

Respecto a los documentos entregados por la Empresa los días 26 y 27 de mayo de 2021, desde SIE queremos manifestar lo siguiente:

- Solicitamos información sobre el apartado 6.1 a) El CED compensa el tiempo de trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria anual conforme a la legislación vigente, pero la contestación recibida por la empresa, respondiendo que es lo que está en el convenio, pero esto no da respuesta a nuestra pregunta.
- Vemos que se han incluido algunas de nuestras propuestas: la regulación de Trabajos intempestivos, nuestra consulta si para volcado entran las horas de descanso por cada semana de reten, aunque es insuficiente lo propuesto por la RD en el volcar el 50% al valor de horas extras, entendemos que se debería volcar el 100%, y la no absorción del CPD en caso de continuar con el mismo sistema de trabajo y opta para una plaza de nivel superior en las UPHs.
- Entendemos que las propuestas de cuadrantes deben ser tratadas y negociadas en esta mesa y previo a la firma del ACUERDO, lo mismo para las dietas. Entendemos que la Comisión de Seguimiento sólo sería para interpretar y no para incluir y negociar propuestas presentadas en la mesa de negociación.
- En SIE, lamentamos que la RD no haya tenido en consideración nuestras solicitudes de informar y recoger cuáles serán las necesidades organizativas de trabajo, sistemas, disponibilidades, etc. pretendido en esta supuesta Homogenización de las UPHs. Conociendo cual es la pretensión organizativa de la empresa, podríamos valorar el acuerdo. Desde SIE así lo hemos manifestado durante todo el proceso de negociación, el CED o complementos deben tener limitadas y reguladas la disponibilidad, las intervenciones sin ir a campo, las horas de intervención en campo, en base al valor económico de esos complementos y de los valores actuales de los complementos que retribuyen los conceptos que se incluyen en el nuevo CED.
- En esta propuesta presentada por la RD se ve claramente que no ha variado sus principales pretensiones desde el inicio de la negociación y no es otra, que precarizar las condiciones laborales del personal de nuevo ingreso y la desregularización actual de los trabajos fuera de jornada y eliminar las compensaciones: concepto de reten, guardias y pluses que permiten modificar sus jornadas a turno.

- Para SIE no es admisible firmar un acuerdo en Materias Concretas que puede afectar luego a otras líneas de negocio y al personal que se incorpore en un futuro a las UPHs u otras unidades de otras líneas de negocio, un CED de una cuantía de 5360,65€/año con un cuadrante priorizado de disponibilidad /reten de 1 de cada 3 semanas que aplicando el valor actual de retén supondría 5.854,30€/año y además sin regular el tiempo de intervenciones, realización de jornadas fuera de horario laboral, etc.
- Tampoco podemos desde SIE firmar un acuerdo en Materias Concretas que incluya la posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones laborales del régimen de trabajo para personal de jornada continua, como se pretende en su apartado 5.3. estableciendo para los trabajadores la realización de turno cerrado o abierto según las necesidades, solo abonando el plus de turno adicional.

Por todo ello, y para finalizar, queremos manifestar:

En primer lugar, hay que señalar que este sindicato desde el principio no ha compartido la vía por la que se ha iniciado el presente procedimiento de MSCT, como ya se expuso detalladamente y consta en acta en la reunión del día 22 de mayo de 2021, aun así, lo cierto es que hemos estado en todo este proceso abiertos al diálogo y la negociación de buena fe para mejorar a la organización de las UPHs y crear sistemas de trabajo más eficientes y homogéneos. Hemos presentado propuestas y contrapropuestas a la empresa, con la finalidad de alcanzar un acuerdo satisfactorio para las partes.

Lamentablemente, y, en base a la postura inamovible de la empresa respecto a las modificaciones que pretende llevar a cabo, además de que se producen modificaciones de lo dispuesto en el convenio colectivo, que no pueden ser modificadas por esta vía, y que son derechos no disponibles e irrenunciables de los trabajadores, afectando especialmente para los trabajadores de nuevo ingreso en las UPHs, nos vemos obligados a no firmar el presente acuerdo por pura coherencia y defensa de los derechos de los trabajadores.