LLISTAT DE PERSONAL ADSCRIT AL SERVEI

Servei d'Atenció i Gestió de la demanda assignat al Centre Coordinador del Sistema d'Emergències Mèdiques

Juliol 2026

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
29/07/2008	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	5.618,34	3.033,39	1.930,73
02/04/2012	189	SUPERVISOR A	100,00			21.169,64	2.411,93	3.460,58	2.296,14
09/10/2006	289	COORDINADOR/A	76,92			14.389,63	3.600,00	4.526,81	2.650,10
30/07/2007	200	COORDINADOR/A	82,05			15.349,32	3.450,00	4.119,29	4.823,87
26/06/2006	189	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	1.805,17	7,37	253,23
31/07/2006	189	COORDINADOR/A	100,00			19.166,92	3.839,94	5.427,46	1.259,64
15/09/2001	100	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	6.202,24	3.969,37	5.045,18
26/10/2006	189	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	3.627,27	2.892,88	2.959,91
22/02/2008	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	12.380,24	6.101,54	2.528,82
11/07/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.344,42	3.812,40	3.595,06	3.566,33
01/12/2011	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	3.240,00	5.540,53	0,00
27/11/2006	189	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	3.840,00	4.968,16	849,92
02/07/2007	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	9.588,60	6.101,54	0,00
22/07/2013	289	COORDINADOR/A	82,05			16.198,28	3.000,00	4.355,62	1.079,65
01/06/2015	189	GESTOR TELEFONICO	82,05		SI	14.812,08	1.208,67	423,39	35,86
04/08/2014	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.723,27	3.160,86	4.121,83	935,77
01/08/2014	289	GESTOR TELEFONICO	76,92			13.885,99	2.798,94	2.475,62	2.423,39
26/06/2014	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.061,26	3.075,82	2.947,86	1.143,17
01/09/2015	189	GESTOR TELEFONICO	82,05		SI	14.812,08	2.744,75	2.886,07	1.289,33
01/09/2015	289	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	2.665,00	2.868,83	951,22
01/09/2015	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	2.430,63	2.344,37	573,59
01/08/2015	189	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	1.711,80	1.189,15	70,91
01/07/2016	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	900,00	4.615,92	2.204,01
27/07/2015	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.940,00	3.214,00	928,21
01/09/2015	189	GESTOR TELEFONICO	51,28		SI	9.470,77	2.700,00	3.396,32	2.416,74
01/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.240,00	2.940,92	978,98
15/07/2005	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.978,61	2.819,14	699,35
27/06/2007	189	GESTOR TELEFONICO	87,18		SI	15.738,18	3.599,90	3.022,90	5.586,39
01/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.141,24	2.771,21	1.297,98
15/11/2005	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.529,45	2.701,44	431,84
18/07/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.833,71	2.897,97	1.062,78
28/12/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.839,33	3.305,65	2.626,78
26/09/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.756,46	2.987,44	4.183,28
11/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	0,01		SI	4,61	1.236,43	75,35	458,27
27/11/2008	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.300,00	2.948,02	3.672,84
22/02/2008	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.595,00	2.951,71	976,54
01/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.228,67	3.004,11	4.237,17
22/07/2002	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	4.439,89	3.147,78	2.771,42
12/05/2004	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.194,61	1.699,17	2.594,05
01/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00		SI	18.052,51	2.966,76	2.672,47	165,18
22/10/2009	189	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	3.534,35	5.121,16	1.561,04
29/11/2008	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.484,95	2.676,41	2.422,46
16/11/2006	189	GESTOR TELEFONICO	51,28		SI	9.257,33	2.245,00	601,80	293,49

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
25/07/2007	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	9.339,96	6.101,54	21,39
03/11/2008	189	GESTOR TELEFONICO	82,05		SI	14.812,08	3.294,10	3.025,57	2.284,77
30/07/2008	289	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	3.619,43	2.507,01	1.257,17
03/07/2008	289	SUPERVISOR A	92,31			19.956,25	3.598,94	5.113,42	4.179,02
28/12/2007	189	GESTOR TELEFONICO	87,18		SI	15.738,18	3.590,32	2.953,30	5.800,67
22/11/2005	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.827,96	3.057,69	5.289,98
14/11/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.534,16	2.449,74	2.549,54
07/01/2003	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	2.100,00	4.072,44	0,00
09/10/2006	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.599,90	2.774,32	1.359,96
11/12/2011	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.244,25	3.191,87	3.636,75
01/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.163,22	2.975,97	996,38
26/06/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.130,29	3.840,00	3.572,14	4.422,25
01/12/2011	100	GESTOR TELEFONICO	0,01		SI	1,81	1.200,00	0,84	0,00
11/08/2006	189	COORDINADOR/A	87,18		SI	16.309,00	3.485,85	4.055,17	1.491,19
19/12/2009	289	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	3.144,09	2.476,69	2.977,79
16/06/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.840,00	3.097,92	1.679,53
29/07/2008	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	3.840,00	5.957,96	2.015,61
03/06/2006	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	13.772,24	6.101,54	1.010,90
18/12/2008	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.540,00	3.276,50	2.945,33
20/12/2008	289	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	2.929,28	2.184,41	845,40
09/06/2008	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			15.005,91	3.562,22	3.421,51	476,35
23/09/2002	189	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	4.363,98	2.876,94	1.283,37
22/02/2008	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	1.800,00	4.615,92	0,00
14/06/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.765,31	3.051,12	1.074,59
14/07/2003	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.894,02	2.696,88	726,89
02/06/2010	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.287,56	2.818,74	912,24
20/03/1998	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	2.723,64	4.574,44	788,71
01/12/2011	100	GESTOR TELEFONICO	64,10			11.571,66	1.561,61	476,52	10,03
28/12/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.763,23	3.157,06	4.372,44
07/11/2003	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.100,00	4.615,92	1.118,24
27/03/2002	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	4.426,11	2.828,38	1.368,92
14/06/2007	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.600,00	2.895,52	943,15
23/10/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.057,06	3.834,52	3.256,40	4.321,88
13/11/2006	189	GESTOR TELEFONICO	82,05		SI	14.812,08	3.600,00	2.963,02	1.909,75
22/02/2008	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			15.178,58	3.600,00	3.809,33	3.836,57
24/08/2001	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	4.439,89	3.263,86	3.814,11
31/01/2005	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.100,00	5.306,50	2.993,57
09/06/2008	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.835,52	2.932,25	1.402,43
26/06/2006	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.589,18	2.705,79	3.570,42
13/04/2012	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	1.200,00	4.772,68	2.931,00
21/11/2005	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	3.838,71	5.751,33	3.180,99
26/06/2006	289	GESTOR TELEFONICO	71,79			12.959,90	3.447,18	2.632,59	111,38
12/02/2001	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.400,00	4.812,35	652,77

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
17/11/2004	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.590,43	2.216,60	1.105,27
01/12/2011	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	1.597,58	502,03	0,00
08/03/2001	289	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	4.361,03	3.010,71	1.044,50
14/11/2005	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.828,98	2.999,00	3.876,86
14/06/2007	189	COORDINADOR/A	51,28		SI	9.593,09	3.023,42	2.260,92	708,17
06/04/2005	289	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	2.100,00	4.072,44	548,11
26/06/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.824,39	1.498,51	2.656,27
27/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.959,98	2.731,82	2.295,46
01/07/2010	289	GESTOR TELEFONICO	87,18		SI	15.738,18	3.043,21	2.471,33	2.752,79
21/09/2009	189	COORDINADOR/A	100,00			19.848,62	1.500,00	7.270,48	1.344,37
10/02/2011	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.839,99	3.254,54	2.928,36	632,36
21/12/2001	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.806,93	2.396,78	2.995,89
20/08/2002	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	3.828,24	2.483,67	1.793,07
01/08/2014	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.240,00	3.159,50	1.114,25
01/03/2012	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.212,58	3.246,88	4.005,27
13/05/2008	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	1.800,00	4.946,05	914,14
24/10/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.837,53	3.116,38	4.534,50
28/02/2009	200	GESTOR TELEFONICO	73,59			13.355,27	3.172,06	2.951,57	1.414,36
07/11/2003	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.100,00	5.001,61	880,49
14/12/2006	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.599,90	2.851,82	1.362,44
21/12/2001	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	4.174,75	2.575,54	3.747,39
01/05/2010	289	GESTOR TELEFONICO	69,23		SI	12.497,75	3.297,56	2.833,86	1.453,60
10/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.194,67	3.003,18	924,21
22/12/2009	289	GESTOR TELEFONICO	71,79			13.021,50	3.298,58	2.958,51	1.231,84
19/10/2009	189	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	3.480,39	4.762,35	3.612,41
10/04/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00		SI	18.052,51	2.832,06	1.724,95	592,23
28/12/2007	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	3.840,00	5.881,88	4.114,53
29/05/2006	189	GESTOR TELEFONICO	76,92		SI	13.885,99	3.025,13	1.884,19	2.073,65
27/07/2010	189	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.300,00	3.165,07	3.435,33
26/06/2006	200	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	3.549,54	2.573,75	3.066,73
26/06/2006	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.700,12	2.871,30	2.504,41
16/11/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.540,99	2.560,37	1.057,88
10/01/2005	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	2.100,00	5.334,00	4.435,98
03/04/2000	100	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	2.658,16	7.106,53	819,04
27/06/2007	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.872,90	3.054,97	2.555,32
27/11/2008	189	GESTOR TELEFONICO	50,00		SI	9.026,26	1.500,00	3.665,04	1.058,40
12/05/2012	189	GESTOR TELEFONICO	87,18		SI	15.738,18	1.200,00	4.603,49	2.249,50
01/01/2010	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.055,31	3.243,25	2.873,44	805,23
18/04/2012	189	GESTOR TELEFONICO	87,18		SI	15.738,18	1.200,00	4.731,13	3.410,49
20/03/2006	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.600,00	2.791,02	1.380,91
26/06/2006	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.842,96	3.600,00	3.115,30	3.323,74
07/07/2008	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	3.510,89	2.536,94	2.053,32
22/02/2008	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.840,00	3.057,92	1.565,18

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
02/06/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.306,11	2.407,21	2.501,54
18/07/2007	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.682,01	2.945,93	4.222,77
26/02/2005	289	GESTOR TELEFONICO	41,03		SI	7.406,94	2.100,00	3.744,88	693,48
16/05/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	3.839,95	3.215,35	4.407,69
25/06/2002	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.113,92	4.439,83	3.449,61	5.190,64
06/06/2009	289	GESTOR TELEFONICO	35,90			6.480,85	2.746,57	2.259,43	749,45
01/07/2010	189	SUPERVISOR A	82,05		SI	16.922,64	3.262,61	5.000,86	0,00
17/10/2015	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	900,00	4.072,44	1.347,45
24/11/2015	289	GESTOR TELEFONICO	82,05		SI	14.812,08	900,00	4.072,44	3.751,96
24/11/2015	189	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	2.918,75	7.962,95	0,00
10/12/2015	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.489,82	900,00	5.869,83	4.073,00
14/12/2015	100	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	900,00	5.027,93	1.110,08
28/12/2015	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	900,00	5.272,16	1.504,23
01/03/2017	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	900,00	4.435,39	1.382,45
01/02/2016	189	GESTOR TELEFONICO	51,28		SI	9.257,33	900,00	3.635,98	1.200,74
16/03/2016	189	GESTOR TELEFONICO	82,05		SI	14.812,08	900,00	4.207,03	2.209,39
13/06/2016	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	900,00	4.072,44	3.086,57
07/10/2016	189	SUPERVISOR A	100,00			21.651,15	900,00	7.357,02	2.729,99
07/10/2016	289	GESTOR TELEFONICO	76,92			13.885,99	900,00	4.422,10	3.182,29
07/10/2016	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	900,00	5.200,55	4.371,55
07/10/2016	289	GESTOR TELEFONICO	30,77		SI	5.554,76	900,00	2.406,31	920,32
18/10/2016	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.409,74	900,00	3.015,96	1.227,35
11/11/2016	200	COORDINADOR/A	92,31			17.718,51	900,00	6.821,26	4.331,90
11/11/2016	289	COORDINADOR/A	82,05			15.726,15	900,00	6.177,74	782,01
11/11/2016	100	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	900,00	6.851,57	2.163,22
22/11/2016	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	900,00	4.490,29	1.398,89
23/11/2016	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.202,01	900,00	4.982,14	971,67
27/12/2016	289	GESTOR TELEFONICO	53,85		SI	9.721,28	900,00	4.216,13	753,06
25/04/2017	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.407,66	900,00	6.178,96	1.175,93
01/06/2017	100	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	900,00	6.779,75	1.602,99
01/06/2017	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	900,00	4.691,66	1.433,25
12/07/2017	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	900,00	4.615,92	28,00
17/07/2017	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	900,00	5.197,92	3.604,51
17/07/2017	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	900,00	4.262,28	1.289,33
17/07/2017	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	900,00	4.738,47	2.965,12
26/09/2017	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	900,00	4.755,52	1.218,47
01/11/2017	200	GESTOR TELEFONICO	71,79		SI	12.959,90	600,00	4.072,44	2.471,17
31/07/2026	100	COORDINADOR/A	100,00			18.715,43	0,00	4.925,60	2.041,49
22/11/2017	200	COORDINADOR/A	89,74			17.239,56	600,00	6.013,60	3.596,60
01/01/2022	200	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	300,00	4.676,30	409,32
22/05/2018	100	COORDINADOR/A	100,00			19.521,62	600,00	7.201,61	3.213,63
22/05/2018	100	COORDINADOR/A	100,00			19.275,34	600,00	6.885,31	909,63
22/05/2018	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.699,74	4.473,25

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
22/05/2018	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	4.615,92	377,45
05/03/2020	200	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.566,02	2.649,74
25/05/2018	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.072,44	835,78
26/06/2018	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	4.615,92	2.033,08
26/06/2018	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	4.840,97	1.075,47
01/07/2020	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.083,14	600,00	5.458,29	919,57
08/08/2018	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.061,78	600,00	5.325,96	1.500,48
23/08/2018	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	600,00	3.834,99	602,06
23/08/2018	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.130,21	600,00	5.557,57	4.426,83
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	3.710,98	2.366,62
01/11/2018	200	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.072,44	2.395,61
27/02/2020	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			15.022,05	600,00	5.287,41	3.573,35
20/05/2019	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.140,51	600,00	5.572,21	2.823,06
20/05/2019	189	GESTOR TELEFONICO	87,18		SI	15.738,18	600,00	4.306,91	4.323,15
27/02/2020	100	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	600,00	5.673,06	1.230,08
05/03/2020	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.447,99	1.911,61
01/07/2019	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.167,88	5.784,38
01/07/2019	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.009,99	2.527,34
02/12/2021	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	5.286,39	3.753,78
22/08/2019	100	COORDINADOR/A	100,00			19.242,46	600,00	7.569,57	923,85
01/09/2019	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.515,38	2.597,17
01/09/2019	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.656,82	2.764,60
18/11/2019	200	GESTOR TELEFONICO	76,92		SI	13.885,99	600,00	4.072,44	1.283,82
18/11/2019	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	600,00	4.811,41	1.481,92
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.467,11	3.938,79
01/01/2022	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.615,92	1.699,52
18/07/2020	289	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.449,99	660,88
18/07/2020	289	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.265,97	1.302,61
17/03/2020	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.664,44	2.672,38
17/03/2020	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.260,67	600,00	5.202,55	1.344,38
01/08/2021	100	GESTOR TELEFONICO	82,05		SI	14.901,65	300,00	4.477,80	3.865,55
22/03/2020	100	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	600,00	8.063,72	832,01
22/03/2020	200	GESTOR TELEFONICO	69,23		SI	12.497,75	600,00	4.929,80	2.776,98
02/12/2021	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.976,39	842,55
18/07/2020	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.072,44	1.021,78
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.446,87	1.222,06
24/07/2020	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.306,50	1.293,06
24/07/2020	100	COORDINADOR/A	100,00			18.829,77	600,00	5.380,26	700,98
24/07/2020	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.249,05	601,99
24/07/2020	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.316,50	3.207,87
01/08/2020	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.490,71	735,70
01/08/2020	289	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.072,44	370,85
01/08/2020	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.230,42	1.414,23

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
01/08/2020	289	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	600,00	4.072,44	1.293,59
01/08/2020	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.492,87	730,88
20/08/2020	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.180,54	1.866,93
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.413,57	1.343,29
28/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	380,37
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	186,89
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	300,00	4.415,21	587,02
01/09/2020	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	600,00	5.067,84	2.579,77
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	76,92			13.885,99	300,00	4.072,44	1.364,92
15/12/2021	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.644,59	1.105,14
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.583,72	1.290,81
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.828,02	1.342,90
03/10/2020	289	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	600,00	4.573,27	2.055,17
03/10/2020	289	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	600,00	4.587,28	3.945,91
03/10/2020	200	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.598,82	1.044,15
03/10/2020	289	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.661,72	786,83
07/10/2020	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.291,37	1.529,77
07/10/2020	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.312,37	804,86
07/10/2020	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	600,00	4.297,81	755,05
07/10/2020	289	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	600,00	4.523,44	564,79
07/10/2020	100	COORDINADOR/A	100,00			19.551,81	600,00	6.952,08	1.484,28
14/10/2020	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	600,00	5.203,94	1.123,60
16/01/2021	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	1.758,31	5.364,35	0,00
12/02/2021	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.684,23	720,19
01/11/2020	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.615,92	1.040,63
28/03/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.296,94	920,03
25/11/2020	100	COORDINADOR/A	100,00			18.813,32	300,00	7.251,92	5.550,64
27/11/2020	100	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	300,00	7.313,20	2.063,69
01/08/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	290,26
02/12/2021	100	COORDINADOR/A	100,00			19.312,64	300,00	6.730,45	1.571,40
22/12/2020	100	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	300,00	6.993,75	1.079,64
28/12/2020	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.122,19	1.311,40
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	3.906,56	998,06
01/10/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.256,21	0,00	5.507,93	875,33
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.402,53	821,93
01/04/2022	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	1.338,38
01/04/2021	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	2.982,09	1.680,21
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	2.239,33	1.589,27
12/04/2021	300	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	741,17
16/04/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.752,07	1.099,60
16/04/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.647,75	1.595,97
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.586,12	1.568,89
01/05/2021	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.073,16	300,00	5.052,38	691,53

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
12/05/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	556,60
12/05/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.495,51	1.525,97
14/05/2021	100	COORDINADOR/A	100,00			19.082,25	300,00	7.332,31	1.539,62
15/05/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	724,00
19/05/2021	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	1.670,92	225,41
29/05/2021	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.702,68	1.033,40
11/12/2021	100	COORDINADOR/A	100,00			19.193,22	300,00	7.284,56	1.086,45
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	300,00	4.434,38	656,14
21/06/2021	300	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	1.081,19
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.821,82	883,08
02/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	4.027,32	2.127,01
11/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	300,00	4.072,44	738,62
14/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.460,08	775,16
16/07/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.995,58	300,00	5.208,22	1.228,52
16/07/2021	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	5.093,47	1.033,30
16/10/2024	200	GESTOR TELEFONICO	53,59			9.674,34	0,00	4.488,64	1.062,87
04/12/2021	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	5.117,66	4.027,63
16/06/2022	289	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.874,38	300,00	4.690,21	613,28
17/12/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	769,70
17/06/2022	100	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	300,00	4.777,92	0,00
04/01/2022	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.072,44	1.097,57
11/01/2022	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.681,25	300,00	4.610,98	1.450,56
14/01/2022	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	300,00	4.539,69	3.638,76
24/05/2022	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	5.306,59	1.363,91
01/06/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.335,31	300,00	4.732,24	2.840,21
01/01/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	300,00	4.287,89	3.694,28
17/06/2022	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.738,63	1.048,90
06/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	300,00	4.767,77	1.119,92
06/07/2022	200	COORDINADOR/A	89,74			17.438,91	300,00	5.927,98	1.329,38
12/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	300,00	4.128,28	1.125,82
15/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	85,90			15.531,96	300,00	4.771,48	1.258,66
22/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.631,28	637,19
22/07/2022	200	COORDINADOR/A	87,18			16.782,60	300,00	6.242,39	540,22
25/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	300,00	4.072,44	165,84
25/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.419,58	300,00	4.275,20	882,74
25/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.876,40	300,00	5.243,91	1.398,10
08/08/2022	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.828,02	1.176,95
08/08/2022	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.615,92	1.226,42
08/08/2022	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.768,30	300,00	5.250,08	2.167,09
12/12/2025	502	GESTOR TELEFONICO	97,44			17.590,37	0,00	4.799,50	0,00
24/08/2022	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.615,92	1.254,57
24/08/2022	200	GESTOR TELEFONICO	87,18			15.738,18	300,00	4.604,92	1.294,30
24/08/2022	200	GESTOR TELEFONICO	61,54		SI	11.109,51	300,00	4.072,44	900,51

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
01/09/2022	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.820,48	300,00	4.843,94	3.676,30
12/09/2022	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	5.130,82	1.772,30
12/09/2022	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	300,00	4.536,28	1.197,82
19/12/2023	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	5.077,92	1.571,40
20/09/2022	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.056,80	300,00	5.181,93	1.301,00
20/09/2022	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.731,80	1.006,51
19/10/2022	100	SUPERVISOR A	100,00			20.624,79	1.758,31	8.100,57	1.027,41
19/10/2022	200	GESTOR TELEFONICO	75,90			13.701,86	300,00	4.072,44	1.761,13
16/11/2022	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.505,34	300,00	4.357,61	2.875,67
16/11/2022	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	1.670,92	0,00
21/11/2022	200	COORDINADOR/A	92,31			18.127,61	300,00	6.372,56	1.354,53
19/12/2022	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	3.012,27	786,45
01/01/2023	289	COORDINADOR/A	92,31			17.747,28	300,00	6.041,18	1.067,13
10/01/2023	200	GESTOR TELEFONICO	85,38			15.413,23	300,00	4.819,13	1.360,88
15/07/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.938,76	290,79
10/01/2023	189	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	300,00	4.861,92	1.969,29
19/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	51,28			9.257,33	0,00	4.119,90	1.012,28
09/02/2023	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	1.670,92	209,19
09/03/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.681,94	1.219,21
19/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	3.790,52	2.216,68
19/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.170,82	384,73
03/05/2023	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	3.660,96	1.832,70
11/05/2023	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.114,46	300,00	4.615,92	510,10
10/07/2025	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	382,51
06/06/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.743,62	3.863,43
07/06/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.233,46	300,00	4.694,08	3.810,52
07/06/2023	200	COORDINADOR/A	89,74			17.530,77	300,00	6.350,79	1.527,08
19/04/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.480,77
15/06/2023	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	300,00	1.670,92	1.485,24
01/10/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.320,14
31/01/2026	200	GESTOR TELEFONICO	57,95			10.461,43	0,00	4.072,44	910,63
29/06/2023	200	COORDINADOR/A	82,05			15.739,96	300,00	5.960,67	1.305,20
19/07/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	300,00	4.437,46	1.121,44
19/07/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.271,79	300,00	4.575,76	1.320,89
07/08/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	300,00	4.637,23	2.907,27
06/09/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	300,00	4.724,64	1.868,31
11/07/2024	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	4.278,53	4.121,78
02/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.338,33	0,00	5.177,46	1.565,10
02/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.347,89	1.323,71
01/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
17/10/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.426,10	1.596,57
06/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.666,73	954,74
08/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.609,21	1.172,46

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
13/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	3.967,93	820,33
20/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.843,04	0,00	4.901,83	1.224,84
22/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.741,18	1.234,67
22/11/2023	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.167,49	0,00	5.579,83	898,79
22/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.826,32	0,00	4.864,68	1.495,82
22/11/2023	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.614,43	1.115,41
09/07/2026	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.546,82	5.130,60
18/11/2024	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.635,88	1.338,33
15/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.998,50	853,09
15/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.556,63	3.282,33
15/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.511,36	553,40
15/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	5.014,47	3.865,77
15/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	93,59			17.131,45	0,00	5.463,67	1.069,63
15/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.452,90	3.286,16
18/04/2024	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	3.974,08	1.335,63
27/05/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	5.371,50	1.361,61
01/06/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	5.049,47	1.208,28
10/06/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.686,31	1.154,19
06/06/2024	200	GESTOR TELEFONICO	47,44			8.564,11	0,00	4.586,28	1.819,93
27/05/2025	200	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	2.203,00	502,76
10/06/2024	200	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.465,55	805,07
10/06/2024	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.828,18	0,00	4.578,00	607,91
12/06/2024	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.227,45	0,00	4.758,92	1.117,08
09/07/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.974,37	449,12
21/06/2024	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	3.653,14	1.060,06
12/12/2025	289	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	105,41
21/06/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.613,59	1.446,19
15/07/2024	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.559,94	1.254,45
16/07/2024	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.507,66	0,00	4.478,88	981,36
10/07/2025	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.072,44	1.450,56
17/07/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	5.013,21	1.571,40
19/07/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.598,85
17/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,33			16.848,41	0,00	4.597,06	3.064,79
16/10/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.983,22	1.150,00
16/10/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.548,63	1.450,56
16/10/2024	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.226,60	1.289,33
16/10/2024	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.321,59	1.289,33
16/10/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.139,74
16/10/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.970,87	2.756,78
18/10/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.072,44	314,10
22/10/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.072,44	481,10
04/11/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.675,50
04/11/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.857,47	1.203,01

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
04/11/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	952,55
04/11/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.376,38
04/11/2024	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.504,05	1.214,32
07/11/2024	200	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.212,78	1.005,42
22/11/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.638,65	3.542,43
01/12/2024	200	GESTOR TELEFONICO	53,85			9.721,28	0,00	4.544,90	1.152,52
01/12/2024	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.072,44	1.257,01
01/12/2024	200	GESTOR TELEFONICO	61,54			11.109,51	0,00	4.072,44	1.405,05
01/12/2024	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	3.554,26	1.215,62
02/12/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.754,69
02/12/2024	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.571,40
12/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.546,82	558,13
05/02/2025	200	GESTOR TELEFONICO	87,18			15.738,18	0,00	4.102,14	1.554,34
10/03/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.767,31
10/03/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	736,66
01/04/2025	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.072,44	719,17
04/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	44,62			8.055,03	0,00	2.197,80	288,86
01/04/2025	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.072,44	770,86
22/04/2025	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.072,44	1.450,56
01/05/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	458,01
27/05/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.227,97	411,84
27/05/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.748,61	500,17
27/05/2025	200	GESTOR TELEFONICO	44,62			8.055,03	0,00	2.700,19	708,77
27/05/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.237,30	451,07
27/05/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.475,26	470,37
27/05/2025	200	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	2.127,36	454,64
01/06/2025	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.072,44	1.728,06
01/06/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.928,82
09/06/2025	100	COORDINADOR/A	100,00			18.707,27	0,00	4.615,92	0,00
11/06/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	313,41
11/06/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	361,64
17/06/2025	200	GESTOR TELEFONICO	88,72			16.016,19	0,00	4.072,44	970,94
18/06/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	382,83
18/06/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	483,19
18/06/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	1.852,08
18/06/2025	200	GESTOR TELEFONICO	80,26			14.488,94	0,00	4.072,44	1.261,21
01/07/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	2.132,11
18/07/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	275,66
18/07/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	125,65
24/07/2026	200	GESTOR TELEFONICO	98,21			17.729,37	0,00	4.837,43	247,23
25/07/2025	200	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.072,44	243,59
06/05/2026	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	216,13
01/08/2025	200	GESTOR TELEFONICO	98,72			17.821,44	0,00	4.615,92	152,45

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
01/08/2025	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	172,72
07/08/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	47,07
15/09/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.615,92	60,80
01/10/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	42,56
01/10/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	137,66
01/10/2025	200	GESTOR TELEFONICO	56,41			10.183,42	0,00	4.072,44	146,45
17/10/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	111,92
29/06/2026	510	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.072,44	91,65
01/11/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	147,28
01/11/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	97,06
06/11/2025	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
06/11/2025	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.395,11	64,85
06/11/2025	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	14,19
06/11/2025	502	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	0,00	4.168,04	0,00
06/11/2025	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
01/05/2026	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	42,56
10/11/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	30,40
01/07/2026	510	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	14,19
10/11/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	30,40
14/11/2025	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.672,91	0,00
01/07/2026	510	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.546,82	0,00
01/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	44,62			8.055,03	0,00	2.197,80	0,00
01/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	2.399,75	0,00
01/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	0,00	4.168,04	0,00
01/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	53,59			9.674,34	0,00	4.072,44	0,00
01/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
01/12/2025	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
01/05/2026	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
01/07/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
01/07/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
12/12/2025	502	GESTOR TELEFONICO	50,26			9.073,19	0,00	2.475,61	0,00
15/12/2025	200	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.072,44	0,00
03/02/2026	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
03/02/2026	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.672,91	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	66,67			12.035,61	0,00	4.072,44	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
28/02/2026	502	GESTOR TELEFONICO	44,62			8.055,03	0,00	2.197,80	0,00
15/04/2026	200	GESTOR TELEFONICO	87,18			15.738,18	0,00	4.294,14	0,00

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
01/07/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
27/04/2026	200	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
27/04/2026	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
27/04/2026	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
16/06/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
19/05/2026	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
15/05/2026	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
15/05/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
15/05/2026	510	GESTOR TELEFONICO	92,31			16.664,27	0,00	4.546,82	0,00
15/05/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
15/05/2026	510	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.072,44	0,00
22/05/2026	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
25/05/2026	510	GESTOR TELEFONICO	71,79			12.959,90	0,00	4.072,44	0,00
25/05/2026	100	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
25/05/2026	510	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	0,00	4.168,04	0,00
01/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
17/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	97,44			17.590,37	0,00	4.799,50	0,00
01/06/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
04/06/2026	410	GESTOR TELEFONICO	100,00			18.052,51	0,00	4.925,60	0,00
10/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
10/06/2026	510	GESTOR TELEFONICO	58,72			10.600,43	0,00	4.072,44	0,00
10/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
16/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	86,41			15.599,17	0,00	4.256,21	0,00
16/06/2026	200	GESTOR TELEFONICO	86,41			15.599,17	0,00	4.256,21	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	0,00	4.168,04	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	0,00	4.168,04	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.395,11	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,10			16.987,41	0,00	4.634,99	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
23/06/2026	289	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.395,11	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	98,72			17.821,44	0,00	4.862,55	0,00
23/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.395,11	0,00
23/06/2026	300	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
23/06/2026	300	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	72,82			13.145,84	0,00	4.072,44	0,00
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.395,11	0,00

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	2.020,97	0,00
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	0,00	4.168,04	0,00
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,59			16.895,34	0,00	4.609,87	0,00
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	85,90			15.507,11	0,00	4.231,09	0,00
25/06/2026	289	GESTOR TELEFONICO	97,44			17.590,37	0,00	4.799,50	0,00
25/06/2026	502	GESTOR TELEFONICO	67,95			12.266,68	0,00	4.072,44	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.395,11	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.072,44	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	88,21			15.924,12	0,00	4.344,87	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	88,21			15.924,12	0,00	4.344,87	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,74			16.200,32	0,00	4.420,23	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.072,44	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	88,21			15.924,12	0,00	4.344,87	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	80,26			14.488,94	0,00	4.072,44	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.395,11	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	88,21			15.924,12	0,00	4.072,44	0,00
01/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	89,23			16.108,25	0,00	4.072,44	0,00
02/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	0,00
02/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	93,33			16.848,41	0,00	4.072,44	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	0,00
02/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,36			17.034,35	0,00	4.072,44	0,00
02/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	84,62			15.276,03	0,00	4.072,44	0,00
02/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,36			17.034,35	0,00	4.072,44	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	0,00
01/07/2026	300	GESTOR TELEFONICO	43,59			7.869,09	0,00	1.775,18	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	96,15			17.357,49	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	75,13			13.562,85	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	97,44			17.590,37	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	82,05			14.812,08	0,00	4.072,44	0,00
13/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	94,87			17.126,42	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	95,13			17.173,35	0,00	4.072,44	0,00

Antiguitat	TC	Categoría professional	% Jornada	Reserva lloc de treball	Guarda Legal / Conciliació	Salari	Plusos Extra Conveni	Millores	Plusos Conveni
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	95,13			17.173,35	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	95,13			17.173,35	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	95,13			17.173,35	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	97,18			17.543,43	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	97,18			17.543,43	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	97,18			17.543,43	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	97,18			17.543,43	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	95,13			17.173,35	0,00	4.072,44	0,00
23/07/2026	502	GESTOR TELEFONICO	97,18			17.543,43	0,00	4.072,44	0,00
15/09/2001	100	SUPERVISOR A	100,00	SI		20.624,79	2.400,00	4.615,92	0,00
04/12/2013	189	GESTOR TELEFONICO	100,00	SI		18.052,51	1.200,00	4.615,92	0,00
14/12/2001	289	GESTOR TELEFONICO	82,05	SI		14.812,08	2.400,00	4.072,44	0,00
22/12/2011	189	GESTOR TELEFONICO	100,00	SI		18.052,51	1.200,00	4.615,92	360,41
13/07/2006	189	GESTOR TELEFONICO	100,00	SI		18.052,51	1.800,00	4.615,92	0,00
01/07/2010	289	GESTOR TELEFONICO	20,51	SI		3.702,57	1.500,00	835,26	0,00
28/04/2006	189	GESTOR TELEFONICO	87,18	SI		15.738,18	1.800,00	4.072,44	0,00
12/06/2006	189	GESTOR TELEFONICO	87,18	SI		15.738,18	1.800,00	4.072,44	0,00
19/06/2017	200	GESTOR TELEFONICO	82,05	SI		14.812,08	900,00	4.072,44	0,00
15/10/2018	100	GESTOR TELEFONICO	92,31	SI		16.664,27	600,00	4.072,44	0,00
01/08/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05	SI		14.812,08	300,00	4.072,44	0,00
01/12/2019	200	GESTOR TELEFONICO	61,54	SI		11.109,51	600,00	4.072,44	702,68
05/12/2007	189	SUPERVISOR A	100,00	SI		20.624,79	3.141,55	4.120,93	0,84
13/07/2011	189	COORDINADOR/A	100,00	SI		18.996,99	2.826,08	3.226,59	1.963,75
24/07/2022	200	GESTOR TELEFONICO	82,05	SI		14.812,08	1.172,28	1.393,21	0,00
21/06/2021	200	GESTOR TELEFONICO	82,05	SI		14.814,18	300,00	4.072,44	460,81
01/06/2025	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	2.281,53	764,75
01/06/2023	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	300,00	1.984,09	0,00
01/09/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	316,40
01/09/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	231,69
01/09/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	366,62
01/12/2024	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	221,86
01/06/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	106,04
17/06/2025	300	GESTOR TELEFONICO	51,28			9.257,33	0,00	2.088,35	691,50
17/06/2025	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.992,13	945,13
23/06/2026	300	GESTOR TELEFONICO	48,72			8.795,18	0,00	1.984,09	0,00
23/06/2026	300	GESTOR TELEFONICO	41,03			7.406,94	0,00	1.670,92	0,00

Dades relatives al mes de Juliol de 2026

Els plusos establerts en Conveni colectiu (Plus Nocturnitat, Plus Festiu, Plus Festiu Especial, Plus Transport, Plus idiomes, etc.) detallat en el llistat anterior és orientatiu ja que aquest concepte és dependent de múltiples variables, l' últim any el cost total d' aquest apartat ha estat de 830.987,88€.

Tots els imports bruts indicats, cal incrementar-los amb el cost empresa.

La regularització mensual de la jornada que estableix el Conveni Col·lectiu implica una reducció del nombre d'hores màximes anuals que pot prestar cada treballador respecte a les màximes establertes en Conveni.

