cuidadores propuesta inicialmente, obedece al hecho de que se ha detectado que, por error, respecto a los descansos semanales, la propuesta inicial incluía en su desarrollo algunas libranzas "sueltas", a pesar de no concurrir ninguna de las circunstancias que otorga el art. 70.2 del Convenio Colectivo, para poder computar por periodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornadas y semanales, ya que, tal y como se pone de manifiesto en la nueva rotación propuesta, es posible el disfrute de dos días continuados de descanso por cada periodo semanal trabajado sin que ello impida la cobertura de los servicios que se han de prestar. Y la subsanación del error detectado no solo supone el cumplimiento de lo



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

previsto a este respecto en el Convenio Colectivo sino, además, evitar incurrir en una circunstancia expresamente denunciada por la representación sindical.

El Comité manifiesta que no entiende ni está de acuerdo con la nueva propuesta, puesto que ya había una anterior que había sido ratificada por "Valladolid" y que el personal ya tenía asumida como definitiva y al ser un cambio de última hora, no ha habido tiempo material para que la propuesta sea conocida por todos los trabajadores del centro para que puedan dar su conformidad o presentar alternativa. No obstante han observado que existen muchos fines de semana de trabajo seguidos y que en algún caso, como el modulo C, de producirse alguna necesidad de servicio pueden acumularse 6 fines de semana trabajados. También se observa que hay lotes de 7 días con un mismo turno que y que el cómputo de horas sobrepasa el promedio de 37,5 horas con lo cual se generarán días de exceso y los cuadrantes deberían estar ajustados de modo que no sobre ni falte tiempo de trabajo. En definitiva, es un calendario muy mejorable y se debería dar opción a los trabajadores para que plantearan una alternativa.

Por otro lado, la Directora del CAMP y CO aclara que en los casos en los que, por exceso o por defecto, el recuento horario individual resultante no coincida con el exigido legalmente, tal y como se ha efectuado con otras categorías profesionales, se realizarán los ajustes que procedan.

RESIDENCIA PARA MAYORES SAN JUAN DE SAHAGUN

Auxiliares de Enfermería

La Directora de la residencia mantiene la propuesta de calendario realizada para este colectivo, si bien modifica los mínimos establecidos para el turno de tarde, que pasan de seis a cinco trabajadores, siendo los mismos de lunes a viernes, dado que la carga de trabajo en este turno no varía a lo largo de la semana. Considera igualmente que con estas presencias queda perfectamente garantizada la adecuada prestación del servicio.

La Secretaria del Comité hace referencia a que se hizo una petición para ver si era posible hacer una variación en los cuadrantes e incrementar las presencias de tarde a 7 trabajadores como en el momento actual, dado que en la propuesta que se había transmitido se planteaban 6 presencias que coincidía con las 6 de mínimos en turno de tarde y se pretendía que no estuvieran siempre a mínimos para no incrementar las necesidades del servicio que generan las numerosas bajas que no se cubren.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



Servicios Sociales
de Castilla y León

Considera que la solución es aberrante pues no solo no se incrementan las presencias sino que se pretende rebajar los mínimos en el turno de tarde, y si ello no es poco, rebajando también de 3 a 2 las presencias mínimas en el turno de noche.

Añade que si se rebajan los mínimos está claro que no se puede garantizar una buena atención los usuarios.

A lo que la Directora contesta que, en el 2004 el número de residentes atendidos en el centro era de 151, (133 fijos, 3 estancias temporales y 15 estancias diurnas) y contábamos con 25 auxiliares de enfermería y 24 personal de servicios, y en la actualidad tenemos 102 usuarios y se ha aumentado el número de trabajadores hasta 30 auxiliares de enfermería y 27 personal de servicio, se han reducido las cargas de trabajo y se ha hecho un calendario realista, acorde a la nueva situación, máxime cuando según el nuevo baremo de dependencia, 21 de los usuarios han cambiado su calificación de asistidos, requiriendo sólo de supervisión en sus actividades de la vida diaria.