La quantitat d'hores que genera el personal indicat en el llistat, no corresponen a les hores efectives que pot prestar aquesta plantilla, doncs, és necessari descomptar les hores corresponents als descansos i pauses visuals de pantalla, entre altres.

DOCUMENTACIÓ COMPLEMENTARIA A TENIR EN CONSIDERACIÓ ALS EFECTES DEL CÀLCUL DELS COSTOS LABORALS DE LA PLANTILLA

Servei d'Atenció i Gestió de la demanda assignat al Centre Coordinador del Sistema d'Emergències Mèdiques

Juliol 2026

1. EXPEDIENT DE MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL COL·LECTIVA DE CONDICIONS DE TREBALL (MSCT)

El 20 de Juny de 2017 va iniciar-se un procediment col·lectiu de modificació substancial de les condicions de Treball (MSCT) que tenia com a objectiu adequar l'organització de la plantilla en allò que es referia a sistemes de treball i de distribució de la jornada i horari, a les necessitats reals del servei.

El col·lectiu de treballadors afectats per la MSCT va ser d'un total de 94 treballadors, 57 de la sala d'Hospitalet, 20 de la sala de Barcelona i 17 de la Sala de Reus.

Aquest expedient va ser sotmès a un període de consultes que va tenir inici el 27 de Juny del 2017 i que es va a prolongar fins al 22 d'agost del 2017, data en la qual ser finalitzat amb resultat d'acord entre l'empresa i la Comissió negociadora de l'expedient.

Aquest ACORD portava associat una sèrie de mesures a aplicar per part de l'Empresa així com també contemplava un conjunt de mesures atenuants per reduir l'impacte en les relacions laborals del treballadors afectats.

En l'**Annex 1** s'aporten totes les actes de les reunions del període de consultes, en les quals es reflecteixen les mesures i els atenuants acordats.

2. PLUS EMERGÈNCIA

Actualment la plantilla ve regulada pel Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal del sector de Contact Center (codi de conveni número 99012145012002), i les relacions laborals i retributives de la plantilla venen determinades per aquest.

Serveo Servicios va efectuar una subrogació del 100% de la plantilla procedent de les dues empreses prestadores del servei fins aquell moment, doncs anteriorment la subespecialitat de Primer Nivell de Demanda i Gestió de Recursos era prestat per una empresa adjudicatària, i la subespecialitat de Segon nivell de Demanda era prestat per una altra empresa diferent.

En el Procés de subrogació van ser respectats tots els drets consolidats dels treballadors. Entre ells, un plus retributiu (Plus Emergència) que percebien únicament els treballadors de l'empresa que prestaven les subespecialitats Primer Nivell de Demanda i Gestió de Recursos en el moment de la subrogació (1 de setembre de 2015).

Així doncs, es constata que, malgrat actualment aquesta separació de subespecialitats no existeix i que per tant qualsevol treballador té el deure de prestar qualsevol de les Subespecialitats que indica el PLEC de Condicions, existeix un col·lectiu important de treballadors que percep un plus extra conveni consolidat denominat Plus Emergència.

L'import d'aquest Plus Emergència es de 170 € bruts mensuals i el seu pagament es fa tenint en compte la jornada de treball mensual de cada treballador segons el següent escalat:

- Entre 39 hores i fins 38,5 hores = 170 €
- Menys de 38,5 hores i fins 20 hores= 150 €
- Menys de 20 hores = Proporcional a 150 € (Per ex.16 hores = 120 €

3. MILLORES PLEC

Addicionalment a el punt anterior, punt 2. El plec de prescripcions tècniques de l'Exp.SEM-2022-525 dotava d'una millora de les condicions salarials.

4. HORARIS, DISTRIBUCIONS DE JORNADA ESPECIFIQUES I CENTRE DE TREBALL

En relació a la jornada i horaris, existeixen treballadors, més enllà d'aquells treballadors amb guarda legals per tenir a la seva cura algun menor o familiar a càrrec, que disposen de distribucions de jornada específiques així com horaris específics consolidats, fora de les bandes horàries estàndard, i que per tant, constitueixen un dret ad personam.

5. REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS

Actualment existeix un Comitè d'Empresa format per 17 membres de diferents seccions sindicals a les sales d'Hospitalet i de Barcelona i 3 a la Sala de Reus.

6. JORNADA ORDINARIA MÀXIMA ANUAL

La jornada ordinària màxima anual que cada treballador ha de prestar d'acord amb el Conveni Col·lectiu no es pot assolir com a conseqüència de les distribucions de dies de descans a gaudir. Aquestes hores màximes, inferiors a les establertes en Conveni són una condició més avantatjosa i consolidada d'acord amb l'establert en l'Article 22 del mencionat Conveni.

7. PERSONAL AMB GUARDA LEGAL

Del Col·lectiu que disposa de reducció de jornada per Guarda Legal, gran part del mateix es troba en el torn de nit i, tots ells amb concreció horària. Aquest fet suposa una dificultat afegida en la planificació dels recursos en aquest torn de treball.

8. ACORD DESCONVOCATÒRIA VAGA INDEFINIDA DESEMBRE 2021

Acord arribat amb la representació sindical el Desembre del 2021 per a la desconvocatòria de la vaga indefinida existent a aquesta data, pel qual s' adquireixen els següents compromisos
(Annex 2).

9. ACORD DESCONVOCATÒRIA VAGA INDEFINIDA JUNY 2026

Acord arribat amb la representació sindical el juny del 2026 per a la desconvocatòria de la vaga indefinida existent a aquesta data, pel qual s' adquireixen els següents compromisos
(Annex 3).

Annex 1. Actes del període de consultes de la MSCT

Servei d'Atenció i Gestió de la demanda assignat al Centre Coordinador del Sistema d'Emergències Mèdiques

Juliol 2026

ACTA DE REUNIÓN ENTRE LA EMPRESA FERROVIAL SERVICIOS, S. A. Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA PLANTILLA ADSCRITA AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) SOBRE COMUNICACIÓN PREVIA AL INICIO DEL PERIODO DE CONSULTAS POR MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

En representación de los trabajadores:

Centros de Barcelona y Hospitalet de LLobregat

Centro de Reus

Asesores:

y por parte de la empresa:

PRIMERO.- La empresa informa de la necesidad de adecuar la organización de la plantilla en lo que se refiere a los sistemas de trabajo y de distribución de la jornada a las necesidades reales del servicio. Actualmente se constata

un claro desajuste entre dichas necesidades y una rigidez organizativa de la propia plantilla de trabajadores que generan un grave perjuicio tanto al propio servicio como a la empresa.

Aun tratándose de un servicio con demanda variable, existe una base mínima y constante de demanda y en consecuencia una base mínima de necesidades de personal sostenida en el tiempo. El análisis de las subespecialidades que tienen una variabilidad mensual en función de la demanda de llamadas pone de manifiesto un volumen mínimo constante todos los meses y unos picos de horas a prestar que básicamente tienen lugar durante los meses de invierno.

Este tipo de servicio debería ser cubierto con una plantilla regular que pueda satisfacer las necesidades mínimas mensuales y anuales, más una plantilla puramente de carácter eventual para los períodos en los que se requiere un mayor dimensionamiento de personas y horas.

Por todo ello, es necesario fijar con criterios homogéneos y claros las condiciones de trabajo atinentes a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y sistema de trabajo, todo ello siempre dentro de los límites legales y convencionales de aplicación. La reorganización del trabajo desde parámetros más acordes con la naturaleza propia del servicio se considera que constituye un elemento clave para el correcto funcionamiento del mismo.

Dicha circunstancia determina la necesidad, por parte de la empresa, de acometer una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo de parte de la plantilla de los tres centros de trabajo (Barcleona, Hospitalet de Llobregat y Reus), y cuyas circunstancias se concretarán en el inicio del período de consultas. En consecuencia les comunicamos tal circunstancia a los efectos de que constituyan la correspondiente Comisión Negociadora y según se establece en el artículo 41.4.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta que la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo afecta a parte de la plantilla de los tres centros de trabajo, en la Comisión Negociadora deberán estar representados los tres centros, teniendo en cuenta que su composición final debe ser de un máximo de 13 miembros.

SEGUNDO.- La empresa les solicita que antes del próximo día 27 de junio de 2016, nos comuniquen el nombre de las personas que formarán parte de la Comisión Negociadora.

TERCERO.- La empresa convoca a la Comisión Negociadora para el inicio del período de consultas, el próximo día **27 de junio de 2016 a las 16 horas** en las dependencias dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4).

Y para que conste a los efectos legales oportunos, lo firman por duplicado, en todas sus páginas, en la localidad de Barcelona, a 20 de Junio de 2016.

Por la empresa
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.

Recibí RLT



ACTA DE INICIO DE PERÍODO DE CONSULTAS

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 27 de Junio de 2016

REUNIDOS,

En representación de los trabajadores y como miembros de la Comisión Negociadora por la parte social:

Asesores:

Por parte de la empresa:

Por parte de la Inspección de Trabajo:

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Serveis Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 16:00 h de la fecha señalada en el encabezamiento,** compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para negociar, compareciendo la Representación Legal de los Trabajadores de los tres centros de trabajo afectados por la medida, siendo el objeto

de la reunión el **inicio del período de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- COMISIÓN NEGOCIADORA POR LA PARTE SOCIAL: Por parte de la representación legal de los trabajadores de los tres centros de trabajo, se informa que los 13 miembros que componen la Comisión Negociadora son:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Como suplentes se nombra a las siguientes personas:

-
-

Que a las distintas reuniones que se produzcan durante el desarrollo del periodo de consultas, podrán asistir los asesores que se designen por la parte social.

SEGUNDO.- COMISIÓN NEGOCIADORA POR PARTE DE LA EMPRESA: Que por la empresa se designan las siguientes personas como parte integrante de la parte empresarial en la Comisión Negociadora:

No será necesaria la presencia de la totalidad de dichas personas en todas las reuniones, pudiendo firmar las actas en representación de la empresa cualquiera de ellas.

TERCERO.- COMPUTO DEL INICIO DEL PERÍODO DE CONSULTAS.

A partir de la fecha que marca la presente acta se da por iniciado el período de consultas que marca el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN.

La empresa hace entrega en la presente reunión, a la Comisión Negociadora, una copia de la documentación que justifica la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y sus documentos anexos:

- Informe Técnico
- Memoria Explicativa
- Documento 1: Pliego de condiciones actual
- Documento 2: Pliego de condiciones anterior adjudicataria
- Documento 3: Dimensionamientos septiembre 2015 a abril 2018
- Documento 4: Penalizaciones

- Documento 5: Convenio Colectivo
- Documento 6: Planificaciones horarias de septiembre 2015 a abril 2016
- Documento 7: Ampliaciones de jornada
- Documento 8: Contrataciones de personal eventual
- Documento 9: Listado de personal afectado por la MSCT
- Documento 10: Listado de personal con guarda legal
- Documento 11: Oferta presentada por Ferrovial Servicios, S.A.
- Documento 12: Contrato Mercantil
- Documento 13: Listado de trabajadores a 30.04.16
- Documento 14: Justificación calendario Sala Barcelona
- Documento 15: Justificación calendario Sala Reus
- Documento 16: Contraprestación variable

La empresa hace una exposición en relación a toda la documentación que se aporta en el presente acto, haciendo más hincapié en el Informe Técnico que sustenta la necesidad de acometer la modificación sustancial de condiciones de trabajo por cada una de las tres Salas (Hospitalet, Barcelona y Reus).

La parte social solicita una copia de toda la documentación en formato digital para cada Sección Sindical.

La empresa entregará una copia en papel, de toda la documentación, a cada una de las secciones sindicales (además de la copia entregada hoy a la Comisión Negociadora) a lo largo de mañana martes día 28 de junio, entendiendo que con dicha entrega se cumple con los requisitos legales.

Respecto a los listados de personal afectado, se enviarán por correo electrónico en formato Excel a todas las secciones sindicales y en este acto se entrega una copia en papel a cada sección sindical.

La parte social pregunta si con dicha modificación la empresa pretende implantar un calendario anual.

A dicha pregunta la empresa contesta que nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo y no ante una propuesta de calendario anual.

Los miembros de la Comisión Negociadora, del centro de trabajo de Reus, solicitan a la empresa una provisión de fondos para hacer frente a los gastos de viaje para acudir a las reuniones de esta negociación.

La empresa se compromete a entregar una provisión de fondos en la reunión del próximo dia 1 de julio.

QUINTO.- CALENDARIO.

Las partes acuerdan fijar de común acuerdo las fechas y horas en las que tendrán lugar las reuniones del periodo de consultas. El calendario es el siguiente:

- Día 1 de julio a las 10 horas
- Día 5 de julio a las 16 horas
- Día 8 de julio a las 10 horas
- Día 11 de julio a las 10 horas

Todas las reuniones tendrán lugar en las dependencias dels Serveis Territorials de Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4).

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes.

ACTA DE 1 de Julio de 2016

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 1 de Julio de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Asesores:

-
-
-
-
-

Por parte de la empresa:

-
-
-
-
-

Por parte de la Inspección de Trabajo:

-

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Servels Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 10:00 h de la fecha señalada en el encabezamiento,** compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para negociar, siendo el objeto de la reunión la continuidad de las negociaciones correspondientes **al período de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo,** se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- Por parte de los integrantes de la Comisión Negociadora de CCOO, UGT y CSIF se presenta una propuesta por escrito (la cual se adjunta a la presente acta) con el objetivo de minorar los perjuicios que la medida pueda llegar a representar para los trabajadores afectados.

La empresa agradece la propuesta presentada y habiendo realizado una primera valoración en el dia de hoy, el aceptar todas las propuestas significaría no aplicar en un porcentaje muy alto la modificación de condiciones presentada.

No obstante, para la próxima reunión prevista para el día 5.7.16, se valoraran con mayor profundidad todos los puntos y se dará una respuesta más concreta a cada uno de ellos.

SEGUNDO.- La parte social solicita un desglose del absentismo y de las penalizaciones por salas.

La empresa entregará en la próxima reunión los datos de absentismo por cada una de las salas.

Respecto a las penalizaciones por franja horaria, la empresa no dispone de dicha información.

TERCERO.- La parte social solicita a la empresa que precise si esta modificación colectiva solo afecta a jornada, horario y turnos de trabajo.

La empresa contesta que las modificaciones planteadas versan sobre la ordenación del tiempo de trabajo bajo los parámetros expuestos de racionalización, eficiencia y equidad, tal y como se recoge en la documentación justificativa entregada a la comisión negociadora y a las distintas secciones sindicales. En cualquier caso, si algún supuesto concreto de los planteados precisara de mayor aclaración la empresa está a disposición de la parte social.

La empresa manifiesta que abonará en cada momento el salario en función de la jornada de trabajo y según lo establecido en el convenio colectivo.

CUARTO.- La parte social solicita los contratos de trabajo iniciales de cada trabajador.

La empresa contesta que las anteriores empresas adjudicatarias, durante el proceso de subrogación, no les entregó los contratos de los trabajadores y por tanto no los puede aportar.

La empresa contesta que, independientemente de las condiciones que estén establecidas en los contratos iniciales, no es relevante para este proceso de modificación, ya que lo que se plantea es precisamente una modificación respecto a las condiciones que viene disfrutando cada trabajador a fecha de hoy.

La parte social insiste que para este proceso es relevante poder disponer de los contratos de los trabajadores y se solicita la mediación de la inspección de trabajo a la hora de consultar si es posible conseguir los mismos a través de la administración.

QUINTO.- La parte social entrega a la empresa el listado de trabajadores afectados por la medida, con las discrepancias encontradas e indica que no es el listado definitivo, pues no se ha podido revisar en su totalidad.

La empresa analizará dichas discrepancias.

SEXTO.- Además de la documentación física entregada el lunes a los representantes de la comisión negociadora de la sala de Reus, en el día de hoy se entrega una copia a la sección sindical de COS tal y como se había acordado.

SEPTIMO.- Con respecto a las explicaciones sobre el intento de acuerdo previo con el colectivo de trabajadores de la Sala de Reus, la sección sindical de COS manifiesta que dicha propuesta no fue presentada hasta el día 10.06.16 y el mismo día la RLT de Reus fue citada para el inicio del expediente colectivo de modificación de condiciones de trabajo.

La empresa manifiesta que se tendrán en cuenta todas las propuestas que se realicen por la parte social, incluida las de la sala de Reus.

OCTAVO.- La parte social manifiesta que las propuestas secuenciales de jornada incluidas en el Informe Técnico incumplen en su mayoría lo recogido en el artículo 25 del Convenio Colectivo.

La empresa manifiesta que no está de acuerdo con esta afirmación dado que se respeta, en todo momento, la regulación del tiempo de trabajo establecida en el Convenio Colectivo.

NOVENO.- La parte social manifiesta que la empresa no ha tenido en cuenta el impacto que la aplicación de la medida tendrá sobre la plantilla de afectados.

La empresa no está de acuerdo con esta manifestación y valora que el impacto más negativo se produciría si no se adoptaran las medidas planteadas en el presente expediente.

DECIMO.- La empresa manifiesta que lo que se pretende con la medida planteada es racionalizar la distribución de los tiempos de trabajo para lograr la necesaria eficiencia en el servicio y un reparto más equitativo de los tiempos de descanso.

UNDECIMO.- Tal y como se acordó en la reunión anterior la empresa hace entrega de 250 € a los representantes de la Comisión Negociadora del centro de Reus para hacer frente a los gastos de desplazamiento a partir de la fecha de hoy, no cubriendo los gastos devengados de los desplazamientos anteriores hasta la fecha, abonando dichos gastos previos durante el mes en curso.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes emplazándose para el próximo día 5 de julio a las 16 horas.

federació serveis a la ciutadania

Barcelona 1 de julio 2016

ADHESION A DICHAS PROPUESTAS POR PARTE DE UGT, CSIF

Propuestas de los integrantes de CCOO en la comisión negociadora del articulo 41 E.T. presentado por Ferrovial.

1- Solicitamos que se respeten las libranzas de fines de semana alternos marcadas por convenio de separación matrimonial (cuidado de menores).

2- Solicitamos que se respete los horarios de aquellos trabajadores que cursan estudios.

3- Que se respeten aquellas situaciones puntuales y excepcionales que posibiliten conciliar la vida familiar y laboral.

4- Que se respeten las condiciones económicas (plus de transporte y plus de nocturnidad) a aquellos trabajadores que al modificarles el horario dejen de percibir o sufran una reducción de dichos pluses.

5- Que se respete y cobre en su cuantía total el plus de emergencia y no se vea reducido en los casos en los que se rebaje las horas de la jornada laboral.

6- Que a los trabajadores de 24 horas no se les reduzca a 16 horas.

7- Que se respete las condiciones de los trabajadores que únicamente prestan servicio los fines de semana.

Atentamente.

CSIF

- REUS -

	DISTRIBUCION HORARIA	CONCILIACION VIDA FAMILIAR	CONCILIACION LABORAL	CONCILIACION ESTUDIOS	SEMANA INGLES	REDUCCION JUSTIFICADA	OTROS
						SI	
	SI						
	SI						
	SI						
	SI						
	SI		SI				
	SI					SI	
	SI						
	SI	SI	SI				
	SI						
	SI		SI				
	SI						
	SI						
	SI	SI					SI
	SI					SI	
	SI					SI	

→ Gerente legal

→ Torn tarda / Passada indefinida + 3

→ Torn tarda / Passada indefinida 3

→ Passada indefinida 38'5H

→ Passada indefinida 38H

→ Passada indefinida 30'5H

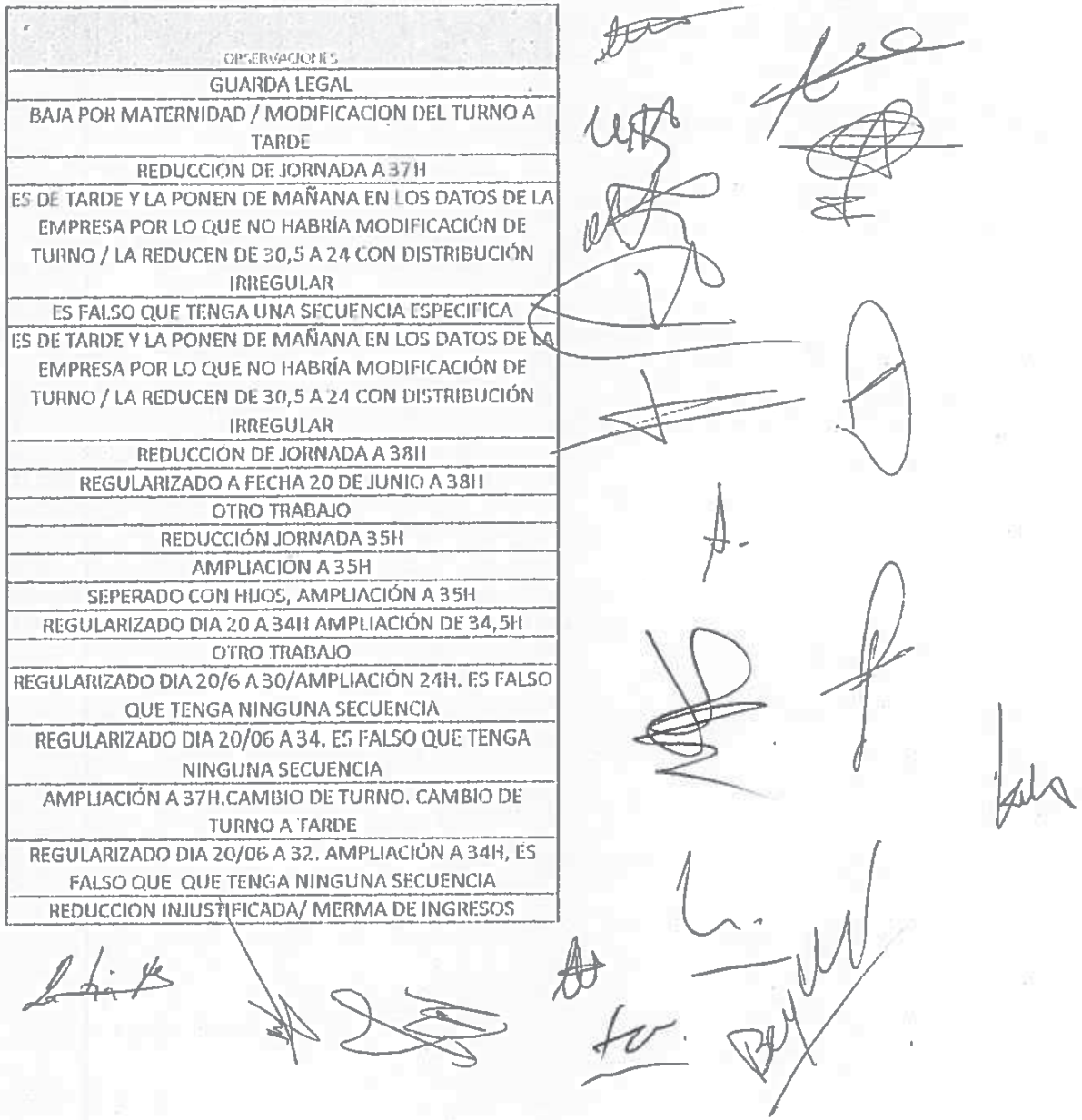
→ Passada indefinida 34H

→ Passada indefinida 30H

→ Passada indefinida 32H

→ Passada indefinida 34H

OBSERVACIONES
GUARDA LEGAL
BAJA POR MATERNIDAD / MODIFICACION DEL TURNO A TARDE
REDUCCION DE JORNADA A 37H
ES DE TARDE Y LA PONEN DE MAÑANA EN LOS DATOS DE LA EMPRESA POR LO QUE NO HABRÍA MODIFICACIÓN DE TURNO / LA REDUCEN DE 30,5 A 24 CON DISTRIBUCIÓN IRREGULAR
ES FALSO QUE TENGA UNA SECUENCIA ESPECIFICA
ES DE TARDE Y LA PONEN DE MAÑANA EN LOS DATOS DE LA EMPRESA POR LO QUE NO HABRÍA MODIFICACIÓN DE TURNO / LA REDUCEN DE 30,5 A 24 CON DISTRIBUCIÓN IRREGULAR
REDUCCION DE JORNADA A 38H
REGULARIZADO A FECHA 20 DE JUNIO A 38H
OTRO TRABAJO
REDUCCIÓN JORNADA 35H
AMPLIACION A 35H
SEPERADO CON HIJOS, AMPLIACIÓN A 35H
REGULARIZADO DIA 20 A 34H AMPLIACIÓN DE 34,5H
OTRO TRABAJO
REGULARIZADO DIA 20/6 A 30/AMPLIACIÓN 24H. ES FALSO QUE TENGA NINGUNA SECUENCIA
REGULARIZADO DIA 20/06 A 34. ES FALSO QUE TENGA NINGUNA SECUENCIA
AMPLIACIÓN A 37H.CAMBIO DE TURNO. CAMBIO DE TURNO A TARDE
REGULARIZADO DIA 20/06 A 32. AMPLIACIÓN A 34H, ES FALSO QUE QUE TENGA NINGUNA SECUENCIA
REDUCCION INJUSTIFICADA/ MERMA DE INGRESOS



	ROTATIVO EMPRESA ANT	CONTRATO DE L a V	ACUERDO PARA CAMBIO DE TURNO	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	CONCILIACIÓN LABORAL	CONCILIACIÓN ESTUDIOS	SENTENCIA JUDICIAL	REDUCCIONES INJUSTIFICADAS	OTROS	OBSERVACIONES
	SI	SI								II NIVEL
	SI									II NIVEL
	SI									II NIVEL
	SI	SI							Unico Guardia Legal	
	SI	SI								II NIVEL
	SI									II NIVEL
	SI									II NIVEL
	SI									SECUENCIA DE CONTRATO
	SI									SECUENCIA DE CONTRATO
	SI									SECUENCIA DE CONTRATO
				SI						PACTO POR CONCILIACIÓN FAMILIAR
				SI			SI			SENTENCIA POR CONCILIACION FAMILIAR
	SI									SECUENCIA DE CONTRATO
	SI									SECUENCIA DE CONTRATO
	SI									SECUENCIA DE CONTRATO
	SI								PACTO DE 16H A 00H	SECUENCIA DE CONTRATO
	SI					SI				PACTO POR CONCILIACION ESTUDIOS
	SI									SECUENCIA DE CONTRATO
				SI			SI			SENTENCIA POR CONCILIACION FAMILIAR
								SI		CONTRATO 24H
								SI		CONTRATO 24H
								SI		CONTRATO 24H
								SI		CONTRATO 24H
								SI		CONTRATO 24H
								SI		CONTRATO 24H
									PONE QUE ESTA EN GUARDA Y NO ESTA CONCEDIDA	
			SI						PACTO OCTUBRE 2015	PACTO CON EMPRESA POR NECESIDADES DEL SERVICIO
		SI								II NIVEL
									PERSONAL DE FORCA	
					SI		SI			SENTENCIA POR CONCILIACION FAMILIAR
				SI			SI		FECHA 2010	SENTENCIA POR CONCILIACION FAMILIAR

	ROTATIVO EMPRESA ANT	CONTRATO DE L a V	ACUERDO PARA CAMBIO DE TURNO	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	CONCILIACIÓN LABORAL	CONCILIACIÓN ESTUDIOS	SENTENCIA JUDICIAL	REDUCCIONES INJUSTIFICADAS	PACTO VERBAL / OTROS	SITUACION FAMILIAR COMPLEJA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR CON DISCAPACIDAD / OBSERVACIONES
										EL HORARIO ACTUAL ESTA IMPUESTO POR FERROVIAL EN CONTRA DE LAS NECESIDADES DE LA PROPIA TRABAJADORA
			SI							A NECESIDADES DE LA EMPRESA SE PACTA UN CAMBIO DE TURNO CON VARIABLE DE HORARIO
			SI							A NECESIDADES DE LA EMPRESA SE PACTA UN CAMBIO DE TURNO CON VARIABLE DE HORARIO
										BAJA
						SI				CONCILIACIÓN POR ESTUDIOS DE ENFERMERÍA
									PACTO	A NECESIDADES DE LA EMPRESA
			SI						PACTO	A NECESIDADES DE LA EMPRESA
										HORARIO A ECESIDADES E LA EMPRESA / ACTUALMENTE YA TIENE HORARIO QUE MARCA LA MSCT
			SI	SI					PACTO OCTUBRE 2013	PACTO A NECESIDADES DEL SERVICIO Y ACTUALMENTE PARA CONCILIACION FAMILIAR
			SI						PACTO	PACTO A NECESIDADES DEL SERVICIO Y ACTUALMENTE PARA CONCILIACION FAMILIAR
			SI						PACTO	PACTO A NECESIDADES DEL SERVICIO Y ACTUALMENTE PARA CONCILIACION FAMILIAR
				SI					PACTO VERBAL	PACTO A NECESIDADES DEL SERVICIO Y ACTUALMENTE PARA CONCILIACION FAMILIAR
						SI			PACTO VERBAL	A NECESIDADES DE LA EMPRESA
						SI			PACTO FIRMADO	PACTO FIRMADO DE REDUCCION A 28H DE 7H A 14H
	SI	SI							II NIVEL	SECUENCIA DE CONTRATO

	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR	REDUCCIONES INJUSTIFICADAS	OTROS	OBSERVACIONES
	SI		PACTO	LE REDUCEN 1H CUANDO EL TRABAJADOR ESTA PIDIENDO AMPLIACIONES MES A MES
	SI			QUE CAMBIO HAY?
	SI			PIDEN ENTRAR A LAS 16:30H NO RESPETANDO LOS TIEMPOS DE PVD'S
	SI			LE AMPLIAN 1H / NECESIDAD?
	SI	SI		REDUCCIÓN INJUSTIFICADA // EN LA MISMA FRANJA PERSONAS NO QUE QUIEREN AMPLIAR REDUCEN Y PERSONAS QUE QUIEREN AMPLIAR REDUCEN O MANTIENEN SU JORNADA
	SI			LE AMPLIAN 1H / NECESIDAD? CONTRATOS DE 20H CON DISTRIBUCIÓN DE FESTIVOS + FINDES Y LAS QUE FALTEN A DECIDIR POR LA EMPRESA
	SI			PIDEN ENTRAR A LAS 16:30H NO RESPETANDO LOS TIEMPOS DE PVD'S
	SI			GUARDA LEGAL - CAMBIO DE SALA HOSPITALET. MOTIVO? PERSONAL EVENTUAL Y POLIVALENTE
	SI		SENTENCIA	30H NO AMPLIABLE POR SENTENCIA MEDICA
	SI		NECESIDADES DEL SERVICIO	REDUCCION INJUSTIFICADA/ TRABAJADORA CUBRE POSICION ESPECIAL A NECESIDADES DEL SERVICIO COMPLEMENTADA CON O'HARA VALENCIANO

	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR	REDUCCIONES INJUSTIFICADAS	OTROS	OBSERVACIONES
	SI			LE AMPLIAN A 32H Y QUIERE AMPLIACIÓN A 39H COMO ESPECIFICÓ EN LA ENCUESTA QUE PRESENTÓ LA EMPRESA
	SI		PACTO	TIENE PACTO SECUENCIAL MARTES/JUEVES- LUNES/ MARTES

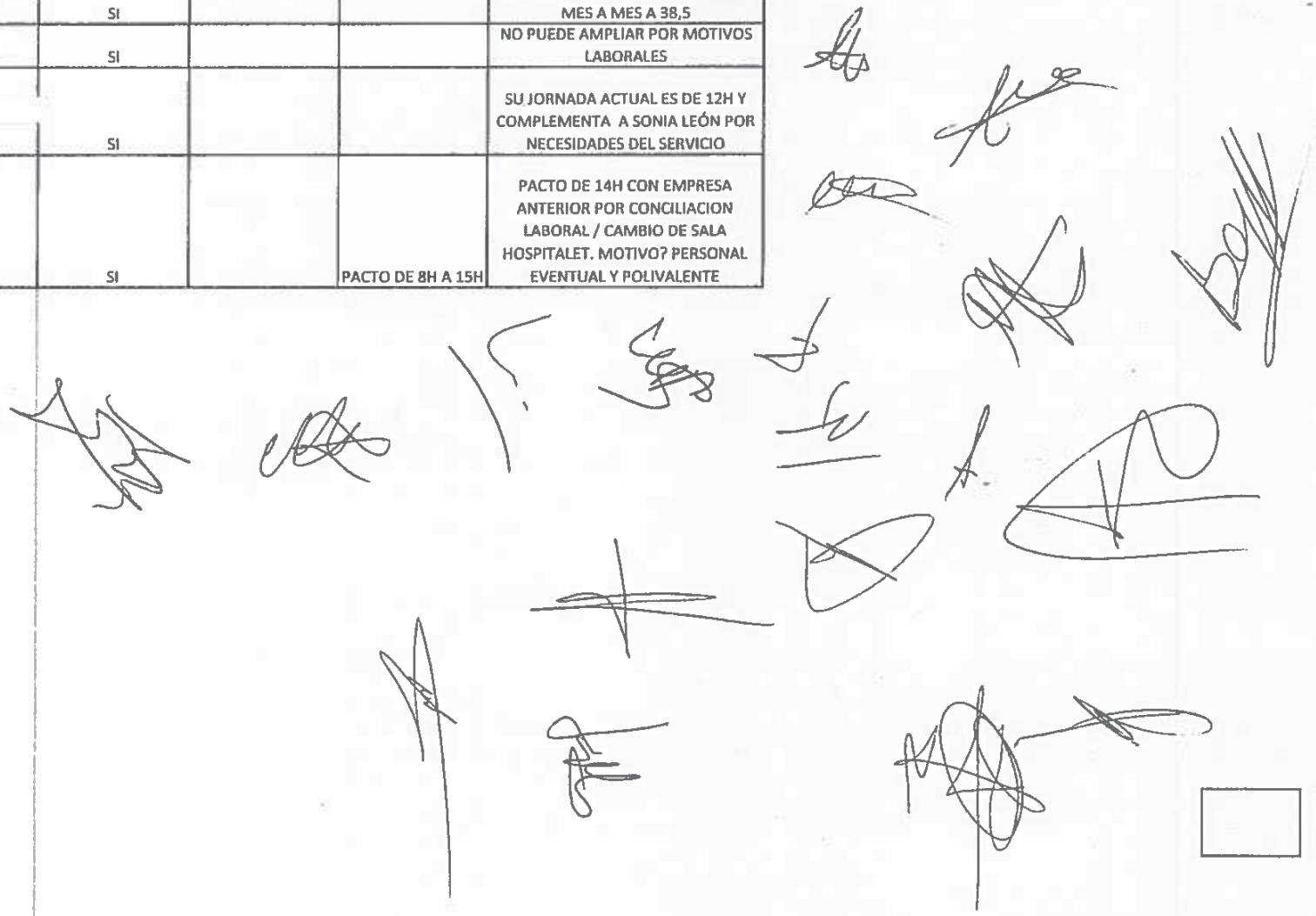


	SI		PACTO DE LUNES A VIERNES DE 7H A 15H // SABADOS DE 15H A 23H	PIDEN ENTRAR A LAS 16:30H NO RESPETANDO LOS TIEMPOS DE PVD'S
	SI		PACTO	SE LE AMPLIA DE 16H A 21H CUANDO EL TRABAJADOR ACCEDIÓ A TRABAJAR EN LA SALA BARCELONA CON LA CONDICIÓN DE AMPLIAR MES A MES. SU JORNADA HABITUAL ES DE 38,5H
	SI			MODIFICACION DE TURNO? AMPLIACION A 33H / EN MAYO PACTO CON LA EMPRESA PARA INTERCAMBIAR LA JORNADA LABORAL CON EL COMPAÑERO JOSE CARLOS ESTEBAN INTERCAMBIANDO 32H POR 39H
	SI			NO PERTENECE A SALA BARCELONA. NO QUIERE MODIFICAR SU SECUENCIA, CONTRATO BASE CON EMPRESA ANTERIOR

	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR	REDUCCIONES INJUSTIFICADAS	OTROS	OBSERVACIONES	
	SI			SE LE AMPLIA DE 16H A 21H CUANDO EL TRABAJADOR ACCEDIÓ A TRABAJAR EN LA SALA BARCELONA CON LA CONDICIÓN DE AMPLIAR MES A MES. SU JORNADA HABITUAL ES DE 38,5H	
	SI			NO QUIERE AMPLIAR	

	ROTATIVO EMPRESA ANT	CONTRATO DE L a V	ACUERDO PARA CAMBIO DE TURNO	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	CONCILIACIÓN LABORAL	CONCILIACIÓN ESTUDIOS	SENTENCIA JUDICIAL	REDUCCIONES INJUSTIFICADAS	OTROS	OBSERVACIONES
									PACTO	ADAPTACIÓN DE HORARIO POR MOTIVOS DE SALUD
									PACTO	
	SI								II NIVEL	SECUENCIA DE CONTRATO
									CONTRATO	HORARIO POR CONTRATO
	SI								II NIVEL	SECUENCIA DE CONTRATO
						SI			PACTO	PACTO POR ESTUDIOS
			SI						PACTO	A NECESIDADES DE LA EMPRESA
						SI			PACTO	PACTO POR ESTUDIOS
									PACTO	EL TRABAJADOR QUIERE AMPLIAR PERO LA EMPRESA NO PROCEDE
			SI						PACTO	A NECESIDADES DE LA EMPRESA

	SI			AMPLIACIÓN A 33H / LA TRABAJADORA PIDE AMPLIACIONES MES A MES A 38,5
	SI			NO PUEDE AMPLIAR POR MOTIVOS LABORALES
	SI			SU JORNADA ACTUAL ES DE 12H Y COMPLEMENTA A SONIA LEÓN POR NECESIDADES DEL SERVICIO
	SI		PACTO DE 8H A 15H	PACTO DE 14H CON EMPRESA ANTERIOR POR CONCILIACION LABORAL / CAMBIO DE SALA HOSPITALET. MOTIVO? PERSONAL EVENTUAL Y POLIVALENTE



ACTA DE 5 de Julio de 2016

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 5 de Julio de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Asesores:

-
-
-
-
-

Por parte de la empresa:

-
-
-
-

Por parte de la Inspección de Trabajo:

-

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Serveis Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 16:00 h de la fecha señalada en el encabezamiento,** compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para negociar, siendo el objeto de la reunión la continuidad de

las negociaciones correspondientes **al período de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- Por parte de la inspectora de trabajo se informa que ha realizado la consulta sobre la posibilidad de conseguir copia de los contratos de trabajo al SEPE y de este organismo le han derivado al SOC. De manera generalizada no es posible obtener esta información.