El Presidente del Comité considera absurdo comparar la situación actual con la de hace 20 años, e indica que entonces había 88 validos para 44 asistidos y que actualmente las proporciones se han invertido considerablemente, que las estancias diurnas tenían personal contratado y que ahora no están, y que el aumento de personal fue como consecuencia del acuerdo de Residencias firmado en 2007 y según el cual la plantilla existente es la adecuada para 80 asistidos y en la actualidad hay más.

Por otra parte, aunque cambien los baremos de clasificación de los residentes, a los que están no se le va a dar menos atención de la que estén recibiendo y el tiempo que se dedica a la "supervisión" también hay que apreciarlo pues en algún caso es incluso mayor que el de cualquier asistido de mayor grado.

En otro orden de cosas añade que, el actual calendario ha producido más de 170 llamadas por necesidades de servicio en las que se ha suprimido la libranza que tenía el trabajador, y si se tuvieran en cuenta también los cambios de turno la cifra sería más del doble, y la mayoría causadas entre otras razones por la no cobertura de todas las bajas y para solucionar este problema se proponía reequilibrar las presencias de mañana y tarde, de forma que queden más compensadas.

La Directora responde que en esa cifra se computan las necesidades de servicio reales y las que no lo son; ya que, de la misma manera que los trabajadores realizan, voluntariamente, cambios de turno (9 de cada 10 cambios) para conciliar su vida laboral y familiar, la dirección del centro puede realizar ajustes en la plantilla (1 de cada 10 cambios) para dar una adecuada prestación de servicios a los usuarios.

Consideran que esta nueva propuesta de la Directora no sólo no atiende sus demandas sino que es peor que la anterior y que en los cambios que realiza el personal voluntariamente siempre queda el servicio cubierto y no se distorsiona la atención que recibe el usuario, mientras que en los cambios realizados por necesidades del servicio si afectan a la organización de la vida personal del trabajador.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

Personal subalterno.

La Gerencia no acepta la propuesta planteada por el Comité dado que no se ajusta a lo establecido como norma general en el Convenio Colectivo respecto a las libranzas semanales.

RESIDENCIA JUVENIL LOS MOLINOS DEL TORMES

Personal subalterno

La Gerencia no puede aceptar la propuesta de calendario efectuada por el Comité dado que contemplada 10 h. de trabajo en el turno de noche y días sueltos de libranza semanales, por las razones ya expresadas.

Por parte del Comité se pide que se reconsidere la rotación propuesta teniendo en cuenta las 9 horas

CENTROS DE DÍA DE PERSONAS MAYORES.

Valorada la propuesta de calendario para el personal subalterno de los tres centros de Salamanca capital, presentada por el Comité, se acepta por considerarse más equilibrada en las presencias semanales, que la presentada por los directores de los centros.

CENTRO DE DÍA VICTORIA ADRADOS.

Se informa al Comité de que, debido al traslado de la UIE, ha sido necesario modificar el horario de la ordenanza del centro y adecuarlo a las actuales necesidades, siendo en la actualidad de 12.30 h a 20.00h, de lunes a viernes.

GERENCIA TERRITORIAL

Se acepta la propuesta de horario flexible para los oficiales de 1ª conductores, si bien dado que cuentan con disponibilidad en grado 3, su jornada podrá adaptarse diariamente a las necesidades de servicio.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca



**Servicios Sociales
de Castilla y León**

Consideraciones finales

El Comité agradece la presencia de los directores de los 3 centros mayores y señala por un lado, que no se han cumplido los plazos marcados para la negociación colectiva, y por otro entienden que no se ha producido una negociación efectiva, y no se han seguido las especificaciones que señala el Convenio, las Actas de la Paritaria y el SERLA. Igualmente consideran que no ha habido buena fe en las actuaciones de la Administración.