En este punto, la empresa reitera que requirió en diferentes ocasiones, durante los meses de julio y agosto del 2015, entre otra, ésta documentación a las empresas salientes, no habiendo recibido la misma.

Se muestran correos electrónicos que confirman este hecho.

SEGUNDO.- Se da respuesta a los 7 puntos de exclusión de la propuesta presentada en la última reunión po

1. Sobre el punto 1º de la propuesta y la exención respecto al personal con *"fines de semana alternos marcados por convenio de separación matrimonial"*.

   Sobre este punto la empresa manifiesta que en caso de alcanzarse un acuerdo global sobre el expediente de modificación colectiva, aceptaría la propuesta planteada en todos aquellos casos en que se acredite juridicamente la situación.

2. Sobre el punto 4º de la propuesta *"que se respeten las condiciones económicas (plus transporte y plus nocturnidad) a aquellos trabajadores que al modificarles el horario dejen de percibir o sufran una reducción de dichos pluses"*.

   Sobre este punto la empresa manifiesta que en caso de alcanzarse un acuerdo global sobre el expediente de modificación colectiva, estaría dispuesta a fijar un porcentaje de consolidación de dichos pluses, por encima del devengo propio correspondiente a sus nuevas condiciones.

3. Sobre el punto 5º de la propuesta *"que se respete y cobre en su cuantía total el plus de emergencia y no se vea reducido en los casos en los que se rebaje las horas de la jornada laboral"*.

   Sobre este punto la empresa manifiesta que en caso de alcanzarse un acuerdo global sobre el expediente de modificación colectiva, estaría dispuesta a fijar un porcentaje de consolidación de dicho plus, por encima del devengo propio correspondiente a sus nuevas condiciones.

4. Sobre el punto 6º de la propuesta *"que a los trabajadores de 24 horas no se les reduzca a 16 horas"*.

   Sobre este punto la empresa manifiesta que en caso de alcanzarse un acuerdo global sobre el expediente de modificación colectiva, estaría en disposición de aceptar la propuesta, siempre que este colectivo trabajara siempre los sábados, domingos y lunes (actualmente una parte de esos 6 trabajadores lo hace los viernes, sábados y domingos y otra parte los sábados, domingos y lunes).

5. Sobre los puntos 2º y 7º de la propuesta *"exención de la medida en caso de trabajadores que cursan estudios"* y *"que se respete las condiciones de los trabajadores que únicamente prestan servicios los fines de semana"*

La empresa manifiesta que no puede aceptar las mismas dado el potencial alcance que podrían tener, ya que afectarían sustancialmente a la medida colectiva planteada.

6. Sobre el punto 3º de la propuesta *"que se respeten aquellas situaciones puntuales y excepcionales que posibiliten conciliar la vida familiar y laboral"*.

   La empresa manifiesta que en este expediente no se afecta a ningún trabajador que tenga establecida una reducción de jornada por guarda legal.

   Respecto a otro tipo de casos (por ejemplo personal que son pareja, y por temas de conveniencia logística se solicita que estén exentos de la afectación), la empresa manifiesta que no es posible aceptar tal criterio por entenderlo discriminatorio.

TERCERO.- Tal y como se solicitó por la parte social en la última reunión, en el día de hoy la empresa entrega el desglose del absentismo (bajas por causas médicas y ausencias injustificadas) de las tres salas por meses.

La parte social, tras recibir la información, solicita el desglose del informe de absentismo por tipo de causa.

Así mismo, la empresa manifiesta que entregará en la reunión del próximo viernes día 8.7.16 el desglose de las penalizaciones por franja horaria. Dicha penalizaciones se analizarán bajo tres premisas:

1. Sanciones económicas por descubiertos (multas).
2. Franjas horarias con sobredimensión de plantilla que no son abonadas por el cliente y que sí generan un sobrecoste salarial para la empresa.
3. Importes no conseguidos en materia de calidad por la poca experiencia y entrenamiento del personal eventual de nueva incorporación que se va incorporando al servicio de forma discontinua únicamente con el objetivo de cubrir las franjas de descobertura o sustituciones puntuales que puedan existir cada mes.

De igual modo la empresa manifiesta que junto con el Informe Técnico se adjuntaron los comunicados de SEM sobre las penalizaciones aplicadas.

CUARTO.- La empresa manifiesta que tal y como señaló en el punto OCTAVO de la anterior acta, las modificaciones planteadas cumplen en todos los casos y de manera absoluta con lo establecido en el artículo 25 del convenio colectivo de aplicación (trabajos en fines de semana). A tal fin y para disipar cualquier género de dudas, la empresa entregará en la reunión del próximo viernes dia 8.7.16 aquellas planificaciones que como muestra se incluían en el Informe Técnico, con secuencias de dos o tres semanas, ampliadas éstas a un mínimo de 4 o 5 semanas, donde se podrá comprobar el cumplimiento estricto de lo establecido en convenio colectivo.

QUINTO.- En relación al listado citado en el punto QUINTO de la anterior acta, denominado por la parte social *"listado de discrepancias"*, la empresa manifiesta que revisado el mismo, se verifica la no existencia de errores en la información entregada por parte de la empresa y entiende que el mismo es un resumen de situaciones especiales que la parte social propone sean tenidas en cuenta por la empresa. Tales exenciones están contenidas, en sus diferentes casuísticas, en la propuesta entregada por CCOO, UGT y CSIF y a la cual ya se ha dado respuesta en el punto SEGUNDO de la presente acta.

En cualquier caso la empresa contestará por escrito, antes de la próxima reunión, a estas apreciaciones de la parte social de manera individualizada y a cada caso de los allí contenidos.

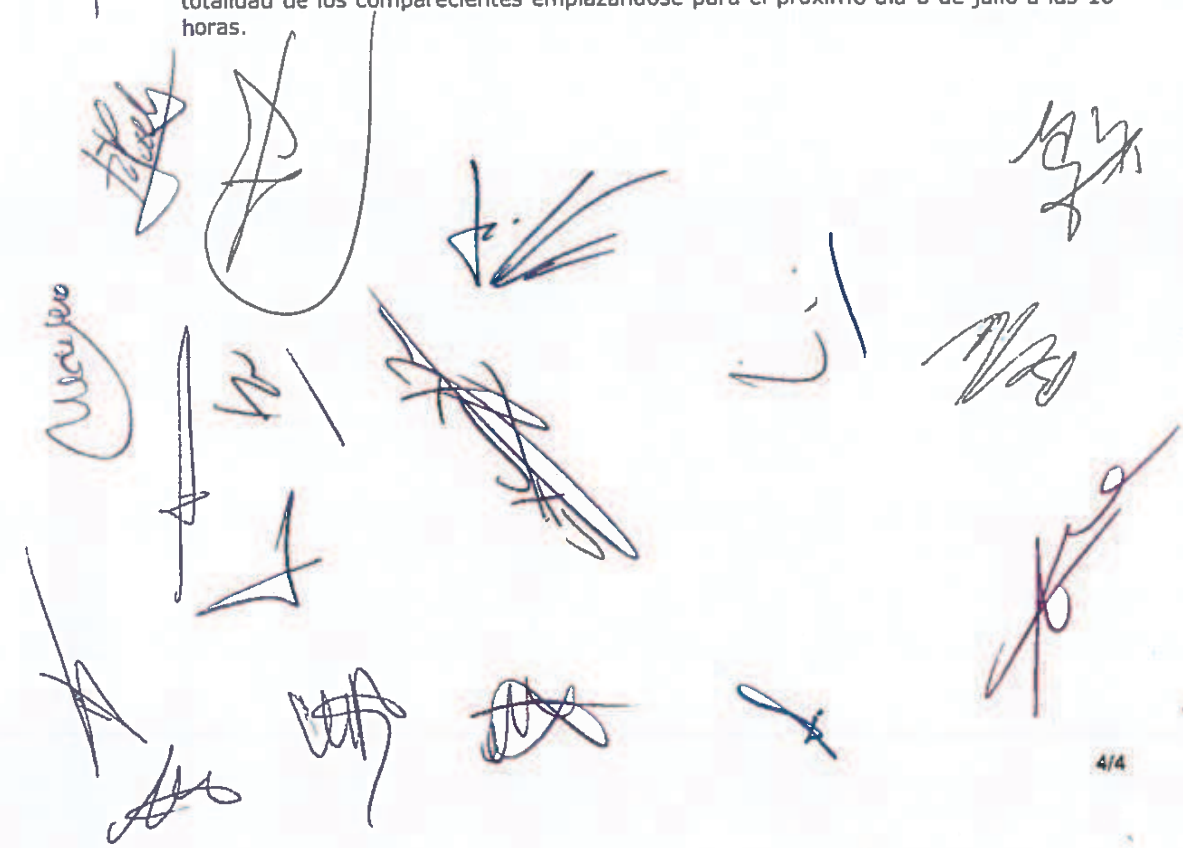
SEXTO.- La empresa manifiesta en concordancia con lo expuesto en el punto DÉCIMO de la anterior acta, que para lograr la racionalización de los tiempos de trabajo que se persigue, a fin de lograr un servicio eficiente y un reparto equitativo de los tiempos de descanso, es condición indispensable dar solución a la actual situación dual de distribución del tiempo de trabajo, consistente ésta -como sucede en la actualidad- en contar por un lado con un colectivo general regulado según lo establecido en convenio colectivo (207 de los 306 empleados actuales); y por otro con un colectivo de 99 trabajadores con condiciones particulares en la distribución de su tiempo de trabajo y que es el personal afectado por el presente expediente y que generan a la práctica 99 planificaciones particulares.

SEPTIMO.- La parte social informa a la empresa de que considera que hay un error en la propuesta de modificación entregada por la empresa y respecto al dimensionamiento en la sala de Barcelona.

La empresa manifiesta que no comparte dicha apreciación y considera que el dimensionamiento es correcto.

OCTAVO.- La parte social hace entrega a la empresa de un análisis previo de la documentación entrega por la empresa, el cual se adjunta a la presente acta.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes emplazándose para el próximo día 8 de julio a las 10 horas.



Barcelona a 5 de Julio de 2016

Con respecto a la información facilitada por parte de la empresa inicialmente en el periodo de consultas.

MANIFIESTAN:

Con respecto a:

MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LAS CAUSAS

En la memoria, se intenta justificar que la adopción de las medidas previstas por parte de la empresa, es por la existencia de solapamientos, incoherencias organizativas, redundancias en el ámbito de los sistemas de trabajo, en los métodos de trabajo del personal, y en el modo organizar la producción, basándose en la información, datos y conclusiones recogidas en el Informe Técnico, para justificar las causas organizativas y productivas alegadas por la empresa y también se referencian diversas sentencias judiciales del Tribunal Supremo, debemos destacar que estas resoluciones judiciales se enmarcan en un contexto de situaciones negativas que se encontraban las empresas y relacionadas con extinciones de trabajo.

En ningún momento, se acredita la justificación de las causas alegadas, salvo a una constante referencia al informe técnico y a las diversas resoluciones judiciales, y cuando la empresa alega que las medidas propuestas están basadas en criterios de proporcionalidad y razonabilidad, estos criterios deberían estar acompañados de una adecuación entre las causas acreditadas y la envergadura de la medidas a adoptar, y en el presente procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo existe por parte de la empresa una discrecionalidad absoluta , ya que no se basan en criterios de objetividad e imparcialidad y no se garantiza que con las medidas propuestas una mejora de la competitividad, productividad y la mejor organización de su sistema de trabajo, así a modo de ejemplo citamos la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de Abril del 2015 (Rec. 024/2015) con respecto a la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que la empresa pretende aplicar,

*Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de **legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada;** aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.*

Razonabilidad** que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], **sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad], excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda

llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede -sin más y por elemental justicia- ser admisible en cualesquiera términos. Con mayor motivo cuando el art. 151 del Tratado Fundacional de la UE establece como objetivo de la misma y de los Estados miembros «la mejora de las condiciones de trabajo», a la que incluso se subordina «la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión»; y no cabe olvidar la primacía del Derecho Comunitario y la obligada interpretación pro communitate que incluso se llega a predicar respecto de la propia Constitución, en aplicación del art. 10.2 CE (SSTC 28/1991, de 14/Febrero , FJ 5 ; 64/1991, de 22/Marzo, FJ 4 ; y 13/1998, de 22/Enero , FJ 3. STS 24/06/09 -rcud 1542/08 -)".

En consonancia con lo anteriormente mencionado, se hace una constante referencia a los diferentes capítulos del ***Informe Técnico que acredita las causas de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo***, (***Informe Técnico que ha sido realizado por la propia empresa***) centrándose principalmente en que las ineficiencias organizativas y productivas son como consecuencia de la heterogeneidad de los horarios de trabajo y jornadas, y estos provocan deficiencias en el servicio a realizar e incluso penalizaciones por parte del SEM.

Si analizamos los datos recogidos en el Doc. 16 (Comunicación de la consecución de la contraprestación variable), en el cuarto trimestre del 2015 cuando la empresa se subrogo en el servicio inicialmente, se cumplió con una valoración del 75,50%, en cambio, en el primer trimestre del año 2016 la valoración desciende hasta el 69,80%, lo razonable sería que al inicio de la subrogación con "los horarios a la carta" que según la empresa disfrutan los trabajadores/as en la actualidad, y estos distorsionan gravemente la planificación en las diferentes salas para cumplir los protocolos exigidos de atención al servicio por parte SEM en el cuarto trimestre del 2015 hubieran sido inferiores , en cambio, es todo lo contrario, en el primer trimestre del 2016 disminuyen y solo puede entenderse que debido a una ineficiente gestión en la planificación por parte de la empresa, y en esos momentos la empresa ya tenía las condiciones y experiencia optimas para ejercer eficientemente su poder de dirección y organización.

Por lo tanto, podemos concluir que las medidas propuestas por parte de la empresa, no guardan relación alguna de proporcionalidad y razonabilidad y que con su implementación se puedan solucionar todas las ineficiencias del servicio alegadas por parte de la empresa, más bien todo lo contrario, ya que con una planificación correcta de las jornadas y horarios que existen actualmente, y la ampliación de jornadas a trabajadores/as que no están afectados por el presente procedimiento, se garantizaría la prestación del servicio y la calidad del mismo en eficacia y eficiencia coadyuvado con la pericia y profesionalidad de los trabajadores/as, tal como se reflejan en los datos correspondientes al cuarto trimestre del ejercicio 2015.

INFORME TÉCNICO ACREDITATIVO DE LAS CAUSAS ALEGADAS

Tanto en el informe técnico y la memoria han sido realizados por parte de la empresa, para justificar las causas alegadas, siguiendo los criterios establecidos en el Art. 5 del RD 1483/2012 de 29 de Octubre con respecto a la documentación a entregar en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas y de producción, pero el informe técnico aportado carece de la necesaria imparcialidad y objetividad que todo informe técnico en cumplimiento de la norma deontológica que rige al mismo, y el presente informe técnico ha sido presentado por parte de la empresa, que adolece por lo tanto, de toda objetividad e imparcialidad, auto justificándose a si misma de la acreditación de las causas alegadas, así a modo de ejemplo citamos la siguiente sentencia. Audiencia Nacional Sentencia 163/2014, de 11 de septiembre de 2014 Sala de lo Social Rec.

n.º163/2014 con respecto a los requisitos exigidos a los informes técnicos que la empresa aporta en el periodo de consultas,

a) Ese dato figura únicamente en la memoria/informe técnico de la empresa y la Sala no puede deducirlo de ningún otro documento o prueba presentada. Se ha presentado un único documento denominado memoria e informe técnico. Aplicando analógicamente las normas contenidas en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012, se nos dice que cuando las causas son económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite...los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. Y después se añade, como documento diferente, para los supuestos de previsión de pérdidas (artículo 4.3) y para las causas técnicas, organizativas y productivas (artículo 5.2), uno o varios informes técnicos para acreditar tales causas. La empresa alega que los costes unitarios por kilómetro constituyen una causa productiva, razón por la cual acompaña el informe técnico, que además se justifica porque esa diferencia de costes explicaría la previsión de que en el futuro se mantengan las pérdidas. El problema es que la memoria constituye un documento propio elaborado por la empresa, que contiene sus afirmaciones y que por sí mismo no puede constituir prueba de lo afirmado. Por el contrario los informes técnicos son elaborados por terceros ajenos a la empresa y tienen como función acreditar pericialmente lo afirmado en la memoria. De ahí que si lo que se presenta es memoria de la empresa, aunque se haya encargado su elaboración a un equipo externo, la misma no puede operar como prueba pericial del hecho afirmado.

b) Por otra parte, aunque fuese prueba pericial, no explica con el mínimo detalle exigible cuál es la fuente concreta de los datos y la metodología de su cálculo para permitir su valoración con arreglo a las normas de la sana crítica, sino que se limita a realizar una afirmación que ha de ser creída o no por el órgano judicial. Por ello y dado que, aunque se trata de un dato que no fue objeto de específica controversia durante el periodo de consultas sí aparece como controvertido en el acto del juicio, tratándose de un hecho central constitutivo de la causa que alega la empresa y del cual le corresponde la carga de la prueba, debería haberse aportado una mayor especificación sobre los datos concretos manejados y la forma de calcular esos costes.

Por lo tanto, no se puede analizar por los representantes en la comisión negociadora que suscriben la presente, obtener elementos de juicio objetivos e imparciales para discernir que la implantación de las medidas propuestas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se ajuste a un juicio de ideonidad y sea la optima para conseguir mejorar el servicio que esta prestando la empresa.

ACTA DE 8 de Julio de 2016

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 8 de Julio de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Asesores:

-
-
-
-
-
-

Por parte de la empresa:

-
-
-
-
-
-

Por parte de la Inspección de Trabajo:

-

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Serveis Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 10:00 h de la fecha señalada en el encabezamiento,** compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para negociar, siendo el objeto de la reunión la continuidad de

las negociaciones correspondientes **al periodo de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- Tal y se acordó en la reunión del pasado día 5.7.16 la empresa en este acto hace entrega a la parte social de la información comprometida:

1. Nuevo informe de absentismo incluyendo, tal y como solicitó la parte social en la última reunión, el desglose por tipo de causa (IT y ausencias injustificadas).
2. El desglose de penalizaciones por franja horaria.
3. Las sanciones económicas por descubiertos (multas).
4. Franjas horarias con sobredimensión de plantilla.
5. Importes variables no conseguidos por incumplimiento de los objetivos de calidad establecidos en el pliego de condiciones.
6. Planificaciones que se incluían en el Informe Técnico, con secuencias de dos o tres semanas, ampliadas éstas a un mínimo de 4 o 5 semanas, donde se puede comprobar el cumplimiento estricto de lo establecido en el artículo 25 del convenio colectivo de aplicación (trabajos en fines de semana).

SEGUNDO.- La parte social se indica que se ha detectado un error de cálculo en el sumatorio que arroja el documento "Desglose del sobredimensionamiento por franja horaria Sala Hospitalet".

La parte social también expone que se ha detectado un error en el "Informe de absentismo". En concreto en el sumatorio de los datos del mes de abril de 2016.

La empresa revisará la información y dará una respuesta en la próxima reunión.

TERCERO.- La parte social solicita la secuencia del turno de tarde y noche de la Sala de Barcelona y el del turno de mañana y noche de la Sala de Reus.

La empresa se compromete a entregar dicha secuencia en la próxima reunión. No obstante la empresa manifiesta que se trata de repetir las mismas secuencias y aplicando los ajustes de distribución del tiempo de trabajo contemplados en el Convenio Colectivo.

La parte social manifiesta que se propone un sistema distinto para la Sala de Hospitalet, respecto a las otras dos salas, porque la empresa no ha presentado una secuencia tipo para este colectivo de trabajadores de Hospitalet, lo que a su entender constituye una clara discriminación respecto a las otras dos salas.

La empresa manifiesta que por la propia naturaleza operativa de la Sala de Hospitalet, notablemente distinta a las otras dos salas, no es preciso fijar una secuencia fija e invariable para todos los meses del año.

La parte social solicita información a la empresa de las horas de formación que se han realizado y su desglose por tipología (inicial y continua).

CUARTO.- La parte social manifiesta que entiende que hay discrepancias entre el esquema que indica que hay franjas horarias descubiertas y el esquema que indica que hay sobredimensionamiento en todas las franjas.

La empresa manifiesta que debido a la heterogeneidad de distribuciones del tiempo de trabajo a dia de hoy, deriva en que determinados días de la semana existe

sobredimensionamiento en determinadas franjas horarias mientras que en otros días, en esas mismas franjas, existe una situación de descobertura.

QUINTO.- La parte social solicita un incremento de horas de empresa para los compañeros de la Sala de Reus.

La empresa ofrece la equiparación de los representantes de la Sala de Reus respecto a los de las otras dos RLT's y durante el presente proceso de negociación de modificación colectiva.

SEXTO.- La parte social manifiesta que las propuestas secuenciales de jornada entregadas por la empresa en el día de hoy (ver punto 1 de la presente acta) incumplen lo establecido en el Convenio Colectivo.

La empresa manifiesta que no está de acuerdo con esta afirmación dado que se respeta, en todo momento, la regulación del tiempo de trabajo establecida en el Convenio Colectivo.

SEPTIMO.- Los representantes de esta Comisión Negociadora, por parte de la Sala de Reus, dejan constancia de los gastos adicionales generados por este proceso y solicitan una nueva provisión de fondos por importe de 260 €.

La empresa hace entrega de dicha provisión en el día de hoy.

OCTAVO.- La parte social hace entrega al término de la reunión de un documento denominado "informe de alegaciones al Informe Técnico", el cual se acompaña a la presente acta.

Se recibe el mismo por parte de la empresa y se compromete a su estudio. Así mismo, manifiesta que sería deseable que el mismo incluyera posibles medidas / propuestas alternativas que dieran cobertura a las necesidades del servicio expresadas por la empresa.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes emplazándose para el próximo **día 11 de julio a las 11 horas.**

ACTA DE 11 de Julio de 2016

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 11 de Julio de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

Asesores:

Por parte de la empresa:

Por parte de la Inspección de Trabajo:

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Serveis Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 11:00 h de la fecha**

señalada en el encabezamiento, compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para negociar, siendo el objeto de la reunión la continuidad de las negociaciones correspondientes **al período de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- Tal y se acordó en la reunión del pasado día 8.7.16 la empresa en este acto hace entrega a la parte social de la información comprometida:

1. Informe con el "Desglose del sobredimensionamiento por franja horaria Sala Hospitalet" una vez subsanado el error de cálculo.
2. "Informe de absentismo" una vez subsanado el error en el sumatorio de los datos del mes de abril de 2016.
3. Informe con las secuencias de los turnos de mañana, tarde y noche de las Salas de Barcelona y de Reus.
4. Informe con las horas de formación que se han realizado y su desglose por tipología (inicial y continua).
5. Informe con la respuesta de la empresa al listado de trabajadores afectados por la medida y según las discrepancias encontradas por la parte social.

También se hace entrega, por parte de la empresa, de un ejercicio práctico en el que se demuestra cómo la regularización mensual de las secuencias tipo recogidas en el informe técnico cumplen con el convenio colectivo.

SEGUNDO.- La empresa responde al "Informe de alegaciones al Informe Técnico", entregado por la parte social el pasado viernes día 8.7.16.

- El informe denota un desconocimiento global del servicio, así como del nuevo pliego de condiciones y de sistemas de planificación horaria.

- Se aporta un punto de vista parcial y partidista, pues lo que se busca es preservar las condiciones de un colectivo minoritario, que en concreto son los afectados por la modificación colectiva planteada por la empresa.

- En el informe se aprecia un mayor énfasis en el colectivo de 2º nivel de demanda de la Sala de Hospitalet, justificando la especialización de los perfiles del personal de 2º nivel y menospreciando el concepto de perfiles polivalentes tal y como viene expuesto en el actual Pliego de Condiciones, siendo la polivalencia de perfiles uno de los pilares por los cuales se ha regir la nueva organización del servicio. Tal circunstancia, no contribuye a las necesidades de cobertura del servicio a través de la polivalencia.

- El informe de alegaciones denota ausencia de sensibilidad hacia el personal eventual y resto de trabajadores que no disponen de una condiciones horarias particulares y más beneficiosas.

- El informe pretende mantener la existencia de dos colectivos con condiciones de ordenación de su tiempo de trabajo y descanso diferentes, salvaguardando los privilegios de una minoría de la plantilla (1/3 de la misma que son los afectados por el presente expediente), en detrimento del resto de la plantilla cuyas condiciones se regulan según lo establecido en convenio colectivo y que permanentemente ha de tener una mayor disponibilidad para proceder a la cobertura del servicio.

- Y es que, el mantenimiento de este sistema dual (dos colectivos diferentes) implicaría, por parte de la empresa, el seguir planificando el servicio con 99 calendarios específicos/personales propios de cada uno de los afectados por este expediente y un calendario general para el resto de la plantilla que mensualmente debe ser ajustado para con dicho personal, en función de la asignación de las horas de servicio dimensionadas.

- Durante el informe de alegaciones se hace mención a la voluntariedad como concepto clave para el aseguramiento y garantía de la cobertura del servicio que demanda el cliente mensualmente. Tal consideración no puede ser aceptada por la empresa pues consideramos que la piedra angular de la organización de un servicio que gestiona las emergencias médicas de toda Cataluña, no puede ni debe estar basado en la conveniencia puntual de que la plantilla que tiene un horario estandarizado (y por tanto no incluida en el presente expediente) tenga a bien o no adecuar su horario y distribución del tiempo de trabajo a fin de cubrir aquellas necesidades productivas provocadas por la existencia de 99 distribuciones del tiempo de trabajo de carácter personal.

- El informe recoge que la empresa actualmente establece, para la mayoría de la plantilla, pausas en PVD de 8 minutos por hora de trabajo efectivo en lugar de 5 minutos por hora tal y como establece el convenio colectivo. La empresa manifiesta que este sistema de descanso es el que venía aplicándose por las anteriores adjudicatarias del servicio y que fue precisamente debido a las numerosas peticiones por parte de los trabajadores y sus representantes (aduciendo al hecho que con 5 minutos no alcanzaba ni siquiera para ir al lavabo), este sistema de descanso se ha mantenido inalterable desde el inicio de la prestación del servicio. En cualquier caso la empresa no tiene inconveniente alguno en modificar este sistema de descanso, aplicando lo que prevé el convenio colectivo, si bien es cierto, que esta alteración afectaría a la totalidad de la plantilla. Por tanto, si la parte social lo estima oportuno, consideramos que debería consultar dicha modificación al global de la plantilla.

- De igual modo el actual y vigente sistema de libranzas de fin de semana del turno de noche fue heredado por la empresa a la entrada en la prestación del servicio. Esto es, sobre el mismo la empresa no ha operado ni propone operar modificación alguna al respecto. Dicho sistema de libranza históricamente ha comprendido desde las 7 horas del viernes y las 23 horas del domingo, tal y como ocurre en la actualidad. Con ello el número total de horas de descanso en fin de semana es de 64 horas. Se reitera por tanto, que la propuesta de la empresa no contempla en ningún caso y bajo ningún concepto la alteración o modificación de esta condición establecida en el tiempo por este uso y costumbre.

- Además de todo lo anterior, se deja constancia expresa de que el informe de alegaciones también contienen numerosas inexactitudes, contradicciones e incongruencias, con afirmaciones como: *"inexistencia de coordinadores de demanda de 2º nivel", "que actualmente las faltas de cobertura son apuntadas como absentismo"*, etc. No obstante, la empresa dará respuesta por escrito al dicho informe de alegaciones antes de finalizar el presente periodo de consultas.

TERCERO.- La parte social hace entrega a la empresa de un documento denominando "Propuestas" que contiene ejemplos tipo de rotaciones para las tres salas.

La empresa valora positivamente la entrega de dicho documento pero señala que no contiene los horarios de prestación del servicio ni variables básicas tales como la dimensión requerida para cada sala.
En este mismo documento, la parte social solicita la prórroga del periodo de consultas.
Tras un receso de una hora y media, la empresa se muestra dispuesta a profundizar en la propuesta contenida en dicho documento, consistente en la creación de una "Comisión de Planificación" por cada una de las salas; así como al estudio profundo de ciertas salvedades, exenciones y mejoras que propone la parte social para determinados casos.

A su vez la empresa expone su valoración inicial sobre el documento hoy mismo recibido y que se resume a continuación:

- La empresa acepta prorrogar el periodo de consultas hasta el próximo viernes día 15 de julio.

- La empresa manifiesta que las propuestas realizadas para las Salas de Reus y Barcelona, por su menor complejidad, y sin haber realizado un análisis profundo de las mismas, se encuentran más alineadas con las necesidades del servicio. No es así en cuanto a la propuesta referente a la Sala de Hospitalet, que está en un fase muy incipiente de estudio.

- La empresa acepta la creación de una "Comisión de Planificación" para cada una de las salas, que se encargará de analizar los posibles puntos de acuerdo en relación al expediente planteado.

- La empresa hace una aclaración respecto a la figura del FORCA. La nueva figura de FORCA es una mejora que la empresa integró en su oferta respecto a las exigencias del pliego y sus funciones están por encima de supervisión y coordinación, analiza la globalidad, de audiciones/escuchas, nuevos protocolos, desviaciones de calidad, necesidades multi skill y decisiones del SEM para marcar las directrices de mejora continua de la plantilla, en cuestiones de formación y calidad.

Respecto a los pluses, y siempre que se consiga un acuerdo global, la empresa refiere lo siguiente:

a) Respetar un 25% del importe reducido de los pluses que se vean afectados por la presente modificación en el caso de que el trabajador no vea reducidas sus horas de trabajo (plus transporte, plus nocturnidad y plus de emergencia).

b) Si el trabajador además se ve afectado de una reducción de las horas de trabajo, se respetará un 50% del importe reducido de dichos pluses.

- La empresa manifiesta que la formación multi skill es de obligatorio cumplimiento dado los requerimientos de polivalencia que contiene el nuevo pliego.

- Durante la respuesta realizada por la empresa, la parte social solicita que se tengan en cuenta sus anteriores peticiones, a lo que la empresa responde lo siguiente:

a) Sobre la exención respecto al personal con *"fines de semana alternos marcados por convenio de separación matrimonial"*.

Sobre este punto la empresa manifiesta que en caso de alcanzarse un acuerdo global sobre el expediente de modificación colectiva, aceptaría la propuesta planteada en todos aquellos casos en que se acredite jurídicamente la situación.

b) Sobre la propuesta de *"que a los trabajadores de 24 horas no se les reduzca a 16 horas"*.

Sobre este punto la empresa manifiesta que en caso de alcanzarse un acuerdo global sobre el expediente de modificación colectiva, estaría en disposición de aceptar la propuesta, siempre que este colectivo trabajara siempre los sábados, domingos y lunes (actualmente una parte de esos 6 trabajadores lo hace los viernes, sábados y domingos y otra parte los sábados, domingos y lunes).

c) Sobre la propuesta de que los trabajadores que se puedan ver afectados por una reducción de su tiempo de trabajo, por la aplicación del presente expediente, tengan una condición de preferencia en caso de futuras ampliaciones del servicio.

Sobre este punto la empresa manifiesta que en caso de alcanzarse un acuerdo global sobre el expediente de modificación colectiva, estaría en disposición de aceptar la propuesta, siempre y cuando el perfil de la vacante sea compatible con el de la persona afectada.

La parte social quiere hacer constar que ésta última manifestación de la empresa, en concreto, "que se tendrá en cuenta que el perfil de la vacante sea compatible con el de la persona afectada", se ha realizado durante la redacción de la presente acta.

CUARTO.- Una vez realizadas dichas manifestaciones, ambas partes acuerdan lo siguiente:

- Prorrogar de mutua acuerdo el periodo de consultas extendiendo este hasta el viernes día 15 de julio.
- Creación de una "Comisión de Planificación" bilateral que por la parte social estará compuesta por:

  a) **Salas de Barcelona y Hospitalet:**

  b) **Sala de Reus:**

  En dichas comisiones se incluirán las figuras de y (planificación).

  Por parte de la empresa formarán parte de la misma

La empresa manifiesta que las horas de dicha comisión serán a cargo de la empresa.

QUINTO.- La parte social manifiesta que el personal afectado en la reducción de pluses por las modificaciones propuestas son los siguientes:

Sala de Hospitalet: 17 personas, según la parte social, se ven afectadas en algún grado de reducción de su actual plus transporte y plus nocturnidad.

2 personas, según la parte social, se ven afectadas en algún grado de reducción de su actual plus transporte.

Sala de Reus: 4 personas, según la parte social se ven afectadas en algún grado de reducción de su actual plus de emergencia.

Sala de Barcelona: 2 personas, según la parte social, se ven afectadas en algún grado de reducción de su actual plus de emergencia.

1 persona, según la parte social, se ve afectada en algún grado de reducción de su actual plus nocturnidad.

La empresa manifiesta que revisará el número de afectados señalado por la parte social, a los efectos de poder reconsiderar los porcentajes garantizados.

SEXTO.- Se fijan la reuniones de la "Comisión de Planificación" con la Sala de Reus para mañana martes dia 12 de julio a las 10 horas y para las salas de Hospitalet y Barcelona el próximo miércoles dia 13 de julio a 9 horas.

SEPTIMO.- Respecto a la guardas legales, la empresa manifiesta que una vez recibida la petición de guarda legal por parte de un trabajador, se analizará individualmente dicha solicitud y la viabilidad de la misma.

OCTAVO.- La parte social requiere a la empresa el poder disponer de una local para la realización de la asamblea con los trabajadores prevista para el próximo miércoles día 13 de julio. MODIFICACIÓN ACEPTADA POR LAS PARTES

La empresa manifiesta que ya ha remitido dicha solicitud al SEM. Respecto a la Sala de Barcelona solo se necesita la relación de personas que asistirán a la misma, y que se está a la espera de SEM para poder confirmar la disponibilidad de sala en Hospitalet.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 20:20 horas del dia 11 de Junio; firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes, y emplazándose para el próximo **día 15 de julio a las 10 horas.**

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Julio 2016

PROPUESTAS

Comisión Negociadora

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Julio 2016

Propuestas respecto a la aplicación de la MSCT en la Sala de Motors.

Entendemos la presentación de esta MSCT precipitada en su forma, aunque tal vez provenga de un largo estudio por parte de la empresa.
¿Qué entendemos por precipitada?
Un artículo 41 ha de ser negociado con la RLT en un plazo de 15 días y guardando la debida confidencialidad. Esto da a la plantilla la impresión de algo secreto y que puede pactarse, aunque esto no es así.

- Es por ello que la primera propuesta es detener este proceso por un periodo de tiempo a discutir a fin de poder calibrar adecuadamente las razones que mueven a la empresa, sondear la voluntariedad de los trabajadores y hacer un estudio de impacto realista, que no ponga en riesgo un servicio de Emergencias Médicas con las implicaciones que esto conlleva.

Por otra parte, tal como ha manifestado esta Comisión Negociadora en los periodos de consulta, la parte social entiende que se discrimina a la plantilla de la Sala de Hospitalet, dádo que en ningún momento la empresa ha presentado una Justificación de Calendario acorde a las presentadas para las salas de Reus y Barcelona. Es decir, se niega, desde el inicio, a conceder las mismas oportunidades a la mayoría de la plantilla. No nos queda clara la razón. En primer lugar, porque la empresa ha utilizado en reiteradas ocasiones la palabra homogeneizar pero cuando llegamos a la administración del tiempo de trabajo, la homogeneización se detiene bruscamente.
En palabras de la empresa se describe, sin nombrarla, a la Sala de Hospitalet como un "escenario de alta volatilidad, (donde) la correcta planificación del servicio debe ser realizada a través un alto grado de libertad en la distribución de las jornadas de los empleados". Sin embargo, a la vez, la empresa pretende homogeneizar esos horarios de alta volatilidad a la vez que priva a la mayoría de los empleados del servicio de una distribución de las jornadas planificada, en lo que constituye a nuestro entender, un agravio manifiesto.

- La segunda propuesta consiste en crear una <u>Comisión de Planificación</u> que estudie la viabilidad de un calendario ajustado a la naturaleza de las diferentes salas y que a la vez concilie los intereses de la empresa con el derecho de los trabajadores a conciliar su vida familiar y personal con la vida laboral, alcanzando un acuerdo que resultase beneficioso para ambas partes.

Dicha comisión debería estar constituida por representantes de la empresa, representantes de estructura (coordinadores o supervisores) que conocen el servicio y representantes de los trabajadores. En orden de mantener la transparencia, deberían figurar en ella representantes de todas las secciones sindicales en un número y forma a determinar.

Esa comisión tendría por objeto:
1. El estudio y la elaboración de un calendario para los trabajadores, así cómo minimizar el impacto de la aplicación del artículo 41 en la vida de los mismos.

Para la empresa, cambiar el horario de un trabajador en una hora puede parecer irrisorio pero cuando ese cambio implica que un trabajador ganará 100€/120€ menos, estamos hablando de un impacto que llega al 10% del total de la remuneración que dista de ser excesiva. Muchos de esos trabajadores son los únicos trabajadores remunerados del núcleo familiar y con grandes responsabilidades. De modo que habría que estudiar cómo mantener el poder adquisitivo de los trabajadores a la vez que mejorar la calidad de la gestión de la empresa y la disminución de las penalizaciones que arguye como causa de la modificación. Proponemos mantener el poder adquisitivo del trabajador a cambio de adecuarlo a un horario acorde a las necesidades de la empresa.

Paralelamente al trabajo de esta Comisión Negociadora y de la posible Comisión de Planificación, la empresa deberá ponerse en contacto con cada uno de los afectados a fin de sondear su disponibilidad a los cambios o buscar soluciones que se adecuen a ambas partes y para el beneficio mutuo. Este trabajo debería ser realizado por personal de estructura que no estuviera presente en dicha Comisión y deberían facilitar la información a la RLT de cada caso en particular para su verificación.

Tener en cuenta un estudio y creación de un plan de formación continua de los trabajadores. En el pliego de licitación del servicio, en el punto 5.3 se dice, textualmente: "*Presència d'una persona amb dedicació exclusiva. En el cas d'adjudicació serà disponible 3 personas a temps complet, un en cada sala amb competencies en formació i qualitat*".
La formación ha sido, en estos nueve meses, un punto altamente deficitario de la empresa. No hay un plan de formación continua claramente establecido. Es necesario que los gestores reciban, bimensualmente, una formación de reciclaje y adecuación a los nuevos contenidos y cambios. Esto implicaría usar esas horas en las que hay

sobredimensionamiento para formar al personal en polivalencia efectiva, mejorar la calidad y reducir las penalizaciones que sufre la empresa, justamente, por no fomentar un alto nivel de calidad entre los trabajadores.
Si consideramos que la empresa aduce penalizaciones por un importe de 97.063,10€, y teniendo en cuenta que una hora de salario de un gestor ronda los 4.40€, entendemos que la empresa ha pagado 22.000 horas de salario en penalizaciones. Aquí cabe que la empresa se plantee si desea mantener el servicio a largo plazo o simplemente cuadren las cuentas de inversión y beneficio.

Con el fin de paralizar la aplicación del Articulo 41 y siempre accediendo al dialogo por ambas partes, esta Comisión Negociadora adjunta como ejemplo dos secuencias tipo para la Sala de Hospitalet con el fin de dar pie a las siguientes negociaciones y estudios como Comisión de Planificación.

La secuencia que nos ocupa se reinicia cada 4 semanas, lo que facilita la distribución de los fines de semana alternos. Hemos tenido en cuenta las jornadas de 24h NO en distribución irregular teniendo en cuenta sus servicios prestados como personal de fines de semana.
Hemos diferenciado jornadas de 39, 32, 24 y 16, en todo caso hacer saber a la empresa de que tenemos en nuestro poder una secuencia de 35h por si fuera necesario y viable su aplicación.

Jornadas de 39h

Turnos	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T.1	T	T		T	T		
T.2	T	T	T	T		T	T
T.3		T	T	T	T		
T.4	T	T	T		T	T	T

Jornadas de 32h

Turnos	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T.1	T	T	T		T		
T.2				T	T	T	T
T.3		T	T	T	T		
T.4	T	T				T	T

Jornadas de 24h

Turnos	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T.1					T	T	T
T.2					T	T	T
T.3					T	T	T
T.4					T	T	T

Turnos	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T.1	T					T	T
T.2	T					T	T
T.3	T					T	T
T.4	T					T	T

Jornadas de 16h

Turnos	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T.1						T	T
T.2						T	T
T.3						T	T
T.4						T	T

La segunda secuencia de ejemplo se reinicia cada 6 semanas, igual que la secuencia anterior, facilita la distribución de los fines de semana alternos. Hemos tenido en cuenta las jornadas de 24h NO en distribución irregular teniendo en cuenta sus servicios prestados como personal de fines de semana.
Aportamos las jornadas de 39 y 32 horas, el resto de jornadas se distribuyen de la misma manera que la propuesta anterior.

Jornadas de 39h

Turnos	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T.1	T		T	T			
T.2	T	T	T		T	T	T
T.3		T	T	T	T		
T.4	T	T		T	T	T	T
T.5		T	T	T	T		
T.6	T	T			T	T	T

Jornadas de 32h

Turnos	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T.1	T	T			T	T	T
T.2			T	T			
T.3	T	T			T	T	T
T.4			T	T			
T.5	T	T			T	T	T
T.6			T	T			

Ambos rotativos son un ejemplo de viabilidad de secuencias que podríamos establecer y estudiar como Comisión de Planificación teniendo en cuenta de esta manera las necesidades del trabajador y su conciliación y las necesidades de la empresa.

- Estrechamente ligado a la propuesta de rotativo solicitamos que no se modifiquen los horarios con franjas horarias fuera de las habituales, como vienen siendo las de 16h - 00h, hasta establecer una secuencia y garantizar que dicha cobertura no es necesaria por la naturaleza del servicio y las necesidades de la sala.

- Como ya hemos dejado constancia en el Informe de Alegaciones, creemos en la necesidad de diferenciar niveles y formaciones creyendo que de esta manera se garantiza la calidad del servicio. Es por ello que creemos que los polivalentes del Segundo Nivel que inicien la formación del Primer Nivel deberán hacer la formación de manera voluntaria y siempre pactando una compensación económica equivalente al Plus de emergencias que perciben los trabajadores de demanda y gestión del Primer Nivel. Consideramos que de no ser así se generaría un agravio comparativo y económico.

- Finalizar las propuestas solicitando diálogo y flexibilidad por parte de la empresa a bien de alcanzar una solución al tema que nos ocupa con el menor impacto económico, de conciliación familiar y laboral hacia el trabajador y siempre con la intención de facilitar las necesidades del servicio en lo que sea posible.

Como hemos dejado constancia en el Informe de Alegaciones y en sendas ocasiones durante los periodos de consulta, la comunicación empresa-trabajador, trasladado en sala a la comunicación estructura-trabajador es la base de la viabilidad del servicio. Blindando

esta vía de comunicación se merman las posibilidades de un buen entendimiento entre la plantilla y la empresa y como consecuencia la imposibilidad de cubrir las variables del servicio.

Establecer de nuevo los canales de diálogo entre la estructura y la plantilla es la base de todo buen funcionamiento, es por ello que creemos necesario "desblindar" el acceso a horarios y solicitudes personales (vacaciones, permisos, días personales) y aportar más responsabilidad a la estructura con el fin de que las vías de comunicación vuelvan a establecerse como antaño. Esta comunicación, en la que tanto hacemos hincapié, es imprescindible en un servicio tan variable como el nuestro y sólo con el diálogo se pueden cubrir las necesidades reales del día a día. Convertir el servicio prestado en inflexible no garantizará la cobertura del mismo.

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Julio 2016

Propuestas respecto a la aplicación de la MSCT en la Sala de Barcelona.
Compartiendo las propuestas expuestas en la Sala de Hospitalet: solicitando la NO aplicación de la MSCT, la creación de una Comisión de Planificación y el requerimiento de diálogo activo por parte de la empresa y su estructura, adjuntamos:

Con el fin de paliar el impacto económico y de conciliación familiar y laboral de los trabajadores, y tras reunirnos con los responsables del actual equipo de planificación, esta Comisión ha alcanzado a presentar unas secuencias que facilitaría, en caso de aplicarse la MSCT, la transición hacia las nuevas jornadas.

Mañana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
39h	T			T	T	T	T
39h		T	T	T	T		
39h	T	T	T			T7	T
32h	T7		T7	T7	T7		
32h		T7	T7			T7	T8*
30h				T7	T7	T	T
28h	T7	T7		T7	T7		
28h	T7	T7	T7				T7
14h						T7	T7

Coordinación: 39h / 39h / 16h / falta
T8*: jornada de 7h reales

Coordinación:
Comisión Negociadora

Tarde	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
39h	Espejo						
Sem1	T7	T		T	T	T	T
Sem2		T7	T	T	T		
Sem3	T	T7	T	T		T	T
Sem4		T	T7	T	T		
39h	Espejo						
Sem1	T	H		H	T7	T7	T7
Sem2		H	H	T	T		
Sem3	T	T	H	T7		T	T
Sem4	T		T	T	H		
32h	Espejo						
Sem1		T7	T7	T7	T7		
Sem2	T7	T7	T7			T	T
Sem3	T7		T7	T7	T7		
Sem4	T7	T7			T7	T7	T7
28h							
Sem1-3	T	T			T	T	T
Sem2-4			T	T			
20h	T	T	T	T	T		
16h						T	T
16h						T	T

Las jornadas de 39h y 32h, así como el espejo de la jornada de 28h tienen "secuencia espejo", anotado en el documento anexo "semana a semana" con el número correspondiente a la semana de inicio junto a la jornada laboral que realiza.

Noche	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
39h		T	T	T	T		
39h	T			T	T	T	T
38'5h	T	T	T			T	T
32h	T		T	T	T		
32h		T	T	T	T		
32h	T	T				T	T
16h						T	T

Coordinación: 39h en distribución irregular y 32h en distribución irregular.

- De la misma manera que lo requerido en las propuesta de la Sala de Hospitalet, solicitamos diálogo y flexibilidad por parte de la empresa a bien de alcanzar una solución al tema que nos ocupa con el menor impacto económico, de conciliación familiar y laboral hacia el trabajador y siempre con la intención de facilitar las necesidades del servicio en lo que sea posible.

Como hemos dejado constancia en el Informe de Alegaciones y en sendas ocasiones durante los periodos de consulta, la comunicación empresa-trabajador, trasladado en sala a la comunicación estructura-trabajador es la base de la viabilidad del servicio. Blindando esta vía de comunicación se merman las posibilidades de un buen entendimiento entre la plantilla y la empresa y como consecuencia la imposibilidad de cubrir las variables del servicio.

Establecer de nuevo los canales de diálogo entre la estructura y la plantilla es la base de todo buen funcionamiento, es por ello que creemos necesario "desblindar" el acceso a horarios y solicitudes personales (vacaciones, permisos, días personales) y aportar más responsabilidad a la estructura con el fin de que las vías de comunicación vuelvan a establecerse como antaño. Esta comunicación, en la que tanto hacemos hincapié, es imprescindible en un servicio tan variable como el nuestro y sólo con el diálogo se pueden cubrir las necesidades reales del día a día. Convertir el servicio prestado en inflexible no garantizará la cobertura del mismo.

Turno de Tarde Barcelona

Sem1	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
39h-1	T7	T		T	T	T	T
39h-2		T	T	T7	T		
39h	H7		T	T	H		
39h-1	T	H		H	T7	T7	T7
39h-4	T		T	T	H		
32h-1		T7	T7	T7	T7		
32h-2	T7	T7	T7			T	T
28h	T	T			T	T	T
20h	T	T	T	T	T		
16h						T	T
16h						T	T

Sem2	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
39h-2		T7	T	T	T		
39h-3	T	T	T	T7		T	T
39h	T	T		H7	T	T	T
39h-2		H	H	T	T		
39h-1	T	T		H	T	T7	T7
32h-2	T7	T7	T7			T	T
32h	T7		T7	T7	T7		
28h			T	T			
20h	T	T	T	T	T		
16h						T	T
16h						T	T

Sem3	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
39h-3	T	T	T	T7		T	T
39h-4		T	T7	T	T		
39h	H7		T	T	H		
39h-3	T	T7	H	T		T	T
39h-2		H	T	H	T		
32h-3	T7		T7	T7	T7		
32h-4	T7	T7			T7	T7	T7
28h	T	T			T	T	T
20h	T	T	T	T	T		
16h						T	T
16h						T	T

Sem4	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
39h-4		T	T7	T	T		
39h-1	T	T		T7	T	T	T
39h	T	T		H7	T	T	T
39h-4	T		T	T	H		
39h-3	T7	H	T	H		T	T
32h-4	T7	T7			T7	T7	T7
32h-1		T7	T7	T7	T7		
28h			T	T			
20h	T	T	T	T	T		
16h						T	T
16h						T	T

Propostes de negociació per a la MSCT a la Sala de Reus:

Després d'analitzar la seva documentació com a RLT pensem que la manera més fàcil de quadrar aquest sobredimensionament que al·lega l'empresa en el torn de matí pensem que la solució passa per retornar la figura de FORCA que teníem a la sala de Reus dedicada al 100% que tot i que en aquesta nova licitació el SEM no la demani Ferrovial en la seva oferta concretament en el punt 5.3 si que la contempla, per tan tenien previst el cost d'aquesta persona i no es tracta d'un sobre cost per vostès. En el punt 5.3 es cita textualment:

"Presència d'una persona amb dedicació exclusiva. En el cas d'adjudicació serà disponible 3 persones a temps complet, un en cada sala amb competències en formació i qualitat"

Tal i com poden comprovar en aquests 9 mesos que porten en el servei cap de les formacions inicials que han fet han finalitzat amb gran percentatge d'èxit, més aviat al contrari, i al no tenir una persona dedicada exclusivament a realitzar-les ha provocat que gestors/teleoperadors en algun moment han hagut d'intervenir i acabar donant aquesta formació tot i no ser personal amb la formació necessària per poder-les impartir fet que ha provocat que aquest percentatge d'èxit es vegi reduït tal i com mostren les gràfiques que vostès han aportat en la seva documentació.

Amb aquesta figura dedicada al 100% a fer de FORCA ajudaríem a acabar de formar a tot el personal amb el perfil de polivalència i a més amb formacions de reciclatge aconseguiríem augmentar la qualitat del servei i amb això es veurien reduïdes les penalitzacions que pateix l'empresa precisament per incomplir aquest punt de la seva oferta i de ser acceptat considerem que seria un benefici per tothom.

En quan al sobrant que exposen tenir en el torn de nit, cal a dir que en el moment de presentar la seva proposta no estaven tan reduïdes les Guardes Legals que tenen a l'actualitat i creiem que amb aquestes reduccions solucionen el problema del sobredimensionament del torn de nit i no faria falta aplicar cap reubicació en un altre torn ni tocar cap jornada.

El model organitzatiu que els plantegem a continuació permet una autocobertura del servei en cas de vacances o compensació de festius, a més redueix la necessitat de contracte personal eventual que pot baixar la qualitat del servei segons indiquen els vostres informes; evita també caure en el frau de llei de contracte en una persona per eventualitat per fets que són demostrables que no ho són i que a la llarga sinó es té previst aquesta contractació com personal fixe es pot reconvertir en una ineficiència real.

La nostra proposta consta de rotatius de 4 setmanes en cada torn on es pot comprovar fent la tirada anual que compleix amb les hores marcades en conveni sense que hi hagi cap sobrant ni mancança d'hores un cop comptabilitzades les vacances i compensació de festius que al tenir una rotació ja es pot saber si li tocarà no i per tant si s'ha de compensar o no.

TORN DE MATÍ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
38,00	8	8	8		8			8		8	8	8	8	8	8	8			8			8	8		8	8	8	8
24,00	8	8	8					8	8			8	8	8				8								8	8	8
39,00	8		8	8	8	8	8	8		8	8	8			8		8	8	8	8	8		8	8	8	8		
38,50	8	8		8	8			8	8		8	8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
38,00	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8					8	8	8		8	8	8	8	8	8			
39,00	8	8	8	8				8	8	8	8		7	7	8	8	8	8				8	8	8	8		7	7
34,00			7	7	7	7	7			7	7	7			7	7		7	7	7	7			7	7	7		
38,00		8	8	8	8				8	8	8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8	8	8
32,00			8	8	8				8		8		8	8		8	8	8	8			8		8	8		8	8
39,00	7	8	8		8	8	8	7	8	8		8			7	8	8		8	8	8	7	8	8		8		
39,00	8	7		8	8			8	8	8		8	8	8	8	8	8		8			8	7	8		8	8	8
	63	63	71	63	63	31	31	63	64	63	63	63	55	55	54	63	64	63	63	31	31	55	55	63	63	63	55	55

- El personal a 38'5 compensa una jornada de 8 hores cada 5 setmanes.
- El personal 37 hores compensa una jornada de 8 hores cada 8 setmanes.
- 2 Gestors de 39 hores compensa una jornada de 8 hores cada 8 setmanes.
- Manca contractació de personal pels caps de setmana.

TORN DE TARDA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
30,00		8	8	8		8	8			8	8					8	8	8		8	8		8	8	8			
38,50	8	8		8	7			8	8		7	7	8	8	7	7		8	7			8	8		8	8	8	8
16,00	8					8	8	8							8					8	8	8						
24,00			8	8	8							8	8	8			8	8	8							8	8	8
16,00	8							8					8	8	8							8					8	8
32,00	8			8	8	8	8	8			8	8			8			8	8	8	8	8			8	8		
30,00		8			8			8	8			8	8	8	8	8			8			8	8			8	8	8
38,50	8	8	7	8		7	7	8	8	8	8				8	8	8	8		7	7	8	8	7	7			
39,00		8	8	7	8				8	7	8	8	8	8		8	8	7	8				8	8	8	7	8	8
32,00	8	8	8			8	8	8	8	8					8	8	8			8	8	8	8	8				
16,00						8	8						8	8						8	8						8	8
4,25			1	1	1	1	1			1	1	1			1	1		1	1	1	1			1	1	1		
30,00			8		8	8	8			8	8	8				8	8		8	8	8			8	8	8		
30,00	8	8	8					8	8	8			8	8	8	8						8	8	8			8	8
	56	56	56	48	48	56	56	64	48	48	48	48	56	56	64	64	48	48	48	56	56	64	56	48	48	48	56	56
	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

- El personal de 38'5 o s'amplia a 39 hores, jornada completa o bé compensen un dia cada 16 setmanes.

- Per tal d'una òptima autocobertura no només en els festius sinó en tots els tipus de lliurança com acostumen a funcionar la majoria de proveïdors

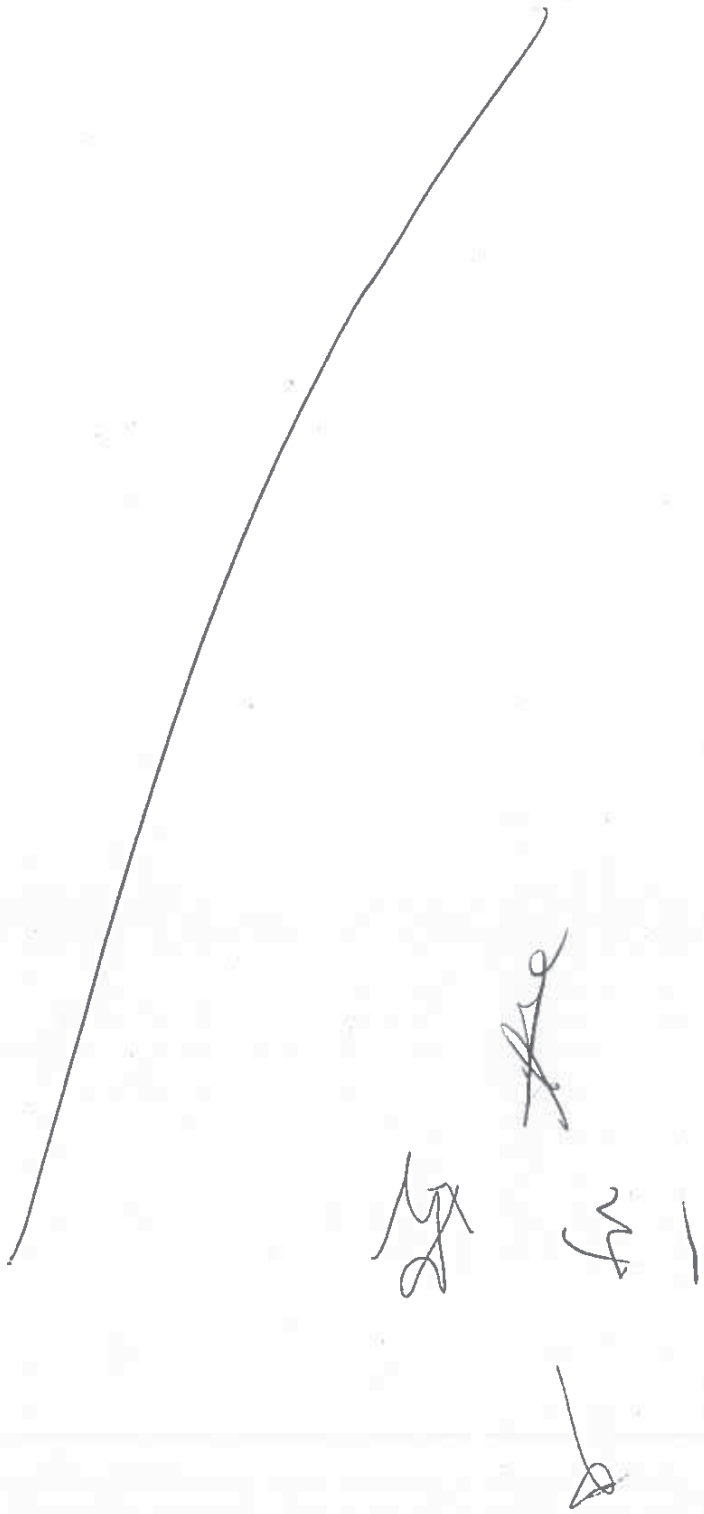
d'aquests tipus de servei permet una autocobertura per les vacances i així contracte eventualitats en moments que hi ha un pic de demanda de personal per part del client (exemple posició nova nocturna per cobrir emissora de Lleida)

TORN DE NIT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
33,50	8	8			8	8	8	8	8	8				6	8				8	8	8	8		8	8			8
16,00		8	8									8	8			8	8									8	8	
30,00		8	8	8	8	8	8			8	8					8	8	8	8	8				8	8			
16,00			8	8								8	8			8	8									8	8	
28,00	6	6			8	8			8	8	8			8	6	6			8	8						8	8	8
28,00	8	8	6	6					8		8				8	8	6	6				8	8	8	8			8
28,00			8	8	6	6	8	8		8	8			8	8				6	6			8	8	8			
28,00	8						6	6	8	8				8	8			8	8	8	6	6		8	8			8
28,00				8	8	8		8	6	6	8				8	8	8	8			8	8	6	6				
27,00	8						8	8			6	6	6	8				8			8	8	8		6	6	6	8
36,00	8	8	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8
	46	46	46	46	38	38	46	46	46	46	46	30	30	46	46	46	46	46	38	38	38	46	38	46	46	38	38	48
	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

- A data d'avui demanen una posició mes que segurament s'allargarà en el temps.

Finalment després d'exposar les nostres propostes, sol·licitem a l'empresa uns dies més perquè puguin reconsiderar l'aplicació del 41, ja que creiem que podria ser una molt bona opció a tenir en compte i més beneficiosa tant per l'empresa com pels treballadors.



ACTA DE 15 de Julio de 2016

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 15 de Julio de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

Asesores:

Por parte de la empresa:

Por parte de la Inspección de Trabajo:

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Serveis Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 10:45 h de la fecha señalada en el encabezamiento,** compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para negociar, siendo el objeto de la reunión la continuidad de las negociaciones correspondientes **al período de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo,** se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- Al inicio de la reunión se exponen los avances de la "Comisión de Planificación" en las tres salas.

Salas de Barcelona y Reus: Tras el estudio y puesta en común de las propuestas de la empresa y de la parte social, en este momento se está trabajando por parte de la empresa en una planificación a medio plazo con el objetivo de verificar que las propuestas alternativas que se están estudiando cumplen con lo establecido en el convenio colectivo y además no conllevan ninguna descobertura.

La empresa informará sobre este punto, a la parte social, como máximo el próximo martes dia 19.07.16.

Sala de Hospitalet: Por la propia naturaleza de esta sala en cuanto a las diferentes subespecialidades, la variabilidad en la demanda del servicio y el número de afectados, los avances de la comisión no han sido tan importantes como en las otras dos salas. No obstante, teniendo en cuenta que el objetivo de las partes es intentar conseguir un acuerdo global respecto a las tres salas, la parte social solicita prorrogar el periodo de consultas hasta el próximo viernes dia 22.07.16.

SEGUNDO.- A la pregunta de la parte social, respecto a si la empresa estaría dispuesta a mejorar su propuesta económica en cuanto a la compensación de los pluses, la empresa manifiesta que dependiendo el acuerdo al que se llegue finalmente, valorará dicha posibilidad.

TERCERO.- A la pregunta de la empresa, respecto a si se respetaría un posible acuerdo con las salas de Barcelona y Reus y no se lograse tal acuerdo con la sala de Hospitalet, la parte social manifiesta que su ánimo no es perjudicar los avances de ninguna de las salas pero que todo queda supeditado a un acuerdo global y a las contraprestaciones que la empresa ofrezca a las propuestas de la comisión negociadora.

CUARTO.- Una vez realizadas dichas manifestaciones, ambas partes acuerdan prorrogar de mutua acuerdo el periodo de consultas extendiendo éste hasta el viernes día 22 de julio.

La parte social solicita que a dicha reunión asista la Sra.

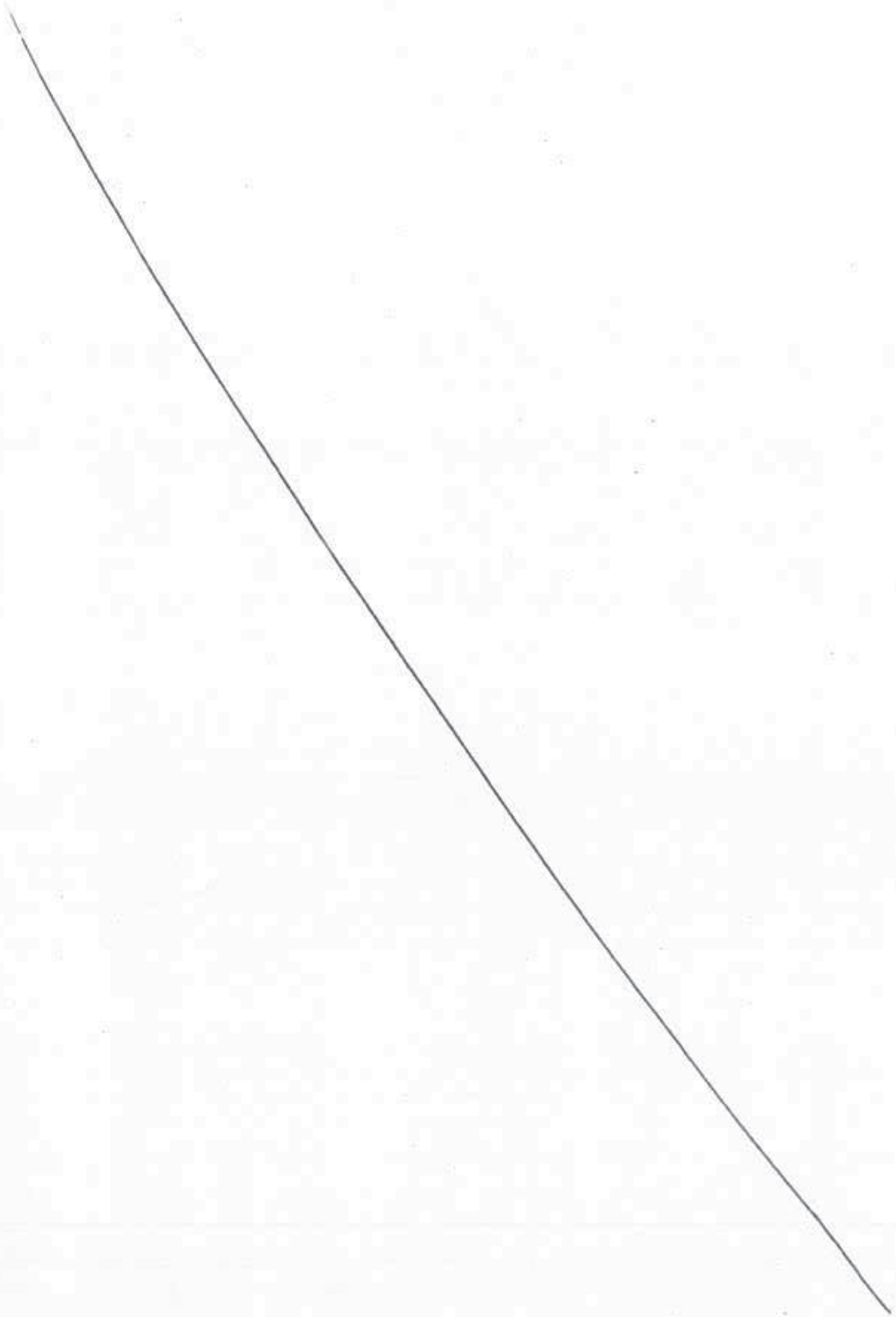
La empresa acepta dicha petición.

QUINTO.- Los representantes de esta Comisión Negociadora, por parte de la Sala de Reus solicitan una nueva provisión de fondos por importe de 140 €.

La empresa hace entrega de dicha provisión en el día de hoy.

SEXTO.- Por último, la empresa hace entrega a la parte social y a cada una de las secciones sindicales, del informe "Documento de respuesta al informe de alegaciones al informe técnico", el cual se adjunta a la presente acta.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13,30 horas del dia 15 de Julio; firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes, y emplazándose para el próximo **día 22 de julio a las 10,30 horas.**



ferrovial
servicios

DOCUMENTO DE RESPUESTA AL INFORME DE ALEGACIONES AL INFORME TÉCNICO

SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS

JULIO DE 2016

ferrovial servicios

ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES PREVIAS – DEFECTOS JURÍDICOS QUE INVALIDAN LA MEDIDA.....4
2. INTRODUCCIÓN.....5
3. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y FUNCIONES DEL PERSONAL.....6
4. PARTICULARIDADES DEL SERVICIO 6
5. RIESGOS PSICOSOCIALES.....9
6. ANTECEDENTES.....10
7. DIMENSIONAMIENTO Y PLANIFICACIÓN DEL SERVICIO.....10
8. FORMACIÓN.....13
9. PENALIZACIONES Y CONTRAPRESTACIONES.....14
10. INEFICIENCIAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS.....15
11. CONCLUSIONES.....15
12. ANEXOS 1 y 2.....16

ferrovial servicios

OBJETO DEL DOCUMENTO

En este documento se pretende dar respuesta al informe de alegaciones al informe técnico, presentado por la parte social.

Para facilitar su seguimiento y comprensión se ha organizado el mismo en base a los mismos capítulos que contiene dicho documento de alegaciones.

ferrovial servicios

1. CONSIDERACIONES PREVIAS – DEFECTOS JURÍDICOS QUE INVALIDAN LA MEDIDA

En el informe de alegaciones en su página 1 se expone *"los horarios propuestos por la empresa en su memoria no respetan el disfrute de dos fines de semana al mes de los trabajadores, hecho esto que vulnera claramente el tenor literal del ARTÍCULO 25 del convenio."*

Esta afirmación es totalmente falsa en el sentido que el Informe Técnico describe en el apartado 8 así como en los documentos adjuntos en las actas de la Mesa de Negociación, que se respectarán los tiempos de descanso establecidos en el Convenio Colectivo, esto es, la libranza de dos fines de semana al mes.

En relación a lo que establece el Artículo 25 del Convenio Colectivo a efectos de las franjas horarias que se consideran fin de semana,

La gran mayoría de la plantilla del contrato lleva años realizando cambios de turno a las 07.00h, 15.00h y 23.00h, a excepción del personal que dispone de horarios específicos individuales (los afectados por este Expediente, que inician y finalizan el turno en base a su propio horario).