Desde la Gerencia Territorial se afirma, que si se ha producido una negociación efectiva, como lo demuestra el hecho de que se ha llegado a acuerdos en los calendarios de algunos colectivos, distinto es que el Comité considere esta negociación improductiva de acuerdo con sus demandas.

El hecho de que no haya acuerdos satisfactorios para el Comité o que no se acepten sus propuestas, no niega el hecho real de la negociación.

m El Comité manifiesta que la negociación ha sido constreñida por las pautas marcadas por la Gerencia a nivel regional y ejecutadas por la Gerencia a nivel Territorial y que los pocos acuerdos a los que se ha llegado han sido en cuestiones muy puntuales y siempre sometiéndose a las directrices previamente marcadas.

Por último, el Comité de Empresa expresa que aunque sigue estando en discrepancia con las pautas generales va a proceder a firmar aquellos calendarios en los que ha habido ese mínimo acuerdo.

Y no habiendo mas asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 14:30 horas del día indicado.

Por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales

El Gerente Territorial

El Secretario

Fdo. Alberto Prado Santos

Fdo. Luciano I. Benito Izquierdo

Por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa)

El Presidente

La Secretaria

Fdo. José Antonio Casado Lozano

Fdo. Luisa M^a. Calvo Ramos

C/ Correhuela, 18

37001 Salamanca

Teléfono 923 21 61 01

Fax 923 21 43 01



ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA CON EL COMITÉ DE EMPRESA, EN RELACIÓN CON LOS CALENDARIOS LABORALES DE 2013 DE LA GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE SALAMANCA.

ASISTENTES:

Por la Representación de la Administración:

- D. Alberto Prado Santos. Gerente Territorial de Servicios Sociales.
- D^a M^a Isabel Fernández Cambón- (Jefa de Área de Administración de la G.T.SS.SS).
- D. Francisco Javier Sánchez Leibar. (Director del CAMP de Salamanca).
- D. César Puente Santos (Administrador de la Residencia de Personas Mayores "San Juan de Sahagún" de Salamanca.)
- D. Luciano I. Benito Izquierdo (Jefe de Sección de Personal y AA.GG de la G.T.SS.SS).

Por la Representación Sindical (Comité de Empresa)

- D. José Antonio Casado Lozano – CC.OO. (Presidente)
- D^a Luisa M^a Calvo Ramos - CC.OO. (Secretaria)
- D. Ángel Pérez Aparicio- U.G.T.
- D. Raquel Martín Domínguez - CC.OO.
- D^a Celia Herrero Duque. -CSIF.

En Salamanca, siendo las 11:30 horas del día 27 de noviembre de 2012, en el despacho del Gerente Territorial de Servicios Sociales de Salamanca, se reúnen los miembros reseñados anteriormente, todos ellos representantes de la Administración y de los Trabajadores.

De conformidad con el Art. 70.3 del Vigente Convenio Colectivo, se convocó esta reunión para la negociación de los Calendarios Laborales del año 2013, de todo el personal laboral de la Gerencia Territorial Servicios Sociales de Salamanca.

Se inicia la reunión y toma la palabra el Presidente del Comité de Empres, D. José Antonio Casado Lozano, quien como planteamiento general en relación a las propuestas de calendarios laborales de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Salamanca para el año 2013, dice, quiere manifestar lo siguiente:



1.- "Que no se han facilitado las pautas que ha marcado Servicios Centrales y por tanto no se le ha proporcionado información suficiente para tratar sobre los Calendarios Laborales.

Que estos han sido entregados con muy poco margen para su estudio; algunos el mismo día de hoy en que estaba planteada la reunión para ser negociados.

Que en la fecha en que nos encontramos, 27 de noviembre, y una vez que los Calendarios han pasado por el proceso de criba y aprobación de Valladolid y, ante lo manifestado por la Gerencia Territorial de que se han tenido que atener a las directrices que les vienen marcadas y que éstas son inamovibles, preguntan si existe alguna posibilidad de negociar algo."

Les contesta el Gerente Territorial, D. Alberto Prado Santos, indicando que, efectivamente, los planteamientos generales para la confección de los Calendarios Laborales han venido determinados por nuestros Servicios Centrales.

Instrucciones que dice el Comité de Empresa, que desconocen.

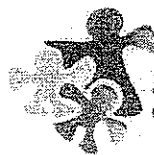
Se les comenta que estos planteamientos no se les han facilitado por haber sido enviados desde los Servicios Centrales mediante oficio de orden interno, pero lo que sí se ha hecho, es irselos transmitiendo verbalmente en todo momento durante el proceso de elaboración de los calendarios, no obstante, se procede a la lectura de los mismo para que los conozcan.

Continúa el Comité de Empresa diciendo:

2- "Que debido a que las directrices ya vienen marcadas a los Directores y Gerentes Territoriales por la Directora Técnica de Recursos Humanos y que todos aquellos calendarios que no se ajusten a dichas indicaciones no serán admitidos, se está anulando la capacidad de negociación de este Comité de Empresa, y por ello entiende que los únicos preceptos que deben observarse en la confección de calendarios laborales de la Gerencia de Servicios Sociales son: El propio Convenio Colectivo y los acuerdos de Calendarios Tipo de 2005 y 2010 así como los acuerdos habidos a través del SERLA.

Que de lo que se ha podido deducir a la vista de los calendarios entregados se observa que no siempre se siguen los mismos criterios en todos los centros, como por ejemplo a la hora de colocar alguna libranza suelta, disfrute de festivos, o el solapamiento entre turnos.

Que en la distribución de presencias en los cuadrantes, en términos generales se han mermado las presencias en los turnos de tarde, de manera que con esta medida surrealista quedan en mínimos los turnos de tarde, los de noche y todos los fines de semana y festivos, recargando el turno de mañana, y esto afecta tanto al desarrollo de trabajo como a la vida personal de cada trabajador y complica enormemente la labor de los gestores de cada centro. Por otra parte, se ha constatado que la mayoría de las bajas no se están cubriendo y al estar permanentemente en servicios mínimos todos los turnos excepto el de la mañana, se obliga a realizar continuo cambios y llamamientos por necesidades del servicios, que se sabe de antemano que se van a producir, relegando la vida personal de cada trabajador a un segundo plano. Recordamos que el art. 70 del



Convenio Colectivo menciona que en la elaboración de Calendarios Laborales deberá tenerse en cuenta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En este sentido, se solicita que se incrementen las presencias en el turno de tarde, para equilibrar las distribuciones entre los turnos de mañana y tarde, mejorando el desarrollo del trabajo en ambos turnos y evitando así gran parte de los cambios y llamamientos por necesidades del servicio.

Que en la distribución de festivos no se ha tenido en cuenta el acuerdo de Calendarios Tipo ni el acuerdo del SERLA, donde se dice que debe distribuirse el disfrute de los permisos por festivo compatibilizando las peticiones de los trabajadores y facilitando que a ser posible el 50% de los trabajadores dispongan del disfrute de cada festivo y estableciendo alternancias para que un trabajador no trabaje los mismos festivos en años consecutivos. Estos preceptos se vulneran al establecer un día determinado en la rotación del calendario y no permitir que los trabajadores realicen su petición y también se vulnera al suprimir en los calendarios la posibilidad de desarrollar una rotación de Navidad. Se solicita, por tanto, que se permita a todos los trabajadores solicitar el día de disfrute de los festivos que en cada caso le correspondan y que se permita desarrollar una rotación excepcional con motivo de la Navidad.