Entendemos pues que, iniciar una jornada laboral un domingo a las 23.00h, habiendo disfrutado de una libranza de fin de semana (desde las 07.00h del viernes hasta las 23.00h del domingo) no significa vulnerar la libranza de fin de semana que establece el Convenio Colectivo, que considera fin de semana al periodo comprendido entre las cero horas del sábado y las veinticuatro horas del domingo.

Con todo el sentido lógico del mundo, la plantilla ha acordado que por 1 hora de desfase no tiene sentido alterar la programación horaria habitual. En caso contrario, y sirva de ejemplo el caso anterior, la empresa podría plantear que el trabajador acudiera a su puesto de trabajo el viernes de 23.00 a 24.00 horas (sólo 1 hora) a cambio de que el domingo iniciara su jornada a las 00.00 horas, siendo éste un sinsentido tanto para el trabajador como para la empresa.

Por todo ello, y en base a lo establecido en la actualidad la Empresa considera que no se está vulnerando el Artículo 25 del Convenio.

En la misma página 1 del informe de alegaciones se manifiesta que *"el cálculo que hace la empresa del personal necesario por turno, no tiene en cuenta lo establecido en el Art 54 (pausa en PVD). Actualmente la mayoría de la plantilla realiza pausas de 8 minutos y no de 5 minutos, hecho éste que vulnera claramente el Artículo 54 del Convenio que establece que las pausas tienen que ser de 5 minutos cada hora y no son acumulables"*.

Una de las peticiones del colectivo de trabajadores de la sala en el momento de la transición del servicio, cuando Ferrovial Servicio asume la prestación, es que los descansos los venían realizando de 8 minutos en lugar de 5 minutos, pues con los 5 minutos "no tenían ni tiempo para salir al exterior". La Empresa por tanto respetó dichos descansos de 8 minutos por petición del colectivo de trabajadores. La sorpresa es que la primera noticia de que se incumpla el tiempo de descanso en PVD

sea en este informe de alegaciones y se denuncie ahora que debe ser de 5 minutos en lugar de 8 minutos.

En cualquier caso, la Empresa no tiene ningún inconveniente en efectuar los descansos de PVD de 5 minutos en lugar de 8 minutos. Es más, en el informe técnico de la MSCT en ningún momento se establece la duración de los descansos de PVD.

2. INTRODUCCIÓN

Esta introducción describe de forma vaga los hechos acontecidos desde el inicio del periodo de consultas del Expediente de MSCT presentado por Ferrovial Servicios.

Se hace mención a que "*esta Comisión ha llegado a la conclusión de que la empresa contratante no tiene los conocimientos necesarios sobre las actividades que sus trabajadores realizan dentro de las diferentes salas de Coordinación de Emergencias Médicas. En una primera lectura de los datos observamos algunos fallos de razonamiento y concepto que analizaremos detalladamente más adelante*".

En cualquier caso, no es necesario decir que se trata de una frase que carece en su totalidad de fundamento, ya que se limita a opinar sobre algo sin aportar ninguna documentación o dato objetivo que la sustente, además de no ser una frase para incluir en un apartado titulado "Introducción".

Se hace mención a "*la decisión tomada por Ferroser está basada en un análisis superficial y distorsionado de los datos. Demostraremos, también, que el uso de variables irrelevantes modifica los resultados y que no han sopesado la importancia de los factores realmente relevantes.*"

En este caso, en ningún momento del informe se hace mención a cuáles han sido las variables irrelevantes que se han tomado y que modifican los resultados como tal ni cuáles son los factures realmente importantes. Tampoco hay un desarrollo más profundo a nivel explicativo por el cual se indica que el análisis es superficial y distorsionado de los datos.

ferrovial servicios

3. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y FUNCIONES DEL PERSONAL

En este Capítulo se realiza una descripción de las distintas subespecialidades que existen en el servicio así como una relación de las principales tareas asociadas a cada subespecialidad.

Mencionar que en la página 5 se indica que la figura de FORCA actualmente NO está en servicio, cuando es una de las figuras que lleva activa desde el primer día de prestación del servicio por parte de Ferrovial Servicios, al ser esta figura uno de los compromisos de mejora planteados en la oferta por parte de esta empresa.

4. PARTICULARIDADES DEL SERVICIO

El informe de alegaciones indica en su página 5 las funciones que deben llevar a cabo los Gestores de Segundo Nivel, indicando además lo siguiente: *"Para poder proporcionar un servicio correcto y de calidad al usuario, se necesita un perfil completamente diferente al de los gestores de Primer Nivel, ya sea en las funciones de demanda o gestión. Las funciones del personal de Segundo Nivel requiere una formación amplia y completa, complementada necesariamente con formaciones mensuales de "reciclaje" de protocolos y legislación vigente que llevan sin realizarse desde la entrada Ferroser en el servicio, y que puede ser una causa más que justificada a tener en cuenta a la hora de planteamos el motivo del empobrecimiento de calidad del servicio y las consecuentes penalizaciones por parte del cliente SEM."*

A esta afirmación es necesario poner de manifiesto que la Empresa es totalmente consciente de las funciones del Gestor de Segundo Nivel. No obstante, tal y como se indica en el Capítulo 7 del Pliego de Prescripciones Técnicas: "...de las subespecialidades indicadas en el punto 4 pueden ser temporales durante la duración del contrato, o incorporarse cuando SEM lo comunique. La modificación, finalización o inicio será siempre comunicado con 1 mes de antelación". Por tanto, SEM se reserva la potestad de que cualquiera de las subespecialidades indicadas puedan tener carácter temporal, esto es, que puedan desaparecer, fusionarse o no aplicarse.

Esto mismo se puede comprobar en las horas dimensionadas en el Segundo Nivel de Demanda desde la entrada de Ferrovial Servicios han sufrido una disminución más que notable, en favor de las horas de Gestión de Demanda de Primer Nivel que han tenido un aumento considerable. Este hecho es debido a que el cliente pretende reducir las horas de servicio de esta subespecialidad de Segundo Nivel e incrementar las de Primer Nivel. Para ello, la mejor manera de llevarlo a cabo que el personal de Segundo Nivel esté formado en Primer Nivel y puedan prestar esta subespecialidad. Actualmente un 70% de la plantilla que procedía de Segundo Nivel es totalmente polivalente en Primer Nivel gracias a la formación que la Empresa ha impartido.

Así cuando en el informe de alegaciones se indica *"muchos profesionales de Segundo Nivel son expertos en su campo y si bien podrían ser formados para desempeñar las funciones de Primer Nivel puntualmente, privará a la empresa del servicio de un profesional ya formado y con experiencia en temas administrativos. Creemos conveniente que la empresa de uso de su recurso más preciado ,siempre teniendo en cuenta la voluntariedad y el bienestar del mismo".*

Tal y como se ha comentado, la Empresa no decide el número de horas a prestar de Segundo Nivel sino que le viene dado por el cliente.

Adicionalmente el informe de alegaciones indica que las penalizaciones son debidas a la falta de formación del personal de Segundo Nivel. Esto no es así pues las penalizaciones que ha recibido la empresa solamente hacen referencia a la Gestión de Demanda de Primer Nivel y a la Gestión de Recursos, pero NO a la Gestión de Segundo Nivel. Por tanto, la afirmación que se expone en el informe de alegaciones no hace más que reflejar el grado de desconocimiento del pliego y del servicio.

En relación a que la Empresa no ha propuesto ni promovido ningún plan de formación, se indica que la Empresa ha aportado el número de formaciones continuadas que ha realizado, siendo por tanto esta afirmación totalmente falsa.

En este mismo capítulo 4, el informe de alegaciones describe más ampliamente todas las tareas que los Gestores de Segundo Nivel llevan a cabo para dar más énfasis a la importancia de esta subespecialidad en el Servicio.

La empresa pues no tiene duda de la relevancia de las tareas que lleva a cabo esta subespecialidad en concreto, pero es el cliente quien decide el volumen de horas a prestar de cada subespecialidad. Además, se vuelve a insistir en si es necesario formar a este personal en la subespecialidad de Primer Nivel con frases como *"formar este colectivo para ser polivalente en Primer Nivel sería posible, pero ¿sería necesario?"*.

En el informe de alegaciones en la página 7 se indica que *"la RLT desconoce cuál es el organigrama de la empresa"*. Además se expone "hay un problema importante de estructura *y jerarquía dentro del servicio. El número de coordinadores ha aumentado considerablemente, afectando esto al dimensionamiento y a la planificación horaria de los trabajadores."*

El organigrama del servicio está comunicado a todo el personal de la sala, y cada vez que hay alguna modificación del mismo se comunica su actualización.

En relación al número de coordinadores en cada sala, se trata de una decisión que viene dada por el cliente y no por la Empresa. Además, ninguna relación tiene el número de coordinadores con una afectación en el dimensionamiento y a la planificación horaria. Se trata de una afirmación que carece de sentido lógico.

En relación a lo que se expone como incidencias en su página 8:

"- Coordinadores de demanda de Segundo Nivel han pasado a ser inexistentes".

Se trata de una decisión del cliente SEM no de la empresa.

"- Coordinadores de demanda de Primer Nivel, actualmente hacen funciones de demanda...".

Este hecho es falso como norma general, si bien es cierto que el pliego prevé que en determinadas ocasiones excepcionales el coordinador pueda hacer tareas de gestor, ya sea de Primer Nivel o de Segundo Nivel.

"- Coordinadores de gestión, actualmente se encuentran ausentes de sus funciones de manera continuada, sus funciones han pasado a ser la cumplimentación de informes por partes de estructura..."

Así es, ya que tal y como establece SEM, los Coordinadores en este servicio no pueden atender llamadas sino que deben estar coordinando el servicio mediante tareas más de tipo administrativo y de supervisión.

En la página 8 se incluye un apartado de "Voluntariedad", en el cual se menciona "el servicio siempre ha funcionado en gran parte, gracias a la voluntariedad de la plantilla y lo ha hecho perfectamente hasta ahora. Un gestor realizaba cambios y cubría posiciones requeridas por las necesidades voluntariamente, acordando los cambios con el coordinador o supervisor...".

Esta afirmación no hace más que reflejar que anteriormente el servicio funcionaba únicamente gracias a la voluntariedad de los trabajadores de realizar cambios –de horario, turno, etc-. Efectivamente, siendo esto un servicio de atención médica, lo que la Empresa no puede aceptar la es que el buen o mal funcionamiento del servicio sea dependiente de la mayor o menor voluntariedad de los trabajadores en cambiar sus condiciones de tiempo de trabajo como viene pasando en la actualidad. En muchas ocasiones a día de hoy, la Empresa depende de que algunos trabajadores estén dispuestos a cambiar turnos o a trabajar en sus días de descanso para no dejar el servicio desatendido, motivo por el cual se considera obvio la aplicación de este Expediente de modificación sustancial de condiciones.

En la página 9 se afirma que *"la movilidad voluntaria de gestores entre las Salas Hospitalet y Sala Barcelona, completamente descoordinada por la falta de comunicación del personal de Estructura de la empresa, no beneficia en ningún caso al trabajador que ve modificado sus horarios y sala en ocasiones ya habiendo comenzado su jornada laboral".*

Precisamente para evitar esto, la empresa propone en este Expediente una serie de modificaciones horarias y cambios de sala.

Asimismo se añade *"la aplicación de la MSCT a la plantilla, dificultará mucho la conciliación familiar, la conciliación laboral y los planes de estudios y en consecuencia no ayudará a fomentar la voluntariedad tan necesaria e imprescindible para este servicio a la par que romperá definitivamente las vías de comunicación entre personal de estructura y plantilla".*

A banda de tratarse de una frase en tono amenazador en el sentido que se relaciona directamente la aplicación de la MSCT con romper las vías de comunicación entre plantilla y empresa, se pone de manifiesto nuevamente que el servicio únicamente funciona con la voluntariedad de todos los trabajadores a efectuar modificaciones en su horario, jornada o distribución de la misma. Pues bien, hay que decir que precisamente los trabajadores que habitualmente modifican su horario, jornada o distribución de ésta suelen ser trabajadores que tienen horarios estándar y que su jornada es de lunes a domingo. A menudo, este colectivo suelen ser quienes deben alterar sus condiciones para poder cubrir aquellas ineficiencias provocadas por el personal que dispone de unas condiciones especiales y particularizadas de tiempo de trabajo.

En relación a lo que se establece en la página 9 acerca de PVD: *"la empresa debería disponer alrededor de 3 gestores de demanda y de 2 gestores de recursos más por turno".*

La empresa es consciente de los gestores adicionales que deben existir en la sala en cada momento y por subespecialidad para cubrir los PVD y descansos que vienen recogidos en el Convenio Colectivo. Estos no siempre son 3 y 2 respectivamente sino que varían en función del dimensionamiento de la sala.

5. RIESGOS PSICOSOCIALES

En la página 10 se incluye un capítulo titulado "Riesgos Psicosociales" en el que se menciona literalmente lo siguiente:

"Si a esto le añadimos la inestabilidad y poco o nulo entendimiento entre la empresa y los trabajadores, los constantes errores administrativos y demás factores negativos, se crea una merma en el aspecto psicosocial de la plantilla. La tasa de bajas por incapacidad aumentó desde el inicio de la gestión del servicio por parte de Ferroser. Este hecho puede demostrar el riesgo que comporta una mala gestión del servicio por parte de la empresa a nivel laboral-emocional".

No cabe duda que esta afirmación pretende demostrar que ha habido un aumento de la tasa de bajas por IT en la plantilla debido al *"poco entendimiento entre la empresa y los trabajadores".*

Primeramente, decir que esta frase pone de manifiesto que en el caso de aplicación de esta MSCT de forma unilateral por parte de la empresa, las relaciones entre la misma y los trabajadores empeorarían y por tanto el nivel de bajas por I.T. o absentismo en general aumentaría.

Además, en otros apartados del informe de alegaciones se hacía mención a que se trata de un servicio que debe estar basado en la voluntariedad de los trabajadores, pues sin dicha voluntariedad el servicio no funciona.

En este sentido, se demuestra pues que dicha voluntariedad por parte de la plantilla a día de hoy es totalmente inexistente (ya que si existiese dicha voluntariedad la tasa de bajas por I.T. no hubiese aumentado y según se expone en el informe dicha tasa ha aumentado), motivo adicional por el cual la empresa debe aplicar esta modificación colectiva para no poner en riesgo el servicio prestado.

ferrovial servicios

6. ANTECEDENTES

En el Capítulo 6 "Antecedentes" se expone:

"En el histórico del servicio y su organización de calendarios (jornada, turno y horario) queremos destacar la flexibilidad y la alta variabilidad dependiendo de las directrices SEM y del momento estacional en el que nos encontremos. Es por ello que el personal más antiguo conoce y puede dar fe de la existencia de horarios variables y jornadas cambiantes desde el inicio del servicio. Una particularidad de este servicio, hasta ahora, ha sido la alta comunicación entre personal de estructura y gestores para llegar a pactos personales bilaterales, de ello se deriva que en los últimos tiempos se haya llegado a pactos personales presentados por la empresa y que actualmente se están ejecutando. Dicha práctica garantiza la cobertura de un servicio flexible y cambiante..."

Uno de los principales motivos por los cuales la Empresa se ve obligada a la MSCT es tener que ejecutar un Pliego de Condiciones en el cual las necesidades que establece el cliente son totalmente distintas a los anteriores, unificando dos contratas en una, hecho que el informe omite en todo momento.

La reducción en prestación de horas de la subespecialidad de Segundo Nivel y el aumento en Primer Nivel, así como la necesidad de acuerdo como establece el pliego de tener perfiles de gestor polivalentes en Primer y Segundo Nivel, implican la obligatoriedad de efectuar cambios organizativos para poder adaptar la plantilla a las nuevas necesidades del servicio. Es totalmente imposible tener una plantilla adaptada a las nuevas necesidades si no se llevan a cabo modificaciones en la organización de tiempo de trabajo, pues cada empresa tenía sistemas de organización distintos, y por tanto calendarios diferentes. Integrar dos sistemas distintos para ejecutar un único servicio que fusiona ambas requiere obviamente modificar el sistema de organización.

Son precisamente dichos pactos, que anteriormente quizá eran justificados al operarse el servicio de forma independiente, los que bloquean la organización y los que provocan que el resto de personal que no dispone de pactos tenga que alterar sus tiempos de trabajo para subsanar las ineficiencias provocas por dichos pactos que a día de hoy pierden su sentido lógico. El informe de alegaciones pone de manifiesto nuevamente los pactos personales y la voluntariedad de la plantilla de modificar sus condiciones horarias (entendemos será las del personal que no tiene pactos) las que garantizan la cobertura del servicio.

7. DIMENSIONAMIENTO Y PLANIFICACIÓN DEL SERVICIO

En el primer párrafo de este Apartado se menciona:

"Tras el estudio del Informe Técnico entendemos que los gráficos presentados en la página 31 reconoce la necesidad de trabajadores entre las franjas horarias de 23.00h y las 00.00h, donde el mismo gráfico dimensiona personal a partir de las 08.00h, con lo que NO se justifica el desplazamiento de horas y la consecuente MSCT de los trabajadores que ya realizan este horario".

Obviamente que se requiere personal en estas franjas horarias, ya que se trata de un servicio 24 horas. Visto así, también se requiere personal en la franja de 20.00h a 04.00h o de 18.00h a 02.00h, o de 11.00 a 19.00h, pero esto no es una justificación con fundamento para tener personal que realice un horario en estas franjas. Efectivamente el cambio de necesidades de personal tiene lugar a las 23.00h que coincide con el cambio de un horario de tipo estándar 15.00h a 23.00h y de 23.00h a 07.00h, y los horarios del personal deben estar alineados con éstos.

Basar un argumento de NO aplicación de MSCT o de desplazamiento de horas con la afirmación anterior denota un bajo criterio y peor conocimiento de los criterios que deben regir en la organización de cualquier colectivo de personal y del logro de la eficiencia organizativa.

En la misma página 12 se indica: *"En la página 46 del Informe Técnico se habla de ampliaciones de jornada que es inversamente proporcional al número de eventuales contratados habiendo negado ampliaciones a trabajadores en plantilla por no adherirse a un rotativo anual presentado por la empresa fuera de convenio."*

Bien, pues analizando los dos gráficos,

Las ampliaciones de jornada tienen un valor prácticamente constante todos los meses (a excepción de la punta del mes de octubre 2015) ya que las personas que quieren ampliar su jornada cada mes son habitualmente las mismas. En cambio, las contrataciones de personal eventual tienen una curva creciente a lo largo de los meses, alcanzando su pico en el mes de Febrero 2016 y a partir de esa fecha descienden, siguiendo el patrón de dimensionamiento de horas requerido por el cliente.

Se puede comprobar pues que el defecto de horas en ampliaciones (existe un desvío de 100 horas arriba o abajo) no guarda relación alguna con el valor de contratación de eventuales (que varía del orden de 1.000 horas arriba o abajo). Claro está, que si la empresa debe proporcionar un volumen mucho más elevado de horas en meses de invierno y el número de personas que quieren ampliar su jornada es limitado y prácticamente constante todos los meses, se deberá incrementar la contratación eventual.

Por tanto, la intención de relacionar un menor volumen de ampliaciones de jornada en favor de una mayor contratación de eventuales implica mala fe y distorsión de la información, que personal con experiencia en el servicio debería de conocer más a fondo.

Además, la propuesta de calendario anual de adhesión voluntaria fue propuesto por la empresa durante el mes de marzo 2016, mientras que los datos presentados comprenden el periodo Septiembre 2015 a Abril 2016, de manera que se puede comprobar que, la afirmación que contiene el Informe de Alegaciones carece de veracidad y pretende acusar a la empresa de tomar represalias con aquellos trabajadores que prefirieron no adherirse a un calendario anual. Se puede ver solamente con las fechas de los gráficos que no puede ser así.

En esta misma página se manifiesta "*...como factor de desajuste, más concretamente, fines de semana de libranza obligatorios establecidos por convenio*". *Pero que por otra parte en cuanto se contratan trabajadores nuevos para cumplir la misma función que otros, se aduce*

el Convenio para no pagarles el plus de emergencias que cobran los otros gestores en las mismas funciones los cuales lo tienen consolidado".

Se trata de un párrafo que mezcla conceptos que nada tienen que ver entre ellos. En los documentos adjuntos al Informe Técnico se indica que los fines de semana y festivos son un punto a tener en cuenta con la planificación secuencial en el sentido que, cuando la frecuencia que se ha establecido vulnere el derecho establecido en Convenio Colectivo de librar dos fines de semana al mes, ésta deberá ajustarse para dicho disfrute. La empresa así lo ha manifestado en todas las reuniones de la Mesa de Negociación que se han celebrado. Se trata de una cuestión lógica y que la empresa debe tener en consideración para cumplir con el Convenio Colectivo (derecho del trabajador a librar dos fines de semana al mes).

No obstante, el párrafo indicado mezcla que la empresa acude Convenio precisamente para ofrecer los dos días de libranza pero que no acude Convenio cuando contrata personal eventual (a efectos del plus emergencia). Bien, pues, de entrada, nada tiene que ver lo primero con lo segundo. Y seguidamente, el plus emergencia no es un concepto que venga regulado en Convenio Colectivo sino que se trata de un plus que tienen consolidado cierto colectivo del personal y que nada tiene que ver con lo expuesto.

En la página 13 del informe de alegaciones se indica además "*...las funciones son muy diferentes entre sí. Tienen protocolos completamente distintos, ...se requieren años de experiencia en cada una de las subespecialidades... la falta de formación por parte de la empresa y las antiguas adjudicatarias hacen que esta situación diste mucho de ser verdad, pues si bien existen gestores polivalentes que puedan desempeñar las dos funciones en su totalidad, estos son minoría y están especializados en una o dos zonas... hay que destacar que la falta de polivalencia es el resultado de la falta de formación específica y voluntariedad por parte de la empresa y que de ninguna manera favorece que el cliente pueda delimitar al personal en cada posición con vetos específicos...*"

Primeramente este párrafo indica de nuevo que las funciones son muy distintas entre sí, hecho que obviamente la Empresa ya es conocedor así como el propio SEM también, que además es quien ha redactado el Pliego de Condiciones.

Cuando se menciona que se requieren años de experiencia en cada una de las subespecialidades: si bien es cierto que hay personal con menos de un año de experiencia que desarrolla sus tareas con mayor acierto que otras personas que llevan años en el servicio. Además estas personas con menor antigüedad son las que ponen menos problemas a la hora de formarse en otras subespecialidad.

Cuando se refiere a la falta de formación por parte de la empresa y las antiguas adjudicatarias, si va en el sentido de la formación de polivalencia tenemos que decir que es una afirmación falsa. En la sala de Hospitalet, hay más gestores que pueden desarrollar la subespecialidad de Gestión de Recursos y Gestión de Demanda de Primer Nivel que los que pueden desarrollar una única subespecialidad, de forma que son mayoría.

En esta misma página 13, se incluyen otras afirmaciones superficiales y sin fundamento, como por ejemplo *"lo que la empresa denomina horarios raros o fuera de convenio facilita que el servicio sea flexible. Con la MSCT que propone la empresa la flexibilidad se puede reducir considerablemente y perjudicar gravemente el servicio".*

Precisamente la flexibilidad no se consigue con los horarios "raros" o fuera de convenio, pues estos son casualmente los que a la hora de planificar el servicio deben situarse los primeros en el cuadrante y planificar el resto en función de los primeros. Comentar pues, que la aplicación de la MSCT reduce la flexibilidad y perjudica el servicio, es una afirmación vaga, sin fundamento, no se aporta ninguna prueba ni dato objetivo, además de mezclar flexibilidad con horarios y distribuciones de jornada especiales e inamovibles.

En la página 14 de este informe se especifica, ahora para la Sala de Barcelona, que *"..concretando las particularidades de la Sala de Barcelona entre las diferentes modificaciones encontramos desde cambios de jornada, turnos y salas. Personal con exclusividad de servicio en Sala de Barcelona se le modifica de sala enviándola a la Sala de Hospitalet de Llobregat con el inconveniente que ello conlleva al necesitar formación específica de no menos de 40h para poder desarrollar sus funciones."*

Bien, pues en las páginas anteriores se hacía mención a una falta de formación por parte de la Empresa (falta de formación que no es cierta pues se aportan todos los documentos que justifican las formaciones realizadas) y ahora se sitúa como excusa tener que efectuar 40 horas de formación para poder desarrollar las tareas en otra sala. Esto no hace más que poner en evidencia la incoherencia y contradicciones en este informe.

En la página 15 del informe se hace referencia a que se aporta una tabla Anexa 1 en la que se indica que: *"los descubiertos ocurren de lunes a viernes de 19h a 22h y de 23h a 24h; durante el fin de semana, en cambio, dicho descubierto se prolonga todo el día, pero en ningún caso en horarios considerados por Ferroser fuera de una distribución uniforme."*

En la tabla Anexa 2 se observa lo que ocurriría si se realizaran los cambios sugeridos tras la aplicación del Artículo 41 en la misma sala. En ella vemos que las franjas de descubierto son obviamente diferentes y reconocemos que se observa una ligera mejora de descubiertos durante el fin de semana. En cambio, de lunes a viernes se incrementan los descubiertos de personal en la franja 23.00h a 24.00h hasta prolongarse en franjas de 08.00h a 14.00h o de 19.00h a 22.00h.

La empresa da respuesta a este párrafo en el capítulo "Anexos 1 y 2".

8. FORMACIÓN

En el informe se indica que *"La formación es otro punto esencial en el servicio al que la empresa Ferroser no le presta ninguna atención".*

Esta afirmación es falta, pues la Empresa ha realizado numerosas formaciones continuadas a un gran colectivo de la plantilla de personal.

Se hace referencia de nuevo a la relevancia del Segundo Nivel de Demanda, *"su necesidad en el segundo nivel es crucial ya que existe una gran cantidad de protocolos y legislación que va variando con el tiempo... Estamos seguros que al prestar la debida atención a este punto*

ferrovial servicios

se mejoraría enormemente la calidad y por consiguiente las penalizaciones por parte del cliente."

Se vuelve a poner de manifiesto el desconocimiento del pliego pues las penalizaciones impuestas por el cliente no hacen referencia al Segundo Nivel de Demanda sino al Primer Nivel y Gestión de Recursos.

Se indica *además "que en el Primer Nivel la empresa ha implementado colgar en la intranet los comunicados referentes al protocolo existentes pero no se da tiempo al personal para estudiarlos y hacer preguntas, sino que deben leerlos en sus descansos, entre servicios y pvd's".*

"Desde la llegada de Ferroser al servicio la formación en cualquiera de los servicios prestados por la empresa ha sido nula e inexistente. No se han prestado por parte de la empresa un plan de formación ni de reciclaje más allá de la necesaria al personal de nueva incorporación".

Nuevamente se constata que se realizan afirmaciones sin conocimiento alguno y faltando a la verdad, pues la Empresa ha presentó al cliente un Plan de Formación Continua y que el mismo validó durante el primer trimestre de prestación del servicio por parte de la Empresa.

9. PENALIZACIONES Y CONTRAPRESTACIONES

Se hace mención nuevamente (copiado literal de la página 7 del mismo informe), las incidencias detectadas en Coordinación:

"- Coordinadores de demanda de Segundo Nivel han pasado a ser inexistentes".

"- Coordinadores de demanda de Primer Nivel, actualmente hacen funciones de demanda...".

"- Coordinadores de gestión, actualmente se encuentran ausentes de sus funciones de manera continuada, sus funciones han pasado a ser la cumplimentación de informes por partes de estructura..."

Estas afirmaciones ya se han respondido en apartados anteriores, demostrando que no son ciertas.

10. INEFICIENCIAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

Se menciona en este capítulo lo siguiente: *"En el informe técnico del capítulo 8 Ineficiencias Organizativas y Productivas" la parte social debe destacar, que movilizar gestores, para hacer funciones administrativas, es desajustar la capacidad de cobertura del servicio. Las sustituciones de personal no se pueden realizar de forma homogénea, dada la alta heterogeneidad de la plantilla".*

Se trata de un párrafo sin sentido alguno. Se desconoce en qué párrafo del Capítulo 8 del Informe Técnico se propone movilizar gestores para hacer funciones administrativas, ni tampoco se comprende qué tendría eso que ver con que las sustituciones de personal no se pueden realizar de forma homogénea, dada la alta heterogeneidad de la plantilla. Tampoco se entiende el párrafo, quizá se refiere a que las sustituciones no pueden ser en igualdad de condiciones de la persona a la que se sustituye. Si fuese así, entra en contradicción a lo establecido en la página 14 del mismo informe, que indica que *"si lo que se pretende en este caso es fidelizar al trabajador eventual la empresa debería realizar contratos de sustitución por I.T. asignando así un horario, un turno y una temporalidad en caso de baja por maternidad, ..."*

11. CONCLUSIONES

Se indica que *"a día de hoy las necesidades, los sistemas y métodos de trabajo del personal no han variado en el histórico del servicio. La única variable es la empresa adjudicataria".*

Este párrafo demuestra de nuevo un desconocimiento total y absoluto del servicio así como del nuevo Pliego de Condiciones que regula el mismo. Este servicio ha unificado a dos servicios que previamente funcionaban de forma independiente con dos contratas distintas. El nuevo pliego, por tanto, es totalmente diferente a los anteriores y las necesidades que establece son notablemente distintas a las necesidades de servicios anteriores.

ferrovial servicios

12. ANEXOS 1 y 2

Una vez analizados los datos presentados por la parte social en su Anexo 1 y Anexo 2 como propuesta alternativa en la organización del servicio, la Empresa debe indicar lo siguiente:

- La propuesta recoge un periodo de 5 días únicamente para intentar demostrar que la plantificación del servicio por parte de la empresa no es adecuada. Es de sentido común que con un periodo de 5 días laborables no es posible demostrar ni proponer medida alguna, pues de están omitiendo tal cantidad de variables que influyen en la planificación, que la misma propuesta se invalida por sí misma.

- Se constata en ambas tablas la columna de posiciones "Demanda" contiene en su mayoría datos erróneos. Sólo a modo de ejemplo, el mismo Domingo 10 (correspondiente al mes de abril según se indicó verbalmente por la parte social, pues en el informe no hace referencia a qué mes se refieren los datos) indica que las posiciones requeridas a las 00h son 23 posiciones. Si comprobamos en la documentación aportada de dimensionamientos las posiciones requeridas en esa franja se demuestra que son 24.

- En relación a las posiciones reales, si comprobamos la información aportada en la tabla del Anexo 1 con la información que ha aportado la Empresa en relación a los cuadrantes horarios, se verifica que en el informe de alegaciones las posiciones indicadas como personal real en la sala son totalmente incorrectas. A modo de ejemplo:

  - Día 10 en la franja de 17.00 a 19.00h, contemplan 36 pero en realidad son 34 personas.
  - Día 9 en la franja de 00.00 a 01.00h, contemplan 29 pero en realidad son 25 personas, y en la franja de 01.00h a 02.00h contemplan 28 cuando son 24 en sala, y de 02.00h a 06.00h indican 27 cuando en realidad hay 23.

- El elevado nivel de error que contiene los datos aportados por la parte social en el informe de alegaciones hacen evidente la incapacidad de interpretación de toda la información que la Empresa ha aportado, así como un desconocimiento total y absoluto del servicio y de los criterios que deben regir en la elaboración de planificaciones horarias. Obviamente, es de fácil demostración y de gran evidencia, que la información presentada en los Anexos 1 y 2 es totalmente insuficiente y carece de multitud de variables que afectan a la planificación de un servicio como éste.

ferrovial servicios

CONCLUSIONES EN RELACIÓN AL INFORME DE ALEGACIONES PRESENTADO POR LA PARTE SOCIAL

Las conclusiones que se pueden extraer tras la lectura del informe de alegaciones son las siguientes:

- El informe tiene un desorden importante, pues se repiten conceptos en diferentes apartados (incidencias que se repiten en el capítulo de "Particularidades del servicio" y de "Penalizaciones y Contraprestaciones", cuando no tienen sentido en este último; se hace mención a la Sala de Barcelona en el documento correspondiente a la Sala de Hospitalet, el índice no coincide con los Capítulos internos del informe, etc.

- El informe realiza afirmaciones vagas que carecen en su totalidad de cualquier fundamento objetivo que las sustente, limitándose a repetir que la MSCT es improcedente, que dificultará la conciliación laboral y familiar y que no ayudará a fomentar la voluntariedad tan necesaria e imprescindible para este servicio.

- Se afirma que la voluntariedad de los trabajadores es la clave para el funcionamiento del servicio, que sin dicha voluntariedad no es posible su gestión. En este sentido, se refieren a la voluntariedad de los trabajadores que no disponen de condiciones específicas de tiempo de trabajo y que deben amoldarse a ser planificados en función del colectivo que sí dispone de condiciones de horario y distribución específica.

- El documento no propone ninguna alternativa a la presentada por la empresa, sino que se basa en negar la totalidad de la misma sin datos que sustenten los argumentos vacíos de contenido que incorpora este informe de alegaciones.

- Defensa a toda costa de que cada subespecialidad debe seguir desempeñándose únicamente por el mismo personal que a día de hoy lo lleva haciendo. Se intenta demostrar que la polivalencia no es conveniente en el servicio cuando se trata de un requisito que establece el pliego (redactado por el propio SEM) y que la Empresa ha estado intentando aplicar con cierto éxito aun teniendo personal que se ha negado a formarse en otra subespecialidad.

- Contiene contradicciones en varios apartados, por ejemplo, que la empresa no ha realizado formaciones tan necesarias para el buen funcionamiento del servicio, mientras que argumentan que no es posible realizan un cambio de sala de una persona porque debería realizar una formación de 40 horas.

- Se efectúan argumentaciones incoherentes, como relacionar el número de ampliaciones de jornada realizadas con el número de contrataciones de personal eventual sin tener en cuenta la variable de horas a prestar o sin tener en consideración que el número de personas que desean ampliar su jornada es limitado.

- Contiene un planteamiento de base erróneo en el sentido que existen afirmaciones del tipo *"lo que la empresa denomina horarios raros o fuera de convenio facilita que el servicio sea flexible"*. Solamente aplicando sentido común se puede llegar a la conclusión que horarios raros o fuera de convenio, cuando son fijos, inamovibles e impuestos unilateralmente por parte del trabajador (condición de subrogación), y que además no se alinean a las necesidades organizativas, no son precisamente una medida de flexibilidad.

ferrovial servicios

- Establece conclusiones anticipando situaciones totalmente desconocidas y fuera de su conocimiento, con frase del tipo *"la aplicación de la MSCT podría ser el primer paso hacia un desastre que no sólo tendría repercusiones económicas para la empresa y personales para los trabajadores sino que perjudicaría seriamente el Sistema de Emergencias Médicas de Catalunya."*

En Barcelona, a 15 de julio de 2016

ACTA DE 22 de Julio de 2016

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 22 de Julio de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

Asesores:

Por parte de la empresa:

Por parte de la Inspección de Trabajo:

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Serveis Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 10:30 h de la fecha señalada en el encabezamiento,** compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y

legitimación necesaria para negociar, siendo el objeto de la reunión la continuidad de las negociaciones correspondientes **al período de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- La empresa informa respecto a los avances en las Salas de Barcelona y Reus.

Tras estudiar las propuestas presentadas por la parte social en ambas salas, la empresa manifiesta que las mismas podrías ser válidas y por tanto sustitutivas de las previstas en el expediente inicial, aunque condicionadas a la aceptación de una serie de medidas de flexibilidad que se recogen en los documentos que la empresa ha entregado a la parte social y que se adjuntan a la presente acta.