Que entienden que el solapamiento entre turnos es necesario, sobre todo en aquellos colectivos que prestan atención directa al usuario, porque ello permite no solo el intercambio de la información necesaria para dar continuidad al servicio, sino que también permite realizar y mantener las medidas higiénicas que debe observar todo el personal que esté en contacto con usuarios, enfermos o no, y que pueda manipular y/o ensuciarse con fluidos y desechos humanos, con el fin de evitar la propagación de enfermedades. En este sentido se hizo consulta a la Comisión Paritaria donde la representación de la Gerencia reconoció que no había nada que prohibiera el solapamiento y a la vista de los planteamientos de los Calendarios recibidos resulta incongruente que solo se contemple en algunos colectivos de cocina y no en el resto de personal y muy especialmente en aquellos colectivos de atención directa, donde dicho solapamiento es algo básico y fundamental para hacer el seguimiento del usuario. Por ello se pide que se establezca un solapamiento en todos los turnos.

Que se han introducido variaciones sustanciales en los Calendarios al pretender establecer una zonificación que permita "fidelizar" a los trabajadores con los usuarios de cada módulo. El Comité de empresa considera que ya se venía trabajando por zonas al distribuir las presencias diarias a las distintas plantas y módulos sin necesidad de alterar el calendario anual. Que las modificaciones propuestas no garantizan dicha "fidelización" y son varios los argumentos que lo respaldan. Por una parte, el trabajo a turnos donde van rotando los trabajadores impide que exista la pretendida fijación entre usuario y trabajador ya que éste estará cada semana en el turno que le corresponda y lo que realmente importa en estos casos es que todo el equipo siga la misma pauta establecida para cada usuario. Por otra parte, las atribuciones de zona por un largo espacio de tiempo, un año, sobre todo si las zonas están diferenciadas por tipos de usuarios, está demostrado que produce sobrecarga física o mental ya que las cargas de trabajo son distintas, y al cambiar de módulo o zona se rompe bruscamente



esa supuesta fidelidad, tanto para el usuario que ya no conoce al que viene como para el trabajador que tiene que readaptarse a los cambios que se hayan producido en su ausencia, y si añadimos que la estancia es de un año en cada módulo, cuando el trabajador entre en el primer módulo de nuevo, pueden haber transcurrido varios años. Todo esto se evita con rotaciones más cortas de 2 o 3 meses. Además, cuando se producen bajas, vacaciones y permisos que no se cubren, se hace necesario reforzar obligatoriamente entre el personal de los distintos módulos con lo cual la idea de fidelización, a la vista de la realidad de nuestros centros, no deja de ser una utopía."

Se pasa a continuación a tratar los Centros de forma individualizada:

C.A.M.P. DE SALAMANCA:

En este Centro, el Comité dice tener la queja de:

➤ **Educadores:**

En este colectivo parece ser que el problema se centra en el horario del Centro de Día y de que la cadencia sea anual. Éstos piden el mismo horario que están haciendo ahora, con el solapamiento actual para poder transmitir la información, quieren entrar a las 09:30 horas y argumentan que por qué no se les permite a ellos cuándo en Béjar, si les permiten entrar a las 09:15 horas.

➤ **Enfermeras:**

Expone este colectivo su desacuerdo porque dicen que este nuevo calendario produce mucha distorsión o desequilibrio por la distribución de los días de descanso y de trabajo, hay semanas con muchos días de descanso y otras sin ninguno.

Entienden que el calendario actual es más regular y equilibrado y que cumple con el cómputo de libranzas y con el máximo de 7 días de trabajo continuado y no entienden que haya que cambiarlo si ha venido funcionando.

Que las consecuencias de aplicar el nuevo calendario supone que solamente queda una persona disponible para las necesidades de servicio.

Nos dejan una copia del horario de 2013 y del 2012 que ha presentado el colectivo, para que lo consideremos.