SEGUNDO.- Respecto a la Sala de Hospitalet, la parte social entregó en el dia de ayer una propuesta de planificación. La empresa manifiesta que ha podido realizar un análisis preliminar y no profundizado de la misma. Se constata que esta planificación no se ajusta de forma idónea a las necesidades que requiere el servicio en cuanto a la organización del tiempo de trabajo de la plantilla de esta sala.

TERCERO.- Después de un receso y con el fin de agotar las posibilidades de un acuerdo, las partes llevan a bien prorrogar el período de consultas hasta el próximo lunes día 25 de julio.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 15,30 horas del dia 22 de Julio; firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes, y emplazándose para el próximo **día 25 de julio a las 12,00 horas.**

ferrovial servicios

CONDICIONANTES PARA LA ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE LA SALA DE REUS

SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS

JULIO DE 2016

La Empresa acepta la planificación de horarios, jornadas y distribuciones de tiempos de trabajo propuestos por la parte social, condicionado a las siguientes

ESTIPULACIONES

1. Las secuencias de distribución de tiempo de trabajo podrán ser modificadas mensualmente, con una antelación mínima de 7 días, siempre a criterio de la Empresa, con la finalidad de poder ajustar los recursos a las necesidades específicas de la Sala.

2. El personal que cada mes genere un defecto de horas trabajadas con respecto a las horas contratadas compensará dichas horas, en un periodo a establecer, mediante dos días adicionales de trabajo en fines de semana en su horario habitual de trabajo.

3. Todo el personal que disponga de un contrato a tiempo parcial con jornadas iguales o inferiores a 32 horas/semana, aportará el compromiso de ofrecer una disponibilidad de un máximo de dos días adicionales de trabajo al mes con el objetivo de dar respuesta a la cobertura del servicio.

   En el caso de personal con contrato a tiempo parcial con jornadas superiores a 32 horas/semana aportarán el compromiso de ofrecer una disponibilidad de un máximo de un día adicional de trabajo al mes con el objetivo de dar respuesta a la cobertura del servicio.

   3.1 Esta disponibilidad será comunicada a la empresa durante la misma semana correspondiente a la entrega de la planificación horaria del mes siguiente.

   3.2 El uso o no uso de estos días será a criterio de la empresa siempre en función de las necesidades del servicio.

   3.3 Los días de disponibilidad serán siempre en el horario habitual del trabajador y en cumplimiento del Convenio Colectivo, salvo pacto entre ambas partes.

ferrovial servicios

3.4 En el caso de hacer uso de los mismos, la Empresa ampliará la respectiva jornada del trabajador o éste dispondrá de día de cómputo, según acuerdo entre ambas partes.

3.5 La Empresa comunicará al trabajador con un mínimo de 48 horas de antelación el/los día/s de trabajo adicional/es a realizar correspondiente/s a la disponibilidad mencionada anteriormente. En casos de urgencia, la Empresa podrá comunicarlo al trabajador con una antelación mínima de 24 horas.

Barcelona, a 21 de julio de 2016

ferrovial servicios

CONDICIONANTES PARA LA ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE LA SALA DE BARCELONA

SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS

JULIO DE 2016

Se acepta la nueva composición de jornadas propuesta por la parte social condicionado a las siguientes

ESTIPULACIONES

1. En la medida de lo posible se mantendrán mensualmente las secuencias de distribución de jornada presentadas por la parte social en su propuesta alternativa para la Sala de Barcelona. No obstante, éstas podrán ser modificadas, con una antelación mínima de 7 días, siempre a criterio de la Empresa, con la finalidad de poder ajustar los recursos a las necesidades específicas de la Sala.

2. Todo el personal que no disponga de un contrato a tiempo completo aportará el compromiso de ofrecer una disponibilidad de un máximo de dos días adicionales de trabajo al mes con el objetivo de dar respuesta a la cobertura del servicio.

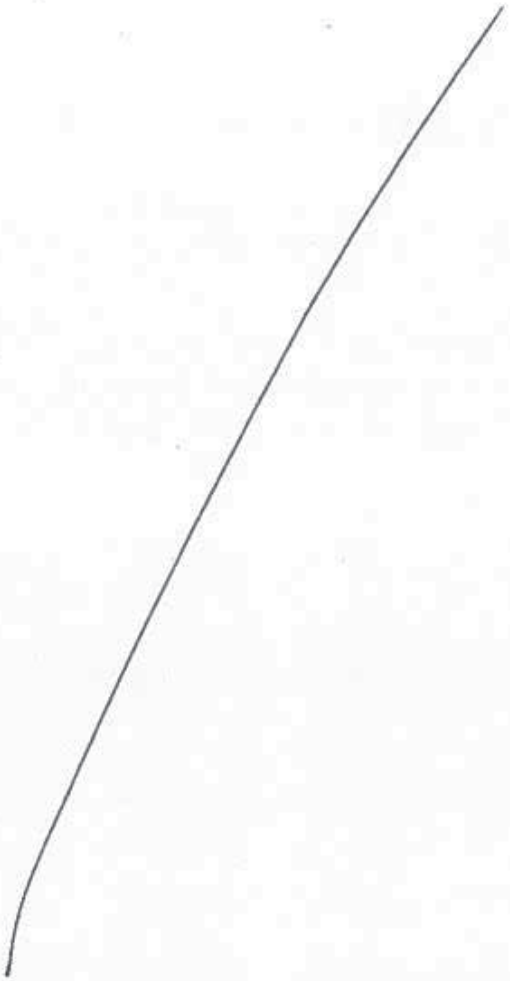
   2.1 Esta disponibilidad será comunicada a la empresa durante la misma semana correspondiente a la entrega de la planificación horaria del mes siguiente.

   2.2 El uso o no uso de estos días será a criterio de la empresa siempre en función de las necesidades del servicio.

   2.3 Los días de disponibilidad serán siempre en el horario habitual del trabajador y en cumplimiento del Convenio Colectivo.

   2.4 En el caso de hacer uso de los mismos, se ampliará la respectiva jornada del trabajador o dispondrá de un día de cómputo, según acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Barcelona, a 21 de julio de 2016



ACTA DE 25 de Julio de 2016

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 25 de Julio de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Asesores:

-
-
-
-

Por parte de la empresa:

-
-
-
-
-
-
-

Por parte de la Inspección de Trabajo:

-

Reunidos los arriba citados en las dependencias dels Serveis Territorials en Barcelona del Departament d'Empresa i Ocupació (C/Albareda, 2-4) **a las 12:00 h de la fecha señalada en el encabezamiento,** compareciendo en nombre de sus correspondientes representaciones y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para negociar, siendo el objeto de la reunión la continuidad de las negociaciones correspondientes **al período de consultas sobre Modificación sustancial de las condiciones de trabajo,** se han tratado los siguientes asuntos:

PRIMERO.- En relación a la modificación de condiciones de trabajo presentada por la empresa para las Salas de Barcelona y Reus y tras las diferentes reuniones de las Comisiones de Planificación creada para cada una de las salas, la parte social ha presentado una propuesta alternativa de reorganización de los tiempos de trabajo. La parte social hará llegar en fecha 27 de julio de 2016 a la empresa el documento definitivo que recoge dicha propuesta alternativa de la parte social de reorganización de los tiempos de trabajo.

Adicionalmente, en el día de hoy la parte social ha presentado medidas de flexibilidad complementarias a su propuesta alternativa de reorganización de los tiempos de trabajo. Se adjunta a la presente acta el documento que contiene dichas medidas de flexibilidad.

La empresa tras el análisis de dichas medidas de flexibilidad complementarias, así como de la propuesta alternativa de reorganización de los tiempos de trabajo de la parte social, acepta las mismas, y manifiesta que en su virtud, aplicará las modificaciones del tiempo de trabajo de manera acorde a lo recogido en la propuesta de la parte social.

SEGUNDO.- Respecto a la Sala de Hospitalet, y con el objetivo de agotar las posibilidades de un acuerdo para dicha Sala, las partes llevan a bien prorrogar el período de consultas hasta el próximo lunes día 22 de agosto.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 20,00 horas del dia 25 de Julio; firmando la presente acta la totalidad de los comparecientes, y emplazándose para el próximo **día 22 de agosto a las 12,00 horas.**

PROPUESTAS DE FLEXIBILIDAD PARA LAS SALAS DE BARCELONA Y REUS

SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS

1. Las secuencias horarias de distribución de trabajo preestablecidas, podrán ser modificadas mensualmente por la empresa,y se entregarán junto con la planificación del mes siguiente con la finalidad de poder ajustar los recursos a las necesidades del servicio.

   Siempre se mantendrán de base la estructura de estas secuencias horarias.

2. Los turnos de trabajo se revisarán por parte de la Comisión de Planificación antes de la entregarlos a la plantilla.

3. La empresa entregará el día 15 de cada mes los turnos de trabajo a la Comisión de Planificación.

   La empresa entregará a los trabajadores dichos turnos de trabajo como máximo el día 20 de cada mes.

   El trabajador informará a la empresa de sus días disponibles hasta el día 25 de cada mes; y la empresa confirmará al trabajador el efectivo uso de dichos días, incluyéndolos si corresponde en el cuadrante mensual.

4. El personal afectado que disponga de un contrato de trabajo a tiempo parcial con jornada igual o inferior a 32 horas/semana, aportará el compromiso de una disponibilidad de dos días adicionales de trabajo al mes con el objetivo de dar respuesta a las incidencias de cobertura de ambas salas.

   En el caso del personal afectado que disponga de un contrato de trabajo a tiempo parcial con jornada superior a 32 horas/semana, aportará el compromiso de una disponibilidad de un día adicional de trabajo al mes con el objetivo de dar respuesta a las incidencias de cobertura de ambas salas.

   4.1. El uso o no uso de estos días será a criterio de la empresa siempre en función de las necesidades del servicio.

   4.2.Los días de disponibilidad serán siempre en el horario habitual del trabajador y de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, salvaguardándose los posibles pactos entre la empresa y el trabajador.

   4.3. En el caso de hacer uso de estos días, la empresa ampliará la respectiva jornada del trabajador, abonará las horas o el trabajador dispondrá de un día de cómputo, y según la opción que de estas tres escoja el trabajador.

   En el caso de optar por el día de computo, el mismo deberá ser acordado entre ambas partes.

En el caso de optar por ampliar la jornada de trabajo, será con efectos del día 1 del mes en curso y si no fuera posible, se realizará al mes siguiente.

5. Cuando las condiciones del servicio requieran más horas en cada turno, se priorizará la ampliación de las personas con jornada a tiempo parcial y que así lo quieran voluntariamente.

6. La gestión planificadora de ambas salas se hará de forma autónoma para dar respuesta rápida a las necesidades tanto de la empresa como del trabajador.

7. Se establece una reunión trimestral, por parte de la Comisión de Planificación, en pro de la mejora continua de dicho proceso de planificación.

8. Se propone la creación de una base de datos de los trabajadores, para que puedan comunicar sus peticiones de cambio de turno y jornada, y que esta misma sea facilitada a la RLT para su posterior seguimiento.

Barcelona, a 25 de julio de 2016

ACTA FINAL PERIODO DE CONSULTAS

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DEMANDA ASIGNADO AL CENTRO COORDINADOR DEL SISTEMA DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA, HOSPITALET DE LLOBREGAT Y REUS.

En Barcelona, a 22 de Agosto de 2016

REUNIDOS,

La Comisión Negociadora por la parte social:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Asesores:

-
-
-
-
-
-

Por parte de la empresa:

-
-
-
-
-
-

Por parte de la Inspección de Trabajo:

-

Habiéndose iniciado con fecha **27 de Junio de 2016** el preceptivo periodo de consultas respecto del expediente de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo presentado por **Ferrovial Servicios, S. A.** para parte de la plantilla de los tres centros de trabajo (Barcelona, Hospitalet de Llobregat y Reus) adscrita al servicio de "Atención y Gestión de la Demanda asignado al Centro Coordinador del Sistema de Emergencias Médicas (en adelante, SEM) que tiene como objeto atender las llamadas de emergencias médicas del ciudadano entrantes por el 061 así como gestionar y dar respuesta a dichas emergencias médicas mediante la movilización de los recursos pertinentes" y habiéndose alcanzado, tras las negociaciones mantenidas, un punto de encuentro entre los miembros de la comisión negociadora representativa por la parte social y la representación de la empresa, sujeto éste a su refrendo en Asamblea decisoria en Sala Hospitalet (que no estará sujeta a los requisitos establecidos en el Art 80 ET) ante los trabajadores, es común interés de los suscribientes proceder a la firma del presente acta que pone fin al periodo de consultas con el resultado de PREACUERDO, que será considerado ACUERDO en caso de su aprobación en Asamblea, y reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para la firma del presente acta, y que constará de las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- FIN DEL PERIODO DE CONSULTAS

Con la firma de la presente acta ambas partes dan por finalizado el presente Periodo de consultas a los efectos del **art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores**

La presente acta es suscrita por la representación de la empresa y los miembros de la comisión negociadora designada en su día por las distintas organizaciones sindicales competentes a efectos de interlocución.

SEGUNDA.- DE LAS CAUSAS ACREDITATIVAS Y DE LAS MEDIDAS A CONTINUACIÓN PRE-ACORDADAS.

Salas REUS y BARCELONA: Tal y como se acordó en el Acta de fecha 25 de Julio de 2016, respecto estas dos Salas, se alcanzó preacuerdo entre las partes, según lo contenido en el Punto Primero de la citada Acta de 25 de Julio.

Sala HOSPITALET: Tal y como se acordó en el Acta de fecha 25 de Julio de 2016, ambas partes acordaron ampliar el periodo de consultas hasta la fecha de hoy, en aras a alcanzar también un preacuerdo respecto al personal afectado por el expediente colectivo de esta Sala. A día de hoy, la parte social ha presentado una serie de propuestas compensatorias que se anexan a esta Acta como **Documento 1.**

La empresa, tras el análisis de dichas propuestas compensatorias y complementarias a las modificaciones planteadas por la empresa al inicio del presente expediente, acepta las mismas con las siguientes consideraciones:

a). Según lo contenido en los apartados 2.3 y 2.4 del documento presentado por la parte social en el día de hoy, estos Rotativos servirán de base de planificación para la Sala Hospitalet.

b). La Comisión Planificadora y de Seguimiento (CPS), con representación de empresa y trabajadores, aplicará las medidas de flexibilidad que fueran necesarias (alterando los días que fueran necesarios sobre estos rotativos), para adecuar los recursos humanos disponibles a las necesidades de servicio requeridas.

c) Se respetará el 100 % del importe de los pluses que pudieran verse afectados por las modificaciones a operar; en estos casos, los trabajadores afectados tendrán la flexibilidad de realizar el nuevo horario o el anterior según necesidades del servicio.

d) Todo ello siempre contemplando el cumplimiento del convenio colectivo aplicable.

TERCERO.- <u>SOBRE LA ASAMBLEA DECISORIA:</u> La Asamblea decisoria se celebrará como sigue:

-29 de Agosto en Hospitalet (C/Pablo Iglesias)

-Los resultados de dicha Asamblea serán puestos fehacientemente en conocimiento de la empresa y de Inspección de trabajo en fecha 31 de Agosto de 2016.

CUARTO.- <u>DEL ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL</u>. El presente Expediente Colectivo de Modificación de Condiciones de Trabajo se circunscribe a parte de los trabajadores que vienen prestando sus servicios en el contrato de "Atención y Gestión de la Demanda asignado al Centro Coordinador del Sistema de Emergencias Médicas" (en adelante, SEM), en los centros de Trabajo de Hospitalet de Llobregat, Barcelona y Reus.

Se deja constancia de la desafectación del presente expediente de la trabajadora ((Sala Hospitalet) por pasar a situación de Guarda Legal.

En concreto, la medida afecta finalmente a un total de 94 trabajadores.

El colectivo de trabajadores afectado por centro de trabajo es el siguiente:

- Sala de Hospitalet de Llobregat: 57 (de 226) trabajadores.
- Sala de Barcelona: 20 (de 38) trabajadores.
- Sala de Reus: 17 (de 42) trabajadores.

QUINTO.- <u>MEDIDA A APLICAR</u>. La empresa queda facultada para implementar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en la homogeneización y racionalización de los tiempos de trabajo (horarios, jornadas y distribuciones de la misma) con la finalidad de alinearlos a las necesidades productivas derivadas del contrato, todo ello siempre dentro de los límites legales y convencionales de aplicación.

La citada homogeneización se refiere a la premisa general de una jornada de trabajo de Lunes a Domingo en días rotativos semanalmente y con un horario de trabajo correspondiente a un horario estándar (7.00h-15.00h, 15.00-23.00h, 23.00h-07h) o jornadas de fin de semana dentro también de un horario estándar, según el turno de trabajo al que esté adscrito cada trabajador.

La comunicación de la modificación de las condiciones de trabajo se llevará a cabo de forma individual a cada uno de los trabajadores afectados, en los términos establecidos en el art. 41 del E.T. y con expresión de la modificación y la fecha de efectos.

- **Fecha de efectos de la medida**. La medida expresada en el párrafo anterior desplegará sus efectos a partir del próximo 12 de Septiembre de 2016, con la salvedad de aquel personal que no se encuentre en tal fecha prestando sus servicios de manera efectiva (véase por vacaciones, bajas de IT, etc).

SEXTO.- <u>MEDIDAS ATENUADORAS</u>

Las medidas contempladas en el documento anexo a esta Acta como Documento 1, así como las presentadas por la parte social y recogidas en el anterior Acta de fecha 25 de Julio de 2016, se derivan de los esfuerzos de ambas partes por atenuar, en la medida de lo posible, las consecuencias que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo puede suponer en las relaciones laborales de los trabajadores afectados.

Con dichas propuestas alternativas presentadas por la parte social y que han sido aceptadas por la empresa, se logró un Preacuerdo para las Salas de Barcelona y Reus; así como, con las presentadas hoy por la parte social respecto Hospitalet, un entendimiento constitutivo de un escenario de preacuerdo -sujeto como se ha expuesto a su aprobación en Asamblea- para dicha Sala Hospitalet.

En todos los casos, por entender la empresa, como así ha quedado expuesto durante el proceso de negociación colectiva, que generan una nueva distribución del tiempo de trabajo más compatible y armónica con la situación personal de cada trabajador afectado de dichas 3 salas y que a su vez resultan compatibles con las necesidades objetivas de racionalización del tiempo de trabajo que se persigue.

En caso de bajas de empresa derivadas del presente proceso, que pudieran generar vacantes de personal, tendrán prioridad a la hora de ampliar su jornada semanal los trabajadores de obra y servicio y en segunda opción los trabajadores eventuales actualmente en plantilla que cumplan con los requisitos del puesto de trabajo. De igual modo, en caso de ser necesarias ampliaciones de plantilla tendrán preferencia los trabajadores eventuales ya incorporados en el servicio.

Ambas partes reconocen la conveniencia de establecer más vías de comunicación viables entre estructura (planificación) y plantilla, con el fin de garantizar el éxito de la presente propuesta. Para ello se asignarán a los turnos de trabajo personal de estructura vinculado a la planificación con capacidad de toma de decisiones al respecto.

SEPTIMO.- <u>FINALIZACION DEL PERIODO DE CONSULTAS:</u> Según lo expuesto, se procede a la finalización del periodo de consultas, siendo que la empresa, como ya ha manifestado, procederá a la aplicación de las modificaciones de la distribución del tiempo de trabajo según la propuesta recibida de la parte social para con las salas de Reus y Barcelona.

Respecto la Sala Hospitalet, de ser aprobada la propuesta presentada por la parte social en Asamblea, se procederá de acuerdo con dicha propuesta. De no ser así, la empresa aplicará las medidas de racionalización del tiempo de trabajo de los trabajadores de la Sala Hospitalet de acuerdo con lo contenido en su propuesta inicial de fecha 27 de Junio y en la Memoria e Informe Técnico.

Y para que conste a los oportunos efectos, se da por finalizado el periodo de consultas con la firma de la presente acta, firmando la presente la totalidad de los comparecientes en todas sus hojas, en Barcelona a 22 de Agosto del 2016, siendo las 19:30 horas.

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Agosto 2016

PROPUESTAS SALA HOSPITALET

Comisión Negociadora

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Agosto 2016

ÍNDICE

1. Propuestas Comisión de Planificación - Empresa
2. Anexo Rotativo 8
    1. Introducción
    2. Estudio de Skills
    3. Secuencia tipo Rotativo 8
    4. Rotativos secuenciales
    5. Desglose de grupos
    6. Rotativo anual de jornada 39h 2016
    7. Comparativa días laborables

Comisión Negociadora

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Agosto 2016

1. PROPUESTAS COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN- EMPRESA

Tras sendas reuniones entre la empresa y la Comisión de Planificación, esta propone:

-La no reducción de la jornada laboral al personal afectado de 24 horas en el expediente de modificación colectiva.
Se estipula que este colectivo trabajará siempre los fines de semana (sábados y domingos) y el día que actualmente se está haciendo efectivo en viernes y lunes será variable, siempre dentro de estos dos días, rompiendo las secuencias establecidas.
De la misma manera, la empresa se compromete a que se intentarán respetar las condiciones de cada trabajador.

Respecto a los pluses referimos:
-Acogiéndonos al reducido numero de trabajadores afectados y al Quinto punto del Acta establecida el 11 de Julio de 2016, solicitamos respetar el 100% del importe de los pluses que pudieran verse afectados por la presente modificación.
Dichos pluses deben contar como ad personam y no serán compensables ni absorbibles.
-Por otra parte, la empresa se compromete, en medida de lo posible, a respetar horarios ya establecidos fuera del horario convencional.

-En referencia a las fechas de entrega del cuadrante para su revisión por parte de la RLT se solicita que sea antes del día 18 de cada mes con la finalidad de revisar y entregar al conjunto de la plantilla antes del día 20 de cada mes. Estas fechas se intentarán reducir hasta alcanzar el día 10 de cada mes para revisión y el día 15 para entrega a la plantilla.

-Solicitamos el estudio y posterior aplicación de la secuencia presentada en Annexo con el fin de garantizar la cobertura del servicio específico de "tramita", los fines de semana alternos y facilitar a la plantilla una secuencia viable.

-Tras la finalización del proceso negociador del Articulo 41, el Comité de Empresa generará una nueva Comisión de Planificación y Seguimiento (CPS) para trabajar de manera conjunta con la empresa y dar salida, con éxito, a la secuencia propuesta por esta Comisión.

Comisión Negociadora

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Agosto 2016

PROPUESTAS SALA HOSPITALET

ANEXO ROTATIVO 8

Comisión Negociadora

2.1 INTRODUCCIÓN ROTATIVO 8

El rotativo que presentamos a continuación recibe el nombre de Rotativo8, dicho rotativo se establece repitiendo secuencias desemejantes cada 8 semanas en las jornadas de 39h y 32h.

Este rotativo que expondremos a continuación, no solamente genera beneficios a los trabajadores tales como el disfrute de los fines de semana alternos, planificación a largo plazo y el ajuste de jornadas semanales no trabajando más de 4 días seguidos, sino que consigue cubrir las necesidades de la empresa, facilita la planificación de la plantilla a largo plazo, dejando únicamente las variables presentadas por el cliente a un trabajo mes a mes, facilita la implantación de un plan de formación continuada haciendo previsión de los excedentes de personal, garantiza la flexibilidad horaria y no genera horas a devolver por parte de la empresa a los trabajadores de hora 39, que actualmente compensan cada dos meses como se estableció en el anterior Tribunal Laboral.

2.2 ESTUDIO DE SKILLS

A continuación exponemos los datos del estudio que realizamos sobre los Skills del personal que compone la plantilla en la Sala de l'Hospitalet:

Skills y jornadas turno Mañana

	OD	GR	GR/OD	SR
39h	24	3	15	6
35h	-	-	-	2
34h	-	-	-	1
32h	6	1	3	1
30h	1	-	-	-
28h	-	1	-	-
24h	2	2	1	-
16h	2	1	1	-

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Agosto 2016

Skills y jornadas turno Tarde

	OD	GR	GR/OD	SR
39h	17	4	19	7
35h	-	-	-	-
34h	-	-	-	-
32h	4	3	5	3
30h	-	-	1	-
28h	-	-	-	-
24h	1	1	2	-
16h	5	-	1	-

Skills y jornadas turno Noche

	OD	GR	GR/OD	SR
39h	7	1	20	-
35h	-	-	-	-
34h	3	-	1	-
32h	3	-	7	-
30h	2	-	-	-
28h	-	-	-	-
24h	2	-	3	-
20h	-	-	-	1
16h	-	-	1	-

Comisión Negociadora

Hay que añadir que en este último turno se vienen cursando una serie de guardas legales con secuencias, reducciones y horarios no habituales. Es importante dejar constancia que de las 9 guardias legales que se cursan actualmente en el turno de noche, 6 de ellas inician su jornada laboral a las 00h, favoreciendo la necesidad de las jornadas de 16h a 00h que cursan compañeros de la tarde afectados por la modificación sustancial.

2.3 SECUENCIA TIPO ROTATIVO 8

JORNADA 39h

	L	M	X	J	V	S	D	
S1	8		8	8	8			32
S2	8	8	8		8	8	8	48
S3	8		8	8	8			32
S4	8	8		8	8	8	8	48
S5		8	8	8	8			32
S6		8	8	8		8	8	40
S7	8	8		8	8			32
S8	8	8	8	8		8	8	48
							Total	312h
							39h	312h

JORNADA 32h

	L	M	X	J	V	S	D	
S1	8	8				8	8	32
S2		8	8	8	8			32
S3	8	8			8	8	8	40
S4			8	8	8			24
S5	8	8				8	8	32
S6	8		8	8	8			32
S7		8	8			8	8	32
S8	8		8	8	8			32
							Total	256h
							32h	356h

2.4 ROTATIVOS SECUENCIALES

Acompañamos el estudio de Skills y las secuencias tipo con los rotativos por turno y skill. Teniendo en cuenta que cada grupo es de 8 trabajadores, la idea es crear una serie de grupos espejo que cubran todas las necesidades.

En todos los turnos separamos los grupos de Operación de Demanda - OD, Gestión de Recursos - GR o multiskill ODGR, así como los Skills de Segundo Nivel - SR o multiskills ODSR. Estos datos van acompañados por una serie de números que indican: las horas contratadas y la semana, dentro del Rotativo8, en la que inician la frecuencia.

Los turnos de mañana y tarde suelen ir separados por Skills, exceptuando algún grupo mixto de multiskills que los hemos creado o bien por horas contratadas o por frecuencia del Rotativo8. En el caso de la noche, dado que la gran mayoría de la plantilla es Multiskill hemos creado grupos multiskills, facilitando de esta manera la cobertura del mismo en caso de ausencia. Las guardas legales en el turno de noche están repartidas por los diferentes grupos con el fin de garantizar la cobertura del servicio a pesar de las peculiaridades de estos horarios.

Comisión Negociadora

		L1	M2	X3	J4	V5	S6	D7	L8	M9	X10	J11	V12	S13	D14	L15	M16	X17	J18	V19	S20	D21	L22	M23	X24	J25	V26	S27	D28
1	OD39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
2	OD39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
3	OD39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
4	OD39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
5	OD39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
6	OD39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
7	OD39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
8	OD39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
9	OD39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
10	OD39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
11	OD39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
12	OD39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
13	OD39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
14	OD39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
15	OD39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
16	OD39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
17	OD39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
18	OD39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
19	OD39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
20	OD39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
21	OD39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
22	OD39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
23	OD39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
24	OD39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
25	OD32 1	8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8		
26	OD32 2		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8
27	OD32 3	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8		
28	OD32 4			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
29	OD32 5	8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8		
30	OD32 6	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8
31	ODSR 32 7		8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8		
32	OD 30 8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8
33	OD 24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
34	OD24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
35	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
36	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
	TOTAL	25	23	23	25	23	20	20	25	23	23	25	23	20	20	25	23	23	25	23	20	20	25	23	23	25	23	20	20

		L29	M30	X31	J1	V2	S3	D4	L5	M6	X7	J8	V9	S10	D11	L12	M13	X14	J15	V16	S17	D18	L19	M20	X21	J22	V23	S24	D25
1	OD39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
2	OD39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
3	OD39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
4	OD39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
5	OD39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
6	OD39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
7	OD39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		8	8
8	OD39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
9	OD39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
10	OD39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
11	OD39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
12	OD39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
13	OD39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
14	OD39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
15	OD39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		8	8
16	OD39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
17	OD39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
18	OD39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
19	OD39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
20	OD39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
21	OD39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
22	OD39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
23	OD39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		8	8
24	OD39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
25	OD32 1	8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8		
26	OD32 2	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8
27	OD32 3		8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8		
28	OD32 4	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8				8	8			8	8	8
29	OD32 5	8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8		
30	OD32 6		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8
31	ODSR 32 7	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8		
32	OD 30 8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
33	OD 24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
34	OD24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
35	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
36	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
		25	23	23	25	23	20	20	25	23	23	25	23	20	20	25	23	23	25	23	20	20	25	23	23	25	23	20	20

		L1	M2	X3	J4	V5	S6	D7	L8	M9	X10	J11	V12	S13	D14	L15	M16	X17	J18	V19	S20	D21	L22	M23	X24	J25	V26	S27	D28
1	GR39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
2	GR39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
3	ODGR 39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
4	ODGR 39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
5	ODGR 39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
6	ODGR 39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
7	ODGR 39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
8	ODGR 39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
9	GR39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
10	GR39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
11	ODGR 39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
12	ODGR 39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
13	ODGR 39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
14	ODGR 39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
15	ODGR 39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
16	ODGR 39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
17	ODGR 32 1	8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8		
18	ODGR 32 2		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8
19	ODGR 32 3	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8		
20	ODGR 32 4			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
21	ODGR 32 5	8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8		
22	GR32 6	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8
23	GR32 7		8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8		
24	GR32 8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8
25	GROD 24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
26	GROD 24					8	8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
27	GR24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
28	GROD 16						8	8						8	8						8	8						8	8
		19	17	17	18	18	15	15	20	17	17	18	17	15	15	20	17	17	18	17	15	15	20	17	17	18	17	15	15

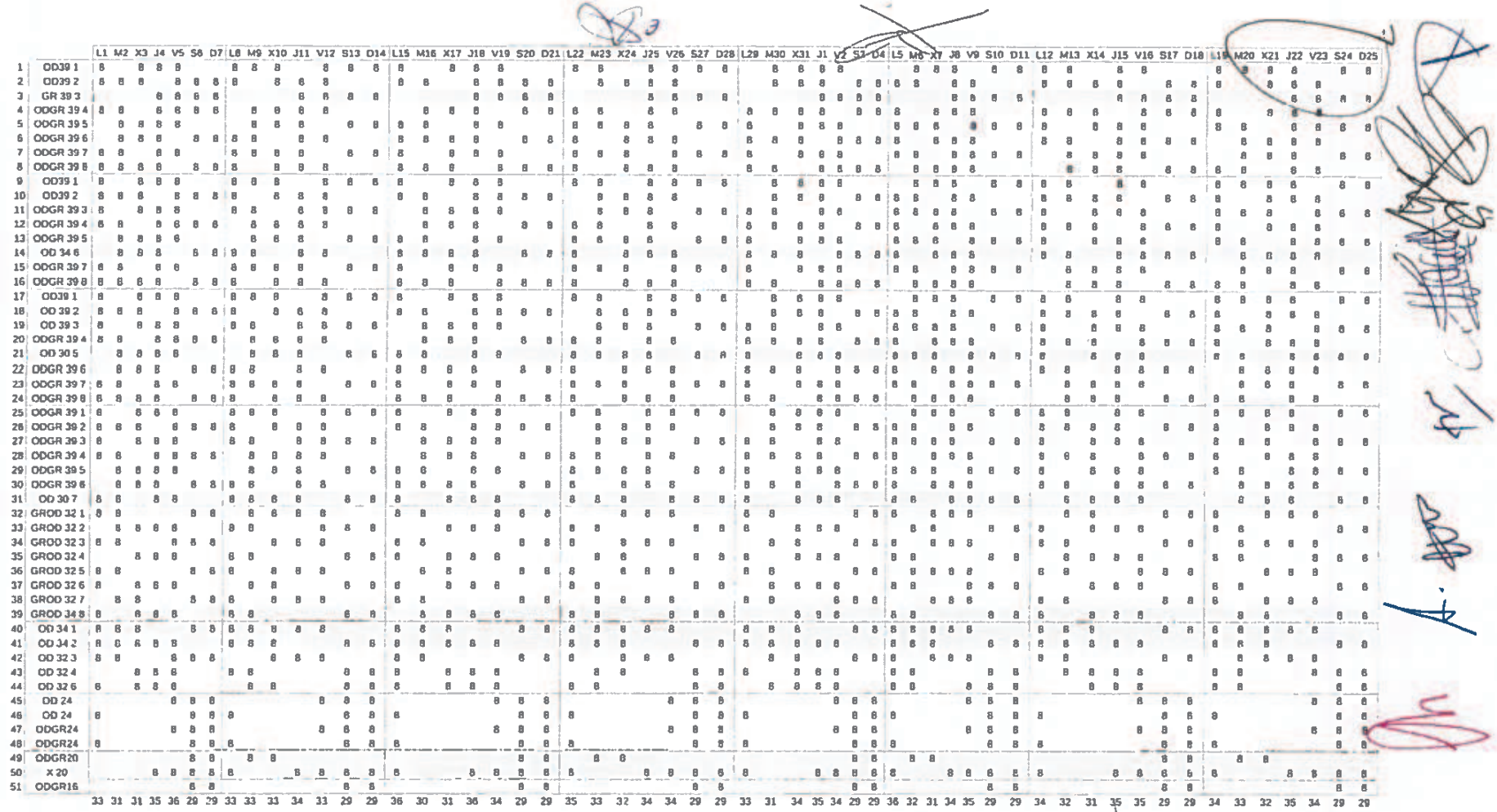
		L29	M30	X31	J1	V2	S3	D4	L5	M6	X7	J8	V9	S10	D11	L12	M13	X14	J15	V16	S17	D18	L19	M20	X21	J22	V23	S24	D25
1	GR39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
2	GR39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
3	ODGR 39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
4	ODGR 39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
5	ODGR 39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
6	ODGR 39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
7	ODGR 39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
8	ODGR 39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
9	GR39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
10	GR39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
11	ODGR 39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
12	ODGR 39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
13	ODGR 39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
14	ODGR 39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
15	ODGR 39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
16	ODGR 39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
17	ODGR 32 1	8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8		
18	ODGR 32 2	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8
19	ODGR 32 3		8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8		
20	ODGR 32 4	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8
21	ODGR 32 5	8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8		
22	GR32 6		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8
23	GR32 7	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8		
24	GR32 8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
25	GROD 24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
26	GROD 24					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8
27	GR24	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
28	GROD 16						8	8						8	8						8	8						8	8
		19	17	17	18	18	15	15	19	17	17	18	18	15	15	19	17	17	18	18	15	15	19	17	17	18	18	15	15

		L1	M2	X3	J4	V5	S6	D7	L8	M9	X10	J11	V12	S13	D14	L15	M16	X17	J18	V19	S20	D21	L22	M23	X24	J25	V26	S27	D28
1	OD39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
2	OD39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
3	OD39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
4	OD39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
5	OD39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
6	OD39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
7	OD39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
8	OD39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
9	OD39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
10	OD39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
11	OD39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
12	OD39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
13	OD39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
14	OD39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
15	OD39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
16	OD39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
17	OD39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
18	ODGR39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
13	ODGR39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
14	ODGR39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
15	ODGR39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
16	ODGR39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
17	ODGR39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
18	ODGR39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
19	OD32 1	8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8		
20	OD32 2		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8
21	OD32 3	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8		
22	OD32 4			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
23	ODSR32 5	8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8		
24	ODSR32 6	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8
25	ODSR32 7		8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8		
26	ODGR 30 8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8
28	OD 24					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8
29	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
30	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
31	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
32	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
	TOTAL	23	23	23	25	24	21	21	23	23	23	25	24	21	21	23	23	23	25	24	21	21	23	23	23	25	24	21	21