Por otra parte, con respecto al tema de la fidelización de los módulos, dice que creen que lo de fidelizar es un absurdo y que con 72 usuarios que tiene el CAMP, la fidelización va a empeorar la situación del trabajador y de usuarios, dado que lo fundamental es que cada usuario reciba el tratamiento prescrito y todas las personas que traten a un determinado usuario deben seguir las mismas pautas, independientemente de la persona que le esté tratando en cada momento, porque si se centra únicamente en la persona, se pierde su continuidad debido al horario o la cadencia de turnos. Esto no se va a poder cumplir en nuestros Centros.



Como consecuencia de esta distribución por años completos, y mayormente cuando la adscripción es a un turno fijo en el caso de Educadores, los trabajadores van a tener mermada su conciliación de la vida laboral con la personal porque entienden que una persona que no pueda cambiar de turno, si cada vez se tienen menos permisos, es un problema.

Se comenta también sobre el horario del Psicólogo que solicita entrar a las 8 y se dice que el horario impuesto con entrada a las 8:30h es a criterio de la Dirección, por un criterio de organización, porque con este horario hay más tiempo para la atención a la vida diaria de los usuarios.

RESIDENCIA "SAN JUAN DE SAHAGÚN":

En este Centro han recibido dos quejas de los colectivos de Auxiliar de Enfermería y Personal Subalterno.

> Auxiliar de Enfermería:

De este colectivo quieren presentar un escrito (del que nos darán copia) en el que piden un aumento de las presencias en jornada de tarde de lunes a viernes, ya que si esto no se hace propiciará que se incrementen los llamamientos y cambios de turno por necesidades del servicio, al estar siempre en mínimos.

Ellos piensan que están mal distribuidas las presencias en los calendarios porque no se han tenido en cuenta las cargas y, en consecuencia, " *que esta zonificación que se pretende resulta especialmente complicada en el caso de la Residencia de Tercera Edad, donde no es fácil la delimitación de las zonas concretas con cargas de trabajo similares debido a las dificultades arquitectónicas del edificio que impiden la adecuada atención de los usuarios asistidos en determinadas zonas que no han sido adaptadas, de manera que al dividir al personal en 2 plantillas, una de ellas queda muy sobrecargada y obliga a derivar continuamente a parte del personal de la otra plantilla o si por el contrario se pretende nivelar las cargas, al final son los usuarios los que sufren las consecuencias. Por ello se solicita que al menos en este centro no se lleve a último extremo la zonificación y se continúe con la asignación por presencias como se venía realizando hasta el momento y que el tiempo de estancia en cada zona, planta o módulo se reduzca en todos los casos.*"

Ante lo expuesto anteriormente, referido a la distribución de cargas, se les dice que con quien tienen que discutir estos extremos es con la Dirección del Centro, que es la competente.

> Personal subalterno:

Quieren que se les acepte otra cadencia distinta, que ya habían desarrollado en años anteriores y que han entregado a la Dirección y de la que nos dejan aquí también copia.

El Administrador, D. César Puente Santos, dice que esto no ha sido admitido, pero que, no obstante, si la aceptara Valladolid, ellos no tendrían inconveniente.

El Comité dice que no entiende por qué una propuesta similar en cuanto a la distribución de libranzas, sin embargo sí se le ha aceptado al CAMPyCO de Béjar.

CAMPYCO DE BÉJAR.

En este Centro hacen referencia a los siguientes colectivos:

➤ **Educadores:**

Piden que la rotación sea inferior al año y que se permita hacer los cambios de turno sin restricción con los Educadores de Centro de Día.

➤ **Psicóloga:**

Solicita continuar con el horario actual de entrada a las 08:30 horas. Sería igual a lo que se impone para el psicólogo del CAMP y aquí en cambio no se le acepta.

R.J. "LOS MOLINOS DEL TORMES"

Aunque estas propuestas se le han entregado en el día de ayer, nos indican discrepancias en las categorías de Personal Subalterno y Educadores.

➤ **Personal Subalterno:**

Quieren que de los cuatro, uno haga el turno de noche, otro haga el turno de mañana y tarde y los otros dos hagan turno rotativo, conforme al escrito que presentan, y no ven que haya inconveniente en acordar las 10 horas para el turno de noche que solicitan.