		L29	M30	X31	J1	V2	S3	D4	L5	M6	X7	J8	V9	S10	D11	L12	M13	X14	J15	V16	S17	D18	L19	M20	X21	J22	V23	S24	D25
1	OD39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
2	OD39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
3	OD39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
4	OD39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
5	OD39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
6	OD39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
7	OD39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		8	8
8	OD39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
9	OD39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
10	OD39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
11	OD39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
12	OD39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
13	OD39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
14	OD39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
15	OD39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		8	8
16	OD39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
17	OD39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
18	ODGR39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
13	ODGR39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
14	ODGR39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
15	ODGR39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
16	ODGR39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
17	ODGR39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		8	8
18	ODGR39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
19	OD32 1	8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8		
20	OD32 2	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8
21	OD32 3		8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8		
22	OD32 4	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8				8	8			8	8	8
23	ODSR32 5	8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8		
24	ODSR32 6		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8
25	ODSR32 7	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8		
26	ODGR 30 8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
28	OD 24					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8
29	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
30	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
31	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
32	OD16						8	8						8	8						8	8						8	8
	TOTAL	23	23	23	25	24	21	21	23	23	23	25	24	21	21	23	23	23	25	24	21	21	23	23	23	25	24	21	21

		L1	M2	X3	J4	V5	S6	D7	L8	M9	X10	J11	V12	S13	D14	L15	M16	X17	J18	V19	S20	D21	L22	M23	X24	J25	V26	S27	D28
1	GR39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
2	GR39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
3	ODGR 39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
4	ODGR 39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
5	ODGR 39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
6	ODGR 39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
7	ODGR39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
8	ODGR39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
9	GR 39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
10	ODGR 39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
11	ODGR 39 3	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8
12	ODGR 39 4	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
13	ODGR 39 5		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
14	ODGR 39 6		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
15	ODGR39 7	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
16	ODGR39 8	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
17	ODGR 39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
18	ODGR 39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8		
19	GR 32 4			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
20	ODGR32 5	8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8		
21	ODGR32 6	8		8	8	8				8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8
22	ODGR32 7		8	8			8	8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8		
23	GR 28 8	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8
24	GR1 24						8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8
25	GR1 24	8						8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
26	GROD 24						8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8
27	GROD 16							8	8						8	8						8	8						8	8
28	GR 16							8	8						8	8						8	8						8	8
		18	15	18	18	19	16	16	19	16	17	17	18	17	17	18	16	17	19	19	16	16	17	18	16	18	19	17	17

		L29	M30	X31	J1	V2	S3	D4	L5	M6	X7	J8	V9	S10	D11	L12	M13	X14	J15	V16	S17	D18	L19	M20	X21	J22	V23	S24	D25
1	GR39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
2	GR39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
3	ODGR 39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
4	ODGR 39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
5	ODGR 39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
6	ODGR 39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
7	ODGR39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		
8	ODGR39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
9	GR 39 1		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
10	ODGR 39 2		8	8	8		8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
11	ODGR 39 3	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8
12	ODGR 39 4	8	8	8	8		8	8	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8		
13	ODGR 39 5	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8
14	ODGR 39 6	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8			8	8	8	8	
15	ODGR39 7	8		8	8	8			8	8		8	8	8	8		8	8	8	8					8	8	8		
16	ODGR39 8	8	8		8	8	8	8		8	8	8	8				8	8	8		8	8	8	8		8	8		
17	ODGR 39 1	8		8	8	8			8	8	8		8	8	8	8	8		8	8			8	8	8	8		8	8
18	ODGR 39 2	8	8	8		8	8	8	8		8	8	8			8	8	8	8		8	8	8		8	8	8		
19	GR 32 4	8		8	8	8			8	8				8	8		8	8	8	8				8	8			8	8	8
20	ODGR32 5	8	8				8	8		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8		
21	ODGR32 6		8	8	8	8			8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8
22	ODGR32 7	8	8			8	8	8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8		
23	GR 28 8			8	8	8			8	8				8	8	8		8	8	8				8	8			8	8
24	GR1 24						8	8	8				8	8	8						8	8	8					8	8	8
25	GR1 24	8						8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8
26	GROD 24						8	8	8				8	8	8						8	8	8					8	8	8
27	GROD 16							8	8						8	8						8	8						8	8
28	GR 16							8	8						8	8						8	8						8	8
		18	16	17	18	20	16	16	18	17	16	17	19	17	17	18	17	16	19	19	16	16	18	16	17	18	18	17	17



2.5 DESGLOSE DE GRUPOS

Turno de Mañana

El rotativo de OD del turno de mañana se compone por:

3 grupos de OD de 39h

1 grupo de OD de 32h distribuidos de la siguiente manera: 6 OD 32h
1 ODSR 32h
1 OD 30h *

2 trabajadores de 24h
2 trabajadores de 16h

El rotativo de GR del turno de mañana se compone por:

2 grupos de GR de 39h distribuidos de la siguiente manera: 1 GR + 7 ODGR
2 GR + 6 ODGR

1 grupo con jornadas mixtas distribuidos de la siguiente manera: 2 ODGR 39h
1 GR 32
3 ODGR 32h
1 GR 28h **

3 trabajadores de 24h
2 trabajadores de 16h 1 ODGR + 1 GR

* las jornadas de 30h/34h están establecidas dentro del rotativo de 32h. A estas jornadas se les debe compensar o añadir los días correspondientes cada 8 semanas, que son un total de 2 días laborables.

** en el caso de la jornada de 28h, la compensación de estas horas se efectuará con horas efectivas de trabajo, reduciendo su jornada diaria de 8 a 7 horas.

Turno de Tarde

El rotativo de OD del turno de tarde se compone por:

3 grupos de OD de 39h con 17 OD + 7 ODGR

1 grupo de OD de 32h distribuidos de la siguiente manera: 4 OD 32h
3 ODSR 32h
1 OD 30h *

1 trabajadores de 24h
4 trabajadores de 16h

El rotativo de GR del turno de tarde se compone por:

2 grupos de GR de 39h distribuidos de la siguiente manera: 4 GR + 12 ODGR

1 grupo de GR de 32h con: 5 ODGR + 3 GR

3 trabajadores de 24h - 2 ODGR + 1 GR
1 trabajadores de 16h GR

* las jornadas de 30h/34h están establecidas dentro del rotativo de 32h. A estas jornadas se les debe compensar o añadir los días correspondientes cada 8 semanas, que son un total de 2 días laborables.

Turno de Noche

El turno de noche, al tratarse de un grupo multiskill en su mayoría, esta distribuido en grupos multiskills, no generando de esta manera bloques de OD o GR. En este grupo entra un nuevo concepto: GL, para indicar que dicho trabajador disfruta de una guarda legal.

1 grupo : 2 OD 39h + 1GR 39h con GL + 5 ODGR 39h
2 grupo: 2 OD 39h + 5 ODGR 39h + 1 OD 34h* con GL
3 grupo: 3 OD 39h + 4 ODGR 39h + 1 OD 30h* con GL.
4 grupo: 6 ODGR 39h + 1 OD 30h* con GL
5 grupo: 7 ODGR 32h + 1 ODGR 34h*
6 grupo: 3 OD 32h + 2 OD 34h* con GL

Grupo mixto con:
2 OD 24h / 2 ODGR 24h / 1 ODGR 20h con GL / 1 SR 20h con GL / 1 ODGR 16h

* las jornadas de 30h/34h están establecidas dentro del rotativo de 32h. A estas jornadas se les debe compensar o añadir los días correspondientes cada 8 semanas, que son un total de 2 días laborables.

2.6 ROTATIVO ANUAL DE JORNADA 39h 2016

Se ha efectuado una tirada anual con el fin de mostrar la distribución de la misma a largo plazo y hacer un control de los días laborables mes a mes.

2016

ENERO

	L	M	X	J	V	S	D
1					8		
2	8	8	8		8	8	8
3	8		8	8	8		
4	8	8		8	8	8	8
5		8	8	8	8		

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 21
FESTIVOS : 2

FEBRERO

	L	M	X	J	V	S	D
6		8	8	8		8	8
7	8	8		8	8		
8	8	8	8	8		8	8
1	8		8	8	8		
2	8						

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 20
FESTIVOS : 1

MARZO

	L	M	X	J	V	S	D
2		8	8		8	8	8
3	8		8	8	8		
4	8	8		8	8	8	8
5		8	8	8	8		
6	0	8	8	8			

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 22
FESTIVOS : 2

ABRIL

	L	M	X	J	V	S	D
6						8	8
7	8	8		8	8		
8	8	8	8	8		8	8
1	8		8	8	8		
2	8	8	8		8	8	

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 21

MAYO

	L	M	X	J	V	S	D
2							8
3	8		8	8	8		
4	8	8		8	8	8	8
5	0	8	8	8	8		
6		8	8	8		8	8
7	8	8					

TOTAL DIAS TRABAJADOS: 22
FESTIVOS : 1

JUNIO

	L	M	X	J	V	S	D
7				8	8		
8	8	8	8	8		8	8
1	8		8	8	8		
2	8	8	8		8	8	8
3	8		8	8			

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 21
FESTIVOS : 1

JULIO

	L	M	X	J	V	S	D
3					8		
4	8	8		8	8	8	8
5		8	8	8	8		
6		8	8	8		8	8
7	8	8		8	8		

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 20

AGOSTO

	L	M	X	J	V	S	D
8	8	8	8	8		8	8
1	8		8	8	8		
2	8	8	8		8	8	8
3	8		8	8	8		
4	8	8					

TOTAL DIAS TRABAJADOS :22
FESTIVOS: 1

SEPTIEMBRE

	L	M	X	J	V	S	D
4				8	8	8	8
5		8	8	8	8		
6		8	8	8		8	8
7		8		8	8	0	
8	8	8	8	8			

TOTAL DIAS TRABAJADOS: 20
FESTIVOS: 1

OCTUBRE

	L	M	X	J	V	S	D
8						8	8
1	8		8	8	8		
2	8	8	8		8	8	8
3	8		8	8	8		
4	8	8		8	8	8	8
5							

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 22
FESTIVOS : 1

NOVIEMBRE

	L	M	X	J	V	S	D
5		8	8	8	8		
6		8	8	8		8	8
7	8	8		8	8		
8	8	8	8	8		8	8
1	8		8				

TOTAL DIAS TRABAJADOS : 21

DICIEMBRE

	L	M	X	J	V	S	D
1				8	8		
2	8	8	8	0	8	8	8
3	8		8	8	8		
4	8	8		8	8	8	8
5	0	8	8	8	8		

TOTAL DIAS TRABAJADOS :22
FESTIVOS: 3

Propuestas
Modificación Sustancial
de Condiciones de Trabajo (MSCT)
Atención y gestión del
Sistema de Emergencias Médicas -SEM
Agosto 2016

2.7 COMPARATIVA DÍAS LABORABLES

	Rotativo8	Actual
Enero	19	19
Febrero	19	20
Marzo	20	21
Abril	21	21
Mayo	21	21
Junio	20	21
Julio	20	21
Agosto	21	21
Septiembre	19	21
Octubre	21	20
Noviembre	21	21
Diciembre	19	19
Hora 39	0	6
Total	241	241

Comisión Negociadora

J. Actual	COGNOM NOM	J.Final	MODIF.	TORN	DIST.	HORARIO 1	HORARIO 2				
39		39	-	M	L-D	07:00-15:00	08:00-15:00	8 8 8 8 8			
39		39	-	M	L-D	07:00-15:00	08:00-15:00	8 8 8 8			
39		39	-	M	L-D	07:00-15:00	08:00-15:00	8 8 8 7 8			
30		32,0	A	M	L-D	07:00-15:00		8 8 8 8			
32		32,0	-	M	L-D	07:00-15:00		8 8 8 8			
20		21,0	A	M/T	V-D	08:00-15:00	15:00-22:00	7			
20		32,0	A	M	L-D	08:00-15:00		7 7 7 7			
30		32,0	A	M	L-D	08:00-15:00		7 7 7 7 7			
12		14,0	A	M	S-D	08:00-15:00		7 7			
16		16	-	M	S-D	07:00-15:00		8 8			
39,0		39,0	-	N	L-D	23:00-07:00		8 8 8 8			
32,0		39,0	A	N	L-D	23:00-07:00		8 8 8 8 8			
35,0		39,0	A	N	L-D	23:00-07:00		8 8 8 8 8			
25,0		32,0	A	N	L-D	23:00-07:00		8 8 8 8			
30,0		32,0	A	N	L-D	23:00-07:00		8 8 8 8			
39,0		32,0	R	N	L-D	23:00-07:00	Coordinació	8 8 8 8			
16,0		16,0	-	N	S-D	23:00-07:00		8 8			
16,0		39	A	T	L-D	15:00-23:00	15:00-22:00	7 8 8 8 8 8	7 8 8 8	8 8 8 7 8 8	8 7 8 8
30		39	A	T	L-D	15:00-23:00	15:00-22:00	8 8 7 8	8 8 8 7 8 8	8 7 8 8	8 8 7 8 8 8
28		28	-	T	L-D	15:00-23:00		8 8 8 8 8	8 8	8 8 8 8 8	8 8
16		32	A	T	L-D	15:00-23:00	15:00-22:00	7 7 7 7	7 7 7 8 8	7 7 7 7	7 7 7 7 7
16		16	-	T	S-D	15:00-23:00		8 8	8 8	8 8	8 8
25		20	R	T	L-V	19:00-23:00		4 4 4 4 4	4 4 4 4 4	4 4 4 4 4	4 4 4 4 4
20		21,0	A	M/T	V-D	15:00-22:00	08:00-15:00	7 7	7 7	7 7	7 7
24 GL		24	-	M	L-D	07:00-15:00	Coordinació				

REUS

J. Actual	COGNOM NOM	J.Final	MODIF.	TORN	DIST.	
32		32	-	TARDA	L-D	
38,5		39	A	TARDA	L-D	
24		24	-	TARDA	L-D	
32		32	-	TARDA	L-D	
38		39	A	TARDA	L-D	Passar al torn
30		30	-	TARDA	L-D	És la segona s
34		34	-	TARDA	L-D	
16		16	-	TARDA	S-D	
32		39	A	TARDA	L-D	
35		30	R	TARDA	L-D	
32		32	-	TARDA	L-D	
30,5		32	A	TARDA	L-D	
38,5		34	R/GL	NIT	L-D	
16		16	-	NIT	L-D	
30		30	-	NIT	L-D	
36		36	-	NIT	L-D	
30		21,5	R	NIT	L-D	Si hi ha opció
28		28	-	NIT	L-D	
28		28	-	NIT	L-D	
28		28	-	NIT	L-D	
39		39	-	MATI	L-D	
39		39	-	MATI	L-D	
39		39	-	MATI	L-D	
38,5		38,5	-	MATI	L-D	
38,5		38,5	-	MATI	L-D	
37		37	-	MATI	L-D	
37		37	-	MATI	L-D	
34		34	-	MATI	L-D	
32		32	-	MATI	L-D	
34		34	-	MATI	L-D	
24		24	-	MATI	L-D	
28		0		NIT	OUT	
28		0		NIT	OUT	
32		0		NIT	OUT	
16		0		TARDA	OUT	
16		0		TARDA	OUT	

INCORPORACIONES

1 NOCHE
2 NOCHE
1 TARDE
2 TARDE

	36		NIT	C.
	16		NIT	C.
38,5	34		NIT	C./G
32	32		TARDA	C
38,5	39		TARDA	C./G
L-D	24		MATI	C./G
L-V	34		MATI	C./G
L-D			MATI	C./G

Annex 2. Acord desconvocatòria vaga indefinida 2021

Servei d'Atenció i Gestió de la demanda assignat al Centre Coordinador del Sistema d'Emergències Mèdiques

Juliol 2026

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Direcció General de Relacions Laborals,
Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Servei de Negociació i Registres Laborals

Ref.: V-99/2021

Empresa: FERROVIAL SERVICIOS, SA

ASSISTENTS:

Per part de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral:
Òscar Riu i García
Àngels Cuadrada Basquens
Jordi Puiggalí i Torrento

Per part de l'empresa
Aarón González Iglesias
Isaac Balasch Fernández

Per part de la representació Sindical
UGT
Sergi Arbonès García
Mònika Benito Gascón
Arnau Luque Alonso
Joan Ramon Pons Mayals
Olga Gonzalez Moreno

CGT
José Manuel Romero Rodríguez
Yolanda Guerrero Gutiérrez
Francisco Javier Herrero Gracia
Maribel Ramírez Gallardo

USOC
Empar M. Adell i López
Judith Gea Rocafort
Anna Jordà Folch (habilita a Empar Adell a signar en el seu nom)

ACTA

A la ciutat de Barcelona, a la seu de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, quan són les 10 hores del dia 2 de desembre de 2021, es reuneixen novament les parts ressenyades al començament per seguir negociant sobre els motius de la vaga a l'empresa FERROVIAL SERVICIOS, SA, que es va iniciar a les 23.00 hores del dia 18 d'octubre, amb caràcter indefinit, i que afectava a tots els treballadors i les treballadores de l'empresa que presten el servei 061.

Després de diverses reunions en les quals s'ha debatut sobre tots els motius que formaven part de les reivindicacions socials, les parts han assolit un acord, el qual s'annexa a la present acta.

Igualment, s'annexa a la present acta el compromís signat entre la representació de l'entitat *Sistemes d'Emergències Mèdiques (SEM)* i el comitè de vaga sobre la reivindicació d'internalització del personal d'emergències mèdiques del 061 i sobre les condicions de l'eventual nova licitació del contracte del servei esmentat.

En base a l'acord amb l'empresa i el compromís amb el SEM, la part social desconvoca la vaga.

Acabant l'acte amb el resultat d'AVINENÇA.

En prova de conformitat, les parts signen l'Acta, amb els representants de l'Administració, quan són les 12:30 hores del dia i del lloc indicats al començament.

Propuesta de acuerdo desconvocatoria de la Huelga Indefinida del servicio del 061 Salut Respon

Propuesta de Acuerdo Económico

En relación a la reivindicación de la parte social respecto a un incremento salarial, la empresa ofrece una retribución en concepto de antigüedad por trienios, siguiendo la siguiente tabla economica, dicha retribución será implementada a partir del día 01/12/2021, teniendo en cuenta la actual antigüedad de los trabajadores, siempre y cuando se llegue a aceptar esta propuesta por la parte social.

Resumen	Nº trabajadores	€
1 Trienio	66	25
2 Trienio	28	50
3 Trienio	51	75
4 Trienio	63	100
5 Trienio	40	125
6 Trienio	17	150
7 Trienio	3	175
8 Trienio	1	200

La empresa entiende que dicha retribución irá incluida en el incremento espresado del 9% aproximado, no como un añadido al mismo, y no será ni compensable ni asumible por ningún concepto del Convenio Colectivo.

Propuesta de Acuerdo de la Estabilidad Laboral

Ferrovial Servicios se remite a la propuesta remitida al comité de huelga el pasado viernes 26/11/2021, y a su vez presentada ayer, 29/11/2021 en el Departament de Treball, adjunta como ANEXO 1, dicho documento se modifica con en las siguientes partes,

- Actualización de Jornadas de 38.5 a 39, en función de la aceptación del trabajador.
- Revisión de jornadas del personal indefinido permanente de nueva contratación de 16 horas/semana a los 4 meses, con el objetivo de una posible novación contractual en relación a la jornada en función de las posibles necesidades del servicio.
- Se abrirá un periodo de 15 días naturales para la entrega de solicitudes, por parte del personal interesado en la regularización de sus jornadas. Para dar aceptación a estas solicitudes de regulación de jornada, serán revisadas paritariamente por Empresa y RLT. El personal con prestaciones, Incapacidad Temporal y Excedencias especiales, se les ofrecrá, en el momento de su incorporación, un plazo de 7 días para solicitar la variación de jornada contractual.

Propuesta de Acuerdo de la Conciliación Vida Personal y Laboral

En cuanto a la reivindicación de la vida laboral, Ferrovial Servicios ofrece, lo siguiente,

- Calendario Semestral, distribuido de la siguiente manera, de Abril a Septiembre y de Octubre a Marzo.
- Los calendarios semestrales se entregaran la primera quinzena de marzo, el semestre de Abril a Septiembre, i la primera quizena septiembre, el semestre de Octubre a Marzo.
- Flexibilidad mensual en función de la jornada contractual, quedando de la siguiente forma:
    - Jornadas contractuales superiores a 32 horas/semana, 12 dias de flexibilidad en cada periodo semestral.
    - Jornadas contractuales superiores a 30 horas/semana y con un máximo de 32 horas/semana, 9 dias de flexibilidad en cada periodo semestral.
- Días máximos de jornada efectiva en función de la jornada contractual, siguiendo el siguiente escalado:
    - Jornadas contractuales superiores a 32 horas/semana, 22 días máximos por mes.
- Jornadas contractuales superiores a 30 horas/semana y con un máximo de 32 horas/semana, 20 días máximos por mes.
- Los días máximos laborables efectivos serán los máximos laborables en el semestre del calendario.
- La empresa tendrá en cuenta las solicitudes de los trabajadores en las que muestren su disponabilidad a trabajar los días festivos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero.
- Los días de flexibilidad no serán aplicables en fin de semana ni festivos.
- Anticipación para la activación de la flexibilidad el día 15 del mes anterior.
- El calendario semestral está orientado al personal con tipología contractual indefinida.
- Las horas de regularización, H39, se realizarán en el período del calendario semestral, es decir no se podran traspasar entre semestres, pero no estarán incluidas en el calendario.
- Vacaciones incluidas dentro de la planificación semestral.

Internalización del servicio

En relación a la reivindicación respecto la internalización del servicio, la empresa considera que no tiene potestad para pronunciarse al respecto y por lo tanto ni puede ni debe realizar oferta alguna vinculada a la citada reivindicación.

Resumen propuestas de acuerdos para la desconvocatoria Huelga Indefinida

1. Propuesta de **acuerdo Económico**.
2. Propuesta de **acuerdo en la Estabilidad laboral**. (Anexo 1)
3. Propuesta de **acuerdo en la Conciliación de Vida Familiar y Laboral**

Con los tres acuerdos presentadas al Comité de Vaga, en relación a la mejora economica, la estabilidad laboral y la conciliación de la vida laboral y personal, Ferrovial Servicios entiende que hace frente a aquellas reivindicaciones a en las que tiene potestad para dar solución.

ANEXO 1

Propuesta de acuerdo de tipología contractual en el servicio del 061 Salut Respon

Antecedentes

El personal del servicio del 061 Cat Salut Respon se encuentra, desde el 18 de octubre del 2021, en situación de Vaga Indefinida.

El Comité de Vaga que representa a los convocantes de la citada Vaga Indefinida concretaron en reuniones mantenidas con la representación de la Empresa un listado de reivindicaciones. Del listado de las reivindicaciones presentadas, el Comité de Vaga priorizó las siguientes:

1. Mesa de negociación para la internalización del servicio dentro de la estructura de SEM.
2. Mejora salarial.
3. Mejora de la Estabilidad Laboral.
4. Mejora de la Conciliación Familiar y Laboral.

En este documento se pretende abordar por parte de la Empresa el tercer punto de las reivindicaciones, la "Mejora de la Estabilidad Laboral", con el objetivo de alcanzar un acuerdo en para la desconvocatoria de la Vaga Indefinida o en su defecto, llegar a un acuerdo en la flexibilización de los condicionantes administrativos en la gestión del servicio motivados por la convocatoria misma.

Propuesta

La siguiente propuesta está basada en tres pilares que la representación de la Parte Social ha trasmitido, en las diferentes reuniones mantenidas, como fundamentales, con los objetivos de alcanzar una estabilidad contractual y reducir el índice de contratación temporal:

1. Actualización de Jornadas Contractuales del personal actual del servicio
2. Cambio de la tipología contractual.
3. Contratación indefinida inicial.

Actualización Jornadas Contractuales

Se propone actualizar las jornadas contractuales del personal indefinido actual adscrito al servicio del 061 Salut Respon que hayan solicitado ampliación de su jornada contractual, se les actualizará dicha jornada a la solicitada por cada uno de las/los trabajadores**, hasta un máximo de 39 horas/semana**.

Se abrirá un periodo de 15 días naturales para la entrega de solicitudes, por parte del personal interesado en la regularización de sus jornadas. Para dar aceptación a estas solicitudes de regulación de jornada, serán revisadas paritariamente por Empresa y RLT. El personal con prestaciones, Incapacidad Temporal y Excedencias especiales, se les ofrecrá, en el momento de su incorporación, un plazo de 7 días para solicitar la variación de jornada contractual.

Las variaciones de jornada aceptadas serán efectivas a largo del mes de enero del 2022.

El **listado de personal** asociado a las condiciones previamente presentadas se expone en el **Anexo 1** del presente documento.

Cambio de tipología contractual

1. Se propone realizar, durante el período en el que esté vigente la Huelga Indefinida, un **cambio de tipología contractual de personal no Indefinido a indefinida** para substituir al personal indefinido que esté asociado a las siguientes situaciones:

    a. **Baja Voluntaria**.
    b. **Jubilación**.

Se ofrecerá el cambio de tipología contractual en función de los siguientes criterios:

a. **Antigüedad**, teniendo en cuenta el primer contrato realizado.
b. **Calidad**:
    i. Ratios TMO
    ii. Ratios P0
    iii. Ratios Incidencias
    iv. Absentismo.
    v. Disponibilidad del trabajador.
c. **Valoración** del personal de estructura.

2. Se propones realizar, durante el período en el que esté vigente la Huelga Indefinida, un **cambio de tipología contractual de personal no Indefinido a Interinaje** para substituir al personal que esté asociado a las siguientes situaciones:
    a. **Excedencia.**
    b. **Incapacidad Temporal**.

Se ofrecerá esta tipología contractual en función de los siguientes criterios:

a. **Antigüedad**, teniendo en cuenta el primer contrato realizado.
b. **Calidad**:
    i. Ratios TMO
    ii. Ratios P0
    iii. Ratios Incidencias
    iv. Absentismo.
    v. Disponibilidad del trabajador.
c. **Valoración** del personal de estructura.

Contratación indefinida inicial

Se propone realizar **contratación indefinida** en las siguientes modalidades:

1. **Personal permanente en el servicio**:

    a. **Personal previo del servicio (Bolsa de trabajo)**, siguiendo los siguientes criterios:
        i. **Antigüedad** máxima en la Bolsa de trabajo del 01/01/2021.
        ii. **Calidad**:
            1. Ratios TMO
            2. Ratios P0
            3. Ratios Incidencias
            4. Absentismo.
            5. Disponibilidad del trabajador.
        iii. **Valoración** del personal de estructura.
    b. **Jornada contractual de 16 horas/semana ampliable**.
    c. **Revisión** de jornada contractual a los **4 meses**.

    El **listado de personal** asociado a las condiciones previamente presentadas se expone en el **Anexo 2** del presente documento.

2. **Personal Indefinido Discontinuo**
    a. **Personal previo del servicio (Bolsa de trabajo) y actual**, siguiendo los siguientes criterios:
        i. **Antigüedad** máxima en la Bolsa de trabajo del 01/01/2021.
        ii. **Calidad**:
            1. Ratios TMO
            2. Ratios P0
            3. Ratios Incidencias
            4. Absentismo.
            5. Disponibilidad del trabajador.
    b. **Valoración** del personal de estructura.
    c. **Jornada contractual de 32 horas/semana ampliable**.

    El **listado de personal** asociado a las condiciones previamente presentadas se expone en el **Anexo 3** del presente documento.

Resumen de la propuesta presentada por la Empresa

1. **Actualización Jornadas contractuales de aproximadamente 48 trabajadores**. Pendiente de confirmación, por la Empresa y la parte Social, del listado de trabajadores del Anexo1.

2. **Cambio de tipología contractual de eventual a indefinida** motivada **por la substitución** de personal que ha causado **Baja de empresa voluntaria.**

3. **Conversión contractual de modalidad Eventual a Interinaje**, para situaciones de trabajadores que están en excedencia, Incapacidad Temporal, que afecta a la totalidad de los trabajadores actuales del servicio con modalidad contractual eventual, y bajo los criterios definidos en el punto de este documento asociado a esta conversión de modalidad contractual.

4. **Contratación de aproximadamente 130 trabajadores con modalidad contractual indefinida**, en dos modalidades, indefinida permanente e indefinida discontinua. Pendiente de confirmación y/o ampliación, por la Empresa y la parte Social, del listado de trabajadores de los Anexos 2 y 3.

5. **Las medidas en el ámbito de la contratación acordadas se implementarán progresivamente desde el 01/12/2021.**

6. **Los listados** del personal presentados en los anexos **son provisionales** pendientes de revisión, por la Empresa y por la parte Social.

Anexo 1

Listado de los trabajadores que se les propondrá actualización de jornada contractual:

Trabajadores	Apellidos, Nombre	Jornada contrato	Solicitud
1	ABRIO RICO, JASHMINA	28	32
2	ALONSO SALVADOR, IVAN	32	38,5
3	ANGEL MONTERO, KATHYA ELISABETH	16	32
4	BALLVE NAVARRO, PAULA	28	32
5	BERENGUER DASQUENS, MIREIA	16	38,5
6	BIETO ANGOS, SANDRA	30	38,5
7	CARBONELL ROSILLO, MICHAEL	16	30
8	CARRETERO BOSCH, MONICA	30	38,5
9	CASADEJUST GARCIA, GLORIA	30	38,5
10	COSTA SEGARRA, SARA	30	38,5
11	CUQUERELLA LOSMOZOS, IKER	16	30
12	ERRANDO ESCOLAR, ANDREA	16	32
13	ESTAPE LUENGO, LAIA	16	38,5
14	FERNANDEZ PAREJO, JOAN	16	32
15	FRANCO ARIAS, GUILLEM	28	38,5
16	GARCIA GONZALEZ, MARIA DEL MAR	30	38,5
17	GUTIERREZ VILLEGAS, ANNA	32	36
18	JIMENEZ BARO, SONIA	32	38,5
19	JUAREZ, INGRID VALENTINA	16	32
20	LAFFITA GARCIA, YENDY DAYANA	32	38,5
21	LUCAS ONIEVA, MARIA	38	38,5
22	LUNA MARTINEZ, BERNAT	16	24
23	MARFIL SINGH, KABIR	16	24
24	MARQUEZ LOPEZ, CLAUDIA	16	38,5
25	MARTIN GUISADO, JULIA	32	38,5
26	MARTINEZ SANCHEZ, RAQUEL	16	38,5
27	MERCADER MORENO, CARLES	16	30
28	MORENO PRIETO, RAQUEL	28	38,5
29	MOUZLAF, RAJAE	30	38,5
30	MUÑOZ VAZQUEZ, MARIA DEL MAR	32	38,5
31	OLIETE CEDRES, OSCAR	36	38,5
32	PEREZ GALLART, ALEJANDRO	16	32
33	PEREZ GOMEZ, MERCE	16	30
34	RACIONERO GUERRERO, VERONICA	28	38,5
35	RAMOS RUIZ, MARTI	16	32
36	REDONDO RODRIGUEZ, PILAR	32	38,5
37	ROMERO CUELLO, FLOR MARIA	30	38,5
38	SAHEB VIVES, ANNA	16	32
39	SEBE PERICH, ANA MARIA	32	38,5
40	SEGUI REYNES, JUAN	30	38,5
41	SEMPERE BURKE, MEGAN TARA	16	32
42	SENES GARCIA, JOSE	16	32
43	SOLSONA SORO, ALEIX	24	32
44	TRISCARIU, SIMONA MIHELA	16	24
45	TUBILLEJA GUERRERO, MARTA	32	38,5
46	UROZ PASCUAL, SARA	24	32
47	VIVAS PEÑA, JENNIFER	16	30
48	ZAPATA GARCIA, AITOR	30	38,5

Anexo 2

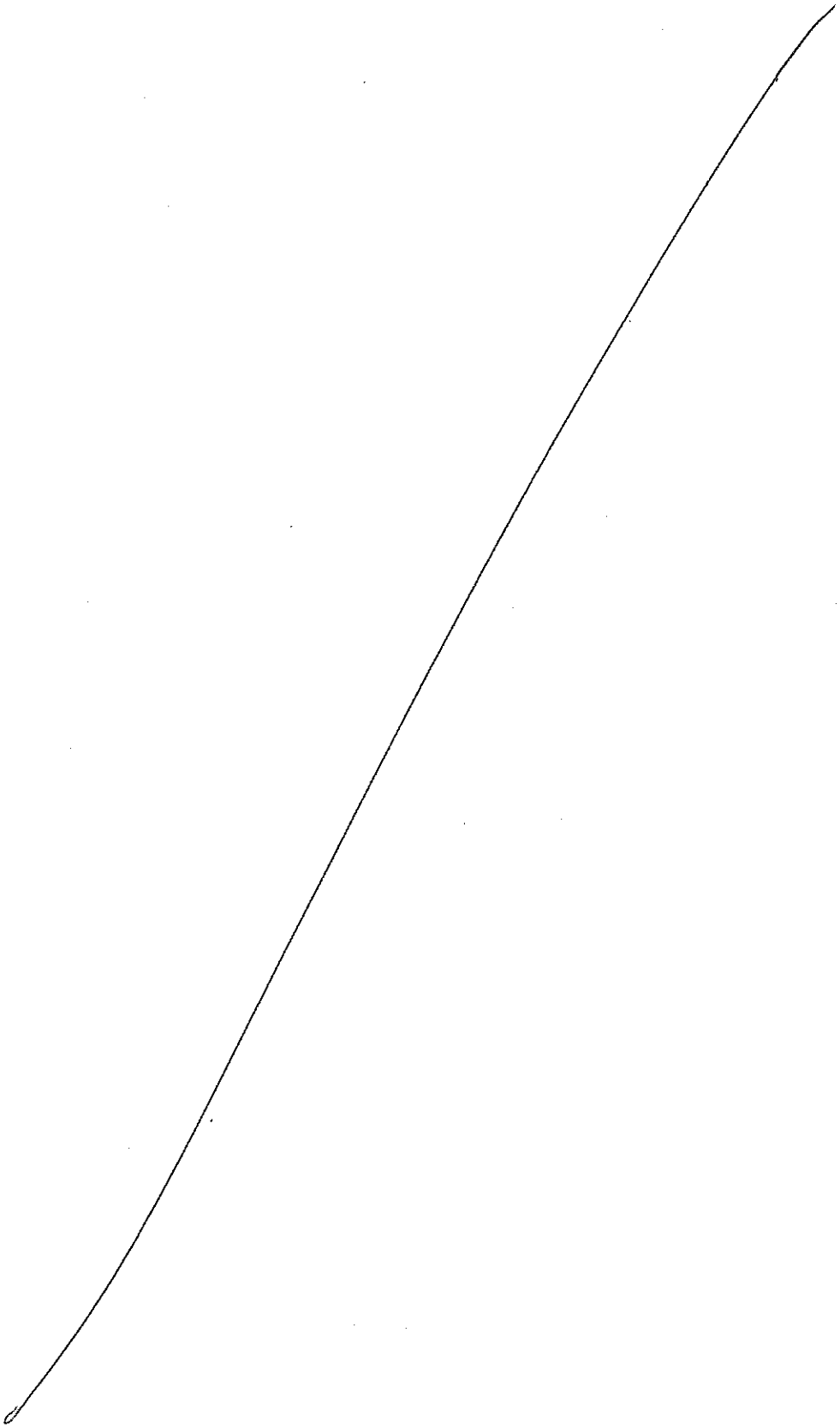
Listado de los trabajadores de la Bolsa de trabajo que se les propondrá contratación indefinida permanente:

Trabajadores	Apellidos, Nombre	Finalización Contrato
1	AGUNDEZ SOTOS, ANDREA	31/07/2021
2	AYLLON PRONK, ADRIAN	30/09/2021
3	BARRERA MORRO, CARLA	31/10/2021
4	BARTRINA FERRER, INGRID	31/08/2021
5	CANAL COLLADO, MARIA JOSE	31/07/2021
6	CHECA ALEJO, PAULA	26/03/2021
7	COSTART VILLALON, MONTSERRAT	30/06/2021
8	CRESPO IOCCO, MARIA NICOLA	30/06/2021
9	CUTILLAS BAZAN, ALBA	31/07/2021
10	DAMM BORRALLO, CHRISTEL	30/09/2021
11	DEL POZO BALART, NOEL	31/07/2021
12	DEL ROSARIO YPARRAGUIRRE, JESSY	30/09/2021
13	ESCUDER BUSTOS, IVAN	30/09/2021
14	GARCIA LEAL, JULIA	30/09/2021
15	GARCIA RODRIGUEZ, JUDITH	31/10/2021
16	GOMEZ VEGA, AROA	30/06/2021
17	GONZALEZ BLASCO, CARLOS	31/08/2021
18	GONZALEZ HERRERO, LAURA	30/06/2021
19	HINOJOSA ROBLES, VICTOR	31/07/2021
20	MATEO ANSODI, ADRIA	31/10/2021
21	MEJIAS GARCIA, VICTOR	30/09/2021
22	MIRANDA SUERO, PATRICIA	31/10/2021
23	MONTERO MONTERO, JUDIT	31/07/2021
24	MUÑOZ REYNES, PEDRO JOSE	31/10/2021
25	NAVARRO ALONSO, CARLES	30/09/2021
26	NAVARRO TORELLO, DAVID	31/07/2021
27	OLLER FERNANDEZ, LAIA	31/10/2021
28	ORRIOLS GUERRA, LAIA	31/07/2021
29	ORTEGA TRONCOSO, LUCIA	31/07/2021
30	RODRIGUEZ CARMONA, AIRA	30/06/2021
31	ROMERO CAMPOY, CARLA	31/08/2021
32	ROSAS SALGUERO, MARTA	31/07/2021
33	SERRANO GARCIA, NEREA	30/06/2021
34	SOTO FLORES, YANIRA	30/06/2021
35	SUADES FERNANDEZ, ANA	31/10/2021
36	TORRAS MUÑOZ, SILVIA	30/09/2021
37	VERDUGO NAVARRO, ALBA	31/07/2021
38	YAHIA CHERIF, YAMINA	31/08/2021
39	ZAVALA ARAGON, IVON LARISA	30/06/2021

Anexo 3

Listado de los trabajadores de la Bolsa de trabajo que se les propondrá contratación indefinida discontinua:

Trabajadores	Apellidos, Nombre	Finalización de Contrato
1	ARAGON MACÍAS, MARIA	31/10/2021
2	BERMUDEZ MORAL, JAN	31/07/2021
3	BLANQUE FONT, AFRICA	31/10/2021
4	BOUYA KANADI, HAMZA	31/08/2021
5	CALDERON BLANCO, LORENA	31/10/2021
6	CALVO AVELLANEDA, SANDRA MARIA	31/10/2021
7	CANO GOMEZ, LAURA	30/09/2021
8	CASTELLAR PIQUERAS, SERGI	30/09/2021
9	CASTELLS HIDALGO, IVAN	31/10/2021
10	DIAZ SANCHEZ, PATRICIA	31/07/2021
11	DOMINGUEZ GORDILLO, ALBA	31/07/2021
12	ESTEVE GARCIA, MERITXELL	31/07/2021
13	ESTRADA PRATS, JULIA	31/10/2021
14	FERIA CABEZAS, ALEX	31/07/2021
15	FERNANDEZ CASTELLANO, DANIELA ANALIA	30/09/2021
16	FERNANDEZ RIOS, CLAUDIA	31/10/2021
17	FERNANDEZ-VALERA HERNANDEZ, ALBERTO	31/08/2021
18	GAMBERO MASSON, CARLOS	31/10/2021
19	GARCIA FERNANDEZ, CARLA	31/10/2021
20	HERRERA VALERIO, MAYRA ALEJANDRA	30/09/2021
21	HIDALGO LLORENS, LAURA	30/06/2021
22	IBAÑEZ I ALFAGEME, NIL	31/07/2021
23	JIMENEZ NAVARRO, SERGI	30/06/2021
24	LOZANO FIERRO, ROGER	31/07/2021
25	MARTIN BARRIUSO, JONAY	31/10/2021
26	MARTINEZ FERNANDEZ , ALEX	31/10/2021
27	MORAL SANCHEZ, ANDREA	31/07/2021
28	MUSA AFANEH, DUNIA	31/08/2021
29	NAVARRO BEJERANO, SANDRA	31/10/2021
30	PAREDES FERNANDEZ, NATALIA	31/08/2021
31	PERAL MARTINEZ, PAULA	30/06/2021
32	PEREZ MORENO, PEDRO	31/10/2021
33	PEREZ VEGA, MARIA	31/10/2021
34	POLO GUTIERREZ, JOSE LUIS	31/07/2021
35	POZO CARVAJAL, SERGIO	31/10/2021
36	PRICORP, ROBERT VALENTIN	31/10/2021
37	ROMERA CALSINA, TANIA	31/07/2021
38	RUIZ GONZALEZ, PAULA	31/08/2021
39	RUIZ VALLS, ANDREU	31/10/2021
40	SANCHO SANCHEZ, LIDIA	31/07/2021
41	SIURANETA SAEZ, MONICA	30/06/2021
42	SOLER ORIHUELA, HELENA	30/09/2021
43	VALERA CARMONA, LORENA	30/09/2021
44	VICENS GARRIDO, MARIA	30/06/2021



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Servei de Negociació i Registres Laborals (V-99/2021)

Sistema d'Emergències Mèdiques (SEM)

ASSISTENTS:

Per part de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral:
Òscar Riu i García
Àngels Cuadrada Basquens
Jordi Puiggalí i Torrentó

Per part del Sistema d'Emergències Mèdiques (SEM)
Xavier Rodríguez Guasch

Per part de la representació Sindical
UGT
Sergi Arbonés Garcia
MóniKa Benito Gascón
Arnau Luque Alonso
Joan Ramon Pons Mayals
Olga González Moreno

CGT
José M Romero
Yolanda Guerrero Gutiérrez
Fco. José Herrero Gracia
Maribel Ramirez Gallardo

USOC
Empar M. Adell i López
Judith Gea Rocafort
Anna Jordà Folch (habilita a Empar Adell a signar en el seu nom)

En el marc de la vaga convocada a l'empresa FERROVIAL SERVICIOS, SA, que es va iniciar el dia 18 d'octubre de 2021, amb caràcter indefinit, i que afecta tots els treballadors i les treballadores de l'empresa que presten el servei 061, la representació del comitè de vaga i la representació del SEM, arriben al següent **compromís**:

"El Projecte de llei de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2022 que a data d'avui es troba a tràmit en el Parlament de Catalunya, inclou una Disposició Addicional setena per la qual:

"... el Govern manifesta la seva voluntat, un cop finalitzi el contracte actualment vigent, de passar a gestionar de manera directa, mitjançant el Departament de Salut, almenys aquells serveis que actualment presta el 061 Salut Respon qualificats d'interès sanitari de cara a la ciutadania. Per aquest motiu, en el termini màxim d'un mes després de l'entrada en vigor d'aquesta disposició, el Departament de Salut ha de posar en marxa una oficina amb la participació de tots els departaments implicats, amb la finalitat d'identificar i definir els principis, funcions i estructura que l'han de configurar, ha d'establir una metodologia d'avaluació de l'impacte de l'assumpció de la gestió directa d'aquest servei per la Generalitat de Catalunya i ha de fixar un pla, les mesures i un calendari per a fer-ho possible."

En el cas que el Pressupost per al 2022 sigui finalment aprovat i inclogui la Disposició Addicional setena en el mateixos termes del projecte, està previst que els responsables de Sistema d'Emergències Mèdiques, S.A. formin part de l'esmentada oficina. Arribat el moment, Sistema d'Emergències Mèdiques, S.A. es compromet a anar compartint els avenços de la tasca encomanada a l'oficina mitjançant la creació d'una taula de seguiment interna amb participació de la part social de Ferrovial 061, que subscriu el present acord. A aquesta comissió interna també es convidarà a participar al comitè d'empresa de Sistema d'Emergències Mèdiques, S.A."

Respecte les millores retributives del nou concurs:

"El SEM es compromet a incorporar una dotació pressupostària equivalent a un increment del 9% de la massa salarial per a millores retributives corresponents a aquest contracte.

La fórmula en que el SEM distribuirà aquest 9% de millora per conceptes retributius tindrà en compte les reivindicacions expressades pels treballadors durant la vaga, per la qual cosa també es compromet a constituir un grup de treball amb els mateixos interlocutors per acordar les noves condicions del nou plec, en cas que fos necessari tornar a licitar.

Respecte de l'acord econòmic a que s'ha arribar amb Ferrovial en matèria d'antiguitat, el SEM es compromet a traslladar-ho al nou plec pel cas que resultés adjudicatària una nova empresa, que restaria obligada a abonar el plus d'antiguitat en les mateixes condicions que les que s'han pactat en l'acord de desconvocatòria de vaga amb Ferrovial."

En prova de conformitat, les parts signen l'Acta, amb els representants de l'Administració, quan són les 12:30 hores del dia 2 de desembre de 2021.

Annex 3. Acord desconvocatòria vaga indefinida 2026

Servei d'Atenció i Gestió de la demanda assignat al Centre Coordinador del Sistema d'Emergències Mèdiques

Juliol 2026

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Servei de Mediació i Registres Laborals

Ref.: V-44, V-51 /2026

Empresa / Sector: **SERVEO SERVICIOS, SAU (061)**

ASSISTENTS:

Per part de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral:
Maite Paños Pasqual
Mercè Huguet Farre

Per part de la representació Empresarial:
Isaac Balasch Fernández
Aaron González Iglesias (on line)
Laura Núñez Fauste (on line)

Per part de la representació dels treballadors:
Ana Jordà Folch (USOC) on line
Empar M. Adell i López (USOC) on line
José M. Romero Rodríguez (CGT)
José Pérez Montenegro (CGT)
Yolanda Guerrero (CGT)
Sergi Arbonés (UGT)
Verónica Almenta Sánchez (UGT)
María Victòria Rodríguez Daba (CSI-F)

ACTA

A la ciutat de Barcelona, a la seu de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, quan són les 9:30 hores del dia 22 de juny de 2026, es reuneixen les parts ressenyades al començament per continuar tractant els motius que han comportat les convocatòries de vaga a l'empresa SERVEO SERVICIOS SAU, que realitzen el servei d'atenció telefònica del telèfon 061, al centre de treball de Barcelona i, que es va iniciar el dia 4 de març de 2026 a partir de les 23.00 hores, amb caràcter indefinit, i al centre de treball de Reus, que es va iniciar el dia 14 de març de 2026 a partir de les 23.00 hores, amb caràcter indefinit.

Obert l'acte per les mediadores, s'indica que aquesta reunió és la continuació de les reunions dels dies 26 de febrer de 2026, 11 de març de 2026, 20 de març de 2026, 31 de març de 2026, 18 de maig de 2026, 22 de maig de 2026, 3 de juny de 2026, i del proppassat dia 11 de juny de 2026.

La part social demana l'aclariment de com quedaran reflectits a la nòmina els increments salarials; sobre l'excedent del cupó de nit en les dies de lliure disposició; sobre les mesures organitzatives, si es podran implementar abans del 1 de gener de 2027; i sobre el comunicat de regularització de jornada, si les sol·licituds es podran entregar en un termini superior a 15 dies.

Específicament, per part de l'USOC, la senyora Anna Jordà vol posar de manifest que el

dia 13/06/2026 es va acollir al dret de vaga, i va rebre comentaris despectius de la Cap de torn del SEM, i demana quina actuació farà SERVEO davant aquesta situació. Aquesta petició esta recolzada per tota la part social.

La CGT sol·licita a la part empresarial el retorn de les parts proporcionals del salari dels treballadors que s'han acollit al dret de vaga.

Per la seva banda, la representació empresarial respon que, respecte al cupo de dies de lliure disposició, s'ha establert un mínim, i a l'excedent que es produeixi es tractarà a la CPS en funció dels perfils requerits pera cada torn. Pel que fa als increments salarials, primer es parlarà amb RRHH, i després se'ls donarà trasllat a les persones treballadores de com es farà, en relació a les mesures organitzaves pactades s'aniran implantant de manera progressiva fins finals d'any.

Respecte la situació viscuda per la treballadora Anna Jordà, l'empresa manifesta que traslladarà aquesta situació al SEM, i davant l'actuació presa pel SEM, i si això ho autoritza, podrà traslladar-li a la treballadora afectada el resultat.

Pel que fa al retorn de la part proporcional del salari per la vaga, l'empresa no accepta la proposta.

Acaba l'acte amb el resultat d'ACORD, el contingut de l'annexe de les mesures organitzatives s'annexa a la present acta i s'adjunta el preacord signat per totes les parts intervinents del dia 4 de juny.

Tot seguit es desconvoca la vaga en el dia d'avui, amb efectes des de el torn de matí del 23/06/2026 a les 7:00 a.m; tanmateix totes les parts acorden que el personal acollit al dret de vaga i que no tingui coneixement de la desconvocatòria no tindrà repercussió disciplinària en les persones treballadores fins l'últim dia sortejat.

Llegida l'acta als assistents i en prova de conformitat, les parts signen l'acta amb la representant de l'Administració quan són les 11 a.m. del dia i lloc indicats al començament.

ANNA JORDA FOLCH - DNI 39690112R
Firmado digitalmente por ANNA JORDA FOLCH - DNI 39690112R
Fecha: 2026.06.22 11:53:08 +02'00'

22754289K AARON GONZALEZ (R:A80241789)
Firmado digitalmente por 22754289K AARON GONZALEZ (R:A80241789)
Fecha: 2026.06.22 12:01:15 +02'00'

LAURA NUÑEZ FAUSTE (SW)
Firmado digitalmente por LAURA NUÑEZ FAUSTE (SW)
DN: cn=LAURA NUÑEZ FAUSTE (SW), gn=LAURA, c=ES, sn=L LUSTRE COL·LEGI DE L'ADVOCACIA DE BARCELONA, ou=29132A0315/45458, e=LNUNEZ@SERVEO.COM
Motivo: Soy el autor de este documento
Ubicación:
Fecha: 2026-06-22 12:04+02:00

Empar Montserrat Adell i López

CGT

UGT

CGT

UGT

CGT

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Servei de Mediació i Registres Laborals

Ref.: V-44, V-51 /2026

Empresa / Sector: **SERVEO SERVICIOS, SAU (061)**

ASSISTENTS:

Per part de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral:
Maite Paños Pasqual
Mercè Huguet Farre

Per part de la representació Empresarial:
Aaron González Iglesias
Isaac Balasch Fernández
Laura Nuñez Fauste
Xavier Rodriguez Guasch (SEM)
Yuri Lázaro Giménez (SEM)

Per part de la representació dels treballadors:
Ana Jordà Folch (USOC) on line
Ivan Montagut Barbosa (CCOO)on line
José M. Romero Rodríguez (CGT) On line)
José Pérez Montenegro (CGT)
Yolanda Guerrero Gutiérrez (CGT)
Maribel Ramírez Gallardo (CGT)
Arnau Luque Alonso (UGT)
O'Hara Valenciano (UGT)
Verónica Almenta Sánchez (UGT) On line)
Anna Leal i Corretge (CSI-F)
María Victòria Rodríguez Daba (CSI-F)

ACTA

A la ciutat de Barcelona, a la seu de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, quan són les 15.00 hores del dia 3 de juny de 2026, es reuneixen les parts ressenyades al començament per continuar tractant els motius que han comportat les convocatòries de vaga a l'empresa SERVEO SERVICIOS SAU, que realitzen el servei d'atenció telefònica del telèfon 061, al centre de treball de Barcelona i, que es va iniciar el dia 4 de març de 2026 a partir de les 23.00 hores, amb caràcter indefinit, i al centre de treball de Reus, que es va iniciar el dia 14 de març de 2026 a partir de les 23.00 hores, amb caràcter indefinit.

Obert l'acte per les mediadores, s'indica que aquesta reunió és la continuació de les reunions dels dies 26 de febrer de 2026, 11 de març de 2026, 20 de març de 2026, 31 de març de 2026, 18 de maig de 2026 i del propassat dia 22 de maig de 2026. Acte seguit, les mediadores insten a les parts a centrar la negociació en els termes de l'acta de 22 de maig de 2026.

La part empresarial presenta la proposta següent:

"Mejoras a la última propuesta por parte de la empresa,

-Jornada anual:

- Aceptar la regulación de la durada máxima, regulando las jornadas de trabajo a jornadas de entre 6 y 12 horas.

-Vacaciones:

- Mejorar del 25% al 50% el bloqueo de los fines de semana en vacaciones para la plantilla que solicite las vacaciones en Noviembre y poder repetir el periodo de vacaciones en años consecutivos.

-Días de libre disposición:

- Incluir a los fijos discontinuos en los días de libre disposición.
- Adecuarlas franjas de los días de libre disposición a la nueva jornada anual pactada.
- Mejorar los límites en la Sala de Gran vía el limite en 1 persona turno de mañana y 1 persona de turno de tarde.

-Poder adquisitivo:

- Se ofrece el 50% del IPC, Máximo del 2%, absorbible con el incremento de convenio, sino hubiera mejora en el convenio sería consolidable.

-Formación:

- Se valora realizar acciones con el IOC, para un convenio bilateral y así poder acceder a la formación de TES de manera telemática.

-Uniformidad:

- Se valora, la posibilidad de renovación de armillas.

-Jubilación – Prejubilación:

- Se ofrece un calendario especifico de trabajo de lunes a viernes, para los mayores de 60 años."

El SEM posa de manifest que aquesta negociació ha de ser un full de ruta, en el camí a l'equiparació amb les condicions laborals de les persones treballadores del Conveni SEM, que es durà a terme en les properes dues licitacions, que tindran una durada de 3 anys sense pròrroga; i recorda que s'està fent un esforç econòmic important des del Departament de Salut i del CatSalut per a assolir aquesta equiparació.

La part social manifesta que aquesta proposta presentada per l'empresa empitjora les

condicions laborals, concretament, la reducció de jornada proposada no es una proposta que afavoreixi la conciliació familiar. També demana una explicació a l'empresa sobre el topall a assolir pel 2029 de les 1662 hores; quan la proposta social es d'arribar a les 1651 hores; la part social demana una exemplificació d'aqueta reducció de jornada. La part social posa de manifest que aquesta millora econòmica no es veu reflectida en benefici de les persones treballadores, sinó que representa un benefici per a l'empresa. La part social proposa que les persones treballadores que vulguin arribar a les 1764 hores anuals, siguin les persones que cobreixin els torns de cap de setmana en període de vacances, per poder respectar les vacances ja concedides.

Després de l'aclariment de la part empresarial sobre la distribució de la reducció de jornada, en el sentit de que no reduirà la jornada diària que tinguin les persones treballadores, sinó que serà en les noves contractació que es podrà establir una jornada de 6 hores; i que la reducció que s'acordi implica 2 setmanes menys de treball efectiu en el 2029.

Del torn de nit, la part social sol·licita un descans ininterromput de 48 hores, l'empresa diu que ho pot valorar pel calendari de 2028, ja que pel, 2027 es impossible. I sol·licita també pel torn de nit que es pugui arribar ales 1651 hores en comptes de les 1662 que proposa l'empresa per a tots els torns.

Del permisos de lliure disposició, l'empresa proposa que la sol·licitud es faci amb una antelació mínima de 7 i 10 dies laborables, la part social accepta, però al resposta ha de ser en 48 hores laborables des de la sol·licitud.

L'empresa es compromet en proporcionar les armilles de cara a al nova licitació . I les taquilles, es compromet a entregar-les.

De la formació, l'empresa es compromet a anar informant del Conveni bilateral amb la IOC.

L'empresa ofereix per a les persones treballadores majors de 60 anys, la jornada de dilluns a divendres , amb caràcter voluntari.

Respecte l'IPC, part socials proposa un augment del 2%.

L'empresa es compromet ha fer una comissió de seguiment per informant com avancen els beneficis socials.

Després d'un ampli debat, en el que les parts han pogut manifestar tot allò que han considerat oportú, s'arriba al preacord annexat a l'acta, que haurà de ser ratificat per l'assemblea dels treballadors, i un cop ratificat, el comitè de vaga es compromet a notificar la desconvocatòria de vaga.

El SEM reafirma el compromís de que la durada de la licitació sigui de 3 anys, sense pròrroga, i mantenir una reunió anual de seguiment amb la part social sobre els avenços per a l'equiparació.

Acaba l'acte amb el resultat de PREACORD.

Llegida l'acta als assistents i en prova de conformitat, les parts signen l'acta amb la

representant de l'Administració quan són les 03:15 hores del dia 4/06/2026 i lloc indicat al començament.

PROPOSTA D'ACORD PER A LA DESCONVOCATÒRIA DE LA VAGA 061

Objecte de la proposta

Aquest document té per objecte formular una proposta organitzativa integral que permeti valorar i ordenar l'impacte derivat de:

- La reducció progressiva de la jornada anual.
- La implantació de dies de lliure disposició.
- L'actualització de la massa salarial global.

La finalitat principal és garantir que les mesures que s'acordin es puguin aplicar de manera **proporcional i planificada**, atenent la realitat operativa del servei.

1 Reducció progressiva de la jornada anual

Amb l'objectiu d'avançar de manera ordenada i sostenible cap a una millora estructural de la jornada, es proposa la següent **reducció progressiva de la jornada anual**, sense reducció retributiva, a partir del 01/01/2027:

- **Any 2027:**
  - Jornada anual: **1.713 hores.**
- **Any 2028:**
  - Jornada anual: **1.687 hores.**
- **Any 2029:**
  - Jornada anual: **1.662 hores.**

Les jornades efectives parcials estaran referenciades a les 1.764 h del Conveni col·lectiu.

La retribució de les jornades parcials estaran vinculades a les hores efectives anuals pactades.

2 Jornada diària

Es pacta una jornada diària d'un mínim de 6 hores i un màxim de 12 hores.

No es modificarà unilateralment el nombre d'hores de la jornada diària actual del personal actualment vinculat al servei.

La durada de la jornada diària mínima i màxima podrà ser d'aplicació a les noves contractacions.

Els límits mínims i màxims prevists seran d'aplicació a partir del 01/01/2027.

3 Dies de lliure disposició

3.1 Referències de jornada i hores anuals efectives (base de càlcul)

A efectes de planificació, proporcionalitat i assignació de dies de lliure disposició, s'estableixen les següents referències objectives d'hores anuals efectives a partir del 01/01/2027:

Quadre de dies de lliure disposició per jornada anual:

Any	Tram de jornada anual (hores)	Dies de lliure disposició
2027	Fins a 1.447 h/any	1 dia
	Entre 1.448 i 1.712 h/any	2 dies
	1.713 h/any	3 dies
2028	Fins a 1.447 h/any	1 dia
	Entre 1.448 i 1.686 h/any	2 dies
	1.687 h/any	3 dies
2029	Fins a 1.447 h/any	1 dia
	Entre 1.448 i 1.661 h/any	2 dies
	1.662 h/any	3 dies

Per al torn nocturn, entès com a torn nocturn aquell personal que la meitat o més tingui compresa la seva jornada entre les 22:00 hores i les 06:00 hores, la reducció progressiva serà idèntica, no obstant un dels dies de lliure disposició serà considerat com a temps de treball efectiu i per tant, comptarà com a jornada anual.

3.2 Criteris

3.2.1 Preavís mínim

Les sol·licituds de dies de lliure disposició s'hauran de fer amb una antelació mínima de **entre 7 i 10 dies hàbils**, excloent dissabtes, diumenges i festius.

L'empresa es compromet a donar resposta en **48 hores hàbils** des de la sol·licitud excloent dissabtes, diumenges i festius.

S'admetran sol·licituds amb menys antelació en supòsits sobrevinguts i degudament justificats, sempre que hi hagi possibilitat temporal de gestió i capacitat organitzativa per valorar-les.

3.2.2 Límits operatius per sala, torn i especialitat

3.2.2.1 Sala Barcelona

- **3 persones treballadores per dia**, una per torn (1 matí, 1 tarda i 1 nit).

3.2.2.2 Sala Gran Via

- Gestió de demanda de primer nivell: **1 persona per dia i torn.**
- Gestió de demanda de consulta administrativa: **1 persona per dia i torn.**

- Gestió de recursos: **1 persona per dia**, amb independència del torn.
- 1 persona addicional per dia i torn (mati i tarda) sense tenir en compte l'especialitat.

3.2.2.3 Sala Reus

- **3 persones treballadores per dia**, una per torn (1 matí, 1 tarda i 1 nit).

3.2.3 Fixes discontinu

Proporcional a la jornada anual contractada, dintre del rang corresponent a la taula establerta al 3.1.

3.2.4 Contractes

Els dies de lliure disposició estaran destinats **exclusivament al personal amb contracte indefinit.**

3.2.5 Assignació per prioritat

1. Ordre de sol·licitud. (Considerant exclusivament el dia de sol·licitud)
2. Menor gaudi previ.
3. Risc de no gaudi anual.
4. Rotació en dates sol·licitades.

4 Actualització salarial:

Actualització en els termes següents per als anys 2027, 2028 i 2029:

- **Gener de 2027**:
  - Increment del **14,50 %** sobre l'import vigent dels plusos fora de conveni.
  - Increment del **2%** sobre la resta de la massa salarial (no inclosos els plusos fora conveni).
- **Gener de 2028**:
  - Increment del **2 %** sobre els imports resultants després de l'actualització de 2027 de tota la massa salarial global.
- **Gener de 2029**:
  - Increment del **2 %** sobre els imports resultants després de l'actualització de 2028 de tota la massa salarial global.

L'increment pretén pal·liar una possible pèrdua adquisitiva a partir del 1 de gener de 2027 per la manca de previsió d'actualització del Conveni Col·lectiu del Contact Center.

L'empresa ofereix els citats increments amb les següents condicions:

- En cas de que no hagi millora anual salarial al Conveni o a les taules salarials per als anys 2027, 2028 i 2029, el 2% corresponent a cada un dels anys es veurà consolidat.

- En cas de que la millora anual del Conveni o de les taules salarials per als anys 2027, 2028 i 2029, sigui inferior al 2% proposat, es consolidarà la diferència entre el publicat i el 2% proposat.

- En cas de que la millora del Conveni o de les taules salarials per als anys 2027, 2028 i 2029, sigui superior al 2% proposat, s'absorbirà el 2% associat a l'any corresponent d'actualització.

5 Reconeixement de festius especials

S'afegeixen com a **festius especials**, a efectes retributius i de compensació, els períodes següents, des del 01/01/2027:

- **Nit de Sant Joan (Revetlla de Sant Joan):** Des de les 20:00 hores del dia 23 de juny fins a les 07:00 hores del dia 24 de juny.
- **Dia 26 de desembre:** Des de les 07:00 hores fins a les 23:00 hores del dia 26 de desembre.

6 Vacances i caps de setmana de descans bloquejats (període estival)

El personal que sol·liciti les vacances del període estival abans de la publicació del calendari anual vinculat al període de vacances sol·licitat, en el cas que la sol·licitud sigui aprovada, es mantindran els caps de setmana de lliurança que no formin part del període vacacional.

Aquesta previsió entrarà en vigor pel calendari anual de 2027.

7 Armilles i taquilles

L'empresa es compromet a un cop publicada la nova licitació i sempre i quan es defineixi l'armilla per part del SEM, a renovar la dotació a tot el personal.
Respecte les taquilles, l'empresa es compromet a instal·lar-les en el menor temps possible. La disposició de les mateixes per part del personal no es considerarà un dret consolidable.

8 No treballar caps de setmana majors de 60 anys voluntàriament.

Les persones treballadores majors de 60 anys podran voluntàriament sol·licitar que a partir del calendari anual de 2027 sigui exclusivament amb distribució inter setmanal.

9 Compromís d'accions

IOC
L'empresa es compromet a procurar un acord de conveni amb l'IOC per a realitzar els estudos de TES de forma online pel personal del servei.
Beneficis Socials
L'empresa es compromet a l'estudi d'acords amb empreses vinculades a beneficis socials. Es

realitzarà una comissió paritària de seguiment per valorar als avenços.

10 Vigència de l'acord

L'efectivitat del present queda vinculada a l'aprovació de l'assemblea(es) dels treballadors del servei abans del divendres 05/06/2026, a les 15:00.

1. REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Se acepta la regulación de la duración máxima de las jornadas de trabajo, estableciendo jornadas comprendidas entre 6 y 12 horas.

No obstante, en aquellos supuestos en los que la empresa precise cubrir jornadas superiores a 8 horas de forma estructural, se reconocerá un derecho preferente de acceso a dichas jornadas al personal con mayor antigüedad que reúna los requisitos necesarios para su desempeño, priorizando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla ya existente frente a nuevas contrataciones.

La CPS será la comisión responsable de realizar el seguimiento y control.

2. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL

La distribución irregular de la jornada deberá realizarse de forma equilibrada a lo largo del año, aplicándose de manera proporcional en los supuestos de jornadas reducidas.

Se evitarán desviaciones significativas que puedan generar acumulaciones o déficits de horas de trabajo en determinados periodos, tomando como referencia el cierre de cada mes natural y el número de días laborables correspondientes.

A lo largo del siguiente contrato si es posible mostrar, con alguna herramienta digital, el dato de las horas realizadas de forma anual se procederá a mostrar dicho dato al personal de la forma más instantánea posible.

La CPS será la comisión responsable de realizar el seguimiento y control.

3. PROTOCOLO DE VACACIONES Y DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

La empresa deberá resolver cualquier solicitud de vacaciones en un plazo máximo de 30 días desde su presentación, siempre y cuando para el inicio del periodo vacacional solicitado queden mínimo 90 días. Si pasado dicho plazo (30 días) la empresa no resuelve el silencio administrativo será interpretado como positivo.

En el momento de las aceptaciones de los días de vacaciones o días de libre disposición se enviará notificación, con la exposición del nuevo calendario, al personal afectado de las modificaciones de calendario realizadas en cada caso.

A lo largo del siguiente contrato si es posible mostrar, con alguna herramienta digital, el dato de las vacaciones disponibles se procederá a mostrar dicho dato al personal de la forma más instantánea posible.

Para realizar el seguimiento del cumplimiento de los cupos de días de libre disposición de forma accesible, estos se solicitarán a través del formulario web generando una base de datos con el registro de las solicitudes y las respuestas dadas a las mismas.

Este registro se facilitará a la CPS en las reuniones trimestrales.

4. PROTOCOLO DE CAMBIOS ENTRE GESTORAS

Se establecerá un procedimiento transparente, para la gestión de cambios entre personas trabajadoras manteniendo el buen funcionamiento y cobertura de la sala, teniendo en cuenta criterios organizativos, como, sin ser exclusivos, la capacitación funcional (especialidad/skill) y las condiciones laborales equivalentes.

Se podrán solicitar cambios entre gestoras con 6 meses de antelación al mes corriente, siempre que exista calendario.

Los cambios solicitados que la afectación de estos sea mayor de 30 días desde la fecha de solicitud, se dará respuesta a todas las solicitudes en un plazo máximo de 21 días. El resto de las solicitudes se dará respuesta con la mayor anticipación posible.

En el caso que los cambios sean aceptados se enviará notificación al personal vinculado a los mismos, con la exposición de las modificaciones realizadas en relación con la gestión de los citados cambios de día de libranza en cada caso.

Dentro de la CPS trimestral se dará información de las aceptaciones y denegaciones, para que la comisión pueda hacer un seguimiento transparente al proceso de gestión de cambios.

5. GESTIÓN DE DÍAS COMPENSADOS Y CONTROL DE HORAS.

Durante la primera quincena de enero se realizará el cálculo anual de las horas generadas, tanto en exceso como en defecto respecto a la jornada anual pactada.

La compensación de dichas horas, en un sentido u otro, se efectuará, con carácter general, durante el primer trimestre del año siguiente.

El registro de las horas de compensación por regulación de jornada anual, días compensados derivados de jornadas regulares, ya sean pactadas, por conciliación y/o guardas legales, se informará en las reuniones trimestrales de la CPS.

En la reunión de CPS las partes podrán acordar otros períodos de compensación.

6. CAMBIOS DE TURNO Y MOVILIDAD INTERNA

Para realizar el seguimiento de los cambios de turno, estos se solicitarán a través del formulario web generando una base de datos con el registro de las solicitudes y las respuestas dadas a las mismas.

Este registro se facilitará a la CPS en las reuniones trimestrales.

7. REDUCCIONES Y MODIFICACIONES DE JORNADA

Para realizar el seguimiento de las solicitudes de reducción, ampliación o modificación de jornada, estas se solicitarán a través del formulario web generando una base de datos con el registro de las solicitudes y las respuestas dadas a las mismas.

Este registro se facilitará a la CPS en las reuniones trimestrales.

8. ESTABILIDAD CONTRACTUAL

Se abrirá un periodo de 15 días naturales para la entrega de solicitudes a partir de la fecha de desconvocatoria de la huelga actual por parte del personal interesado en la regularización de sus jornadas. Para dar aceptación a estas solicitudes de regulación de jornada, serán valoradas por la Empresa y revidadas conjuntamente por la CPS.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS

Con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las medidas acordadas y evaluar su desarrollo, se refuerza la figura de la CPS.

Dicha comisión se reunirá con carácter periódico, al menos una vez por trimestre, y tendrá como funciones:

- Realizar el seguimiento de los compromisos adquiridos.
- Detectar incidencias derivadas de la aplicación de los acuerdos y proponer medidas correctoras.
- Garantizar la transparencia en la gestión de los aspectos regulados en el presente documento.

La empresa facilitará la información necesaria para el correcto desarrollo de estas funciones.

10. PRIORIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTERNO

Las partes se someten al acuerdo de "Selección de personal de Coordinación Reserva (Backup)" firmado entre ellas en fecha 12/03/2026.

11.- ROTACIÓN DE FESTIVOS

Se acuerda generar un protocolo de rotación de festivos a nivel de servicio.
El citado protocolo se elaborará en los próximos seis meses conjuntamente con las CPSs correspondientes (Barcelona y Reus).
El acuerdo actual de Reus se mantendrá vigente en el caso de no alcanzar un nuevo acuerdo.

ANNA JORDA FOLCH - DNI 39690112R
Firmado digitalmente por ANNA JORDA FOLCH - DNI 39690112R
Fecha: 2026.06.22 12:00:13 +02'00'

22754289K AARON GONZALEZ (R:A80241789)
Firmado digitalmente por 22754289K AARON GONZALEZ (R:A80241789)
Fecha: 2026.06.22 12:04:00 +02'00'

LAURA NUÑEZ FAUSTE (SW)
Firmado digitalmente por LAURA NUÑEZ FAUSTE (SW)
DN: cn=LAURA NUÑEZ FAUSTE (SW), gn=LAURA, c=ES, o=ILUSTRE COL·LEGI DE L'ADVOCACIA DE BARCELONA, ou=2012/A03019/45488, e=LNUNEZ@SERVEO.COM
Motivo: Soy el autor de este documento
Ubicación:
Fecha: 2026-06-22 12:05+02:00

Empar Montserrat Adell i López