➤ **Educadores:** Parece ser que su planteamiento no dista mucho del que propone la dirección

C.A. "M^a DOLORES PÉREZ-LUCAS ALBA":

La propuesta para este centro se ha entregado el mismo día de la reunión, por lo que no ha sido posible hacer una valoración en profundidad. No obstante, de lo que se observa a primera vista se evidencia lo siguiente:

No se entiende el nuevo planteamiento de 9 horas para el turno de noche que resulta especialmente gravoso para los colectivos que solo hacen noches y ven limitadas las libranzas semanales. Se pide que continúen con el horario realizado hasta ahora pues no ven ningún inconveniente en llegar a un acuerdo en este sentido.

Para el colectivo de educadores parece que se han establecido cadencias más largas de días de trabajo seguido y para los colectivos de cocina el nuevo planteamiento es menos equitativo y equilibrado en las presencias que el actual. En ambos casos el calendario actual cumple mejor con la organización del trabajo que deben realizar, contiene ciclos más cortos y se pide que continúen con las cadencias actuales que además cumplen con el computo horario establecido y con el promedio de libranzas por ciclo.

C.D. "VICTORIA ADRADOS".

En este Centro, nada más quieren señalar que el calendario se ha elaborado para 2 trabajadores de la categoría de Personal de Servicios y al día de hoy sólo hay uno.

CENTROS DE DÍA DE PERSONAS MAYORES (HOGARES).

Respecto de los centros de Salamanca, el Comité nos indica que de forma unánime el Personal Subalterno de estos Centros plantea continuar con el horario actual y, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en este sentido, consideran que la distribución que se propone por parte de la Gerencia sobrecarga los lunes y martes y quedan desprotegidos el jueves y el viernes, y por ello proponen otra alternativa que es la siguiente:

lunes	martes	miere	jueves	viernes	sab	dom
M/T	M/T	M	M	M	P	P
L	L	M/T	M/T	M/T	L	L
M/T	M/T	T	T	T	L	L

CENTROS BASE.

Aquí quieren expresar que los trabajadores de este Centro, siguen en desacuerdo con la tarde que de 3 horas al mes tienen que hacer los profesionales del Equipo de Atención Temprana.

GERENCIA TERRITORIAL C/CORREHUELA

Para el personal en que se ha planteado un horario fijo se detecta que hay discriminación con respecto al que se mantiene para el personal de las dependencias de la Avda Portugal que mantiene un horario flexible. Y concretamente el colectivo de conductores no entiende el cambio que se les ha planteado y manifiestan que quieren continuar con el horario anterior, que era flexible y con la disponibilidad que marca el Convenio Colectivo y el Comité considera que no habría ningún impedimento para acceder a esta petición.

Por último, el Comité quiere concluir manifestando:

“Que es conocido por este Comité de Empresa que se ha transmitido por parte de esta Gerencia de Servicios Sociales una información sesgada, manipulada y tergiversada sobre la denuncia llevada a cabo ante la Inspección de Trabajo y del Juzgado. Información que únicamente pretende desprestigiar a los representantes de los trabajadores de Salamanca faltando a la verdad sobre unos hechos objetivos como lo son la sentencia Judicial y el informe de la Inspección de Trabajo.

Que dadas las circunstancias expuestas sin que se hayan dado las condiciones que posibiliten la negociación efectiva de los Calendarios Laborales para el año 2013, y si se constata que no se produce ninguna variación con respecto a las peticiones realizadas por este Comité de Empresa, éste se planteará la firma, o no, de los calendarios laborales.

Por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales

El Gerente Territorial


Fdo. Alberto Prado Santos

El Secretario


Fdo. Luciano T. Benito Izquierdo

Por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa)

El Presidente


Fdo. José Antonio Casado Lozano

La Secretaria


Fdo. Luisa Mª. Calvo Ramos