



Imprime: SIEP * Depósito Legal: SA-561-2000 * CIF: G39231311

INFORMA

AÑO XVI - NÚMERO 106 - ABRIL 2016

ÍNDICE

- Subida Salarial
- Sistema de comunicación
- Mutua
- Populismo
- Oferta de Empleo Público
- Promoción interna funcionarios

LABORALES

- Calendario laboral
- Horarios Especiales Cuadrantes 2016
- Concurso abierto y permanente
- Concurso de méritos y promoción interna
- Reunión tema titulaciones
- Cambios por motivos de salud

FUNCIONARIOS

- Comisiones de servicio
- Bases generales concursos de méritos
- Comisión revisión fichas de puestos de trabajo
- Catálogo de cursos
- Concurso de méritos
- Sentencia Guardias Nivel I
- Reglamento operativo incendios

ESTATUTARIOS

- Elecciones sindicales/voto por correo
- Acuerdo selección personal eventual (bolsas)
- Otros acuerdos
- Prevención de riesgos
- Reuniones mantenidas
- Reuniones solicitadas
- Carrera/Desarrollo profesional

PARLAMENTO DE CANTABRIA

MARE

- Reunión Grupos Parlamentarios
- Delegado de Prevención
- Bombeo San Pantaleón

112 CANTABRIA

CANTUR

- Negociación convenio colectivo
- Sentencia convenio
- Despidos y contrataciones

FUNDACIÓN SBS

EN CASO DE DEVOLUCIÓN, INDICAR MOTIVO

- | | |
|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Desconocido | <input type="checkbox"/> Ausente |
| <input type="checkbox"/> Dirección errónea | <input type="checkbox"/> Rehusado |
| <input type="checkbox"/> Dirección incompleta | |
| <input type="checkbox"/> Otro | |

DESTINATARIO:

SUBIDA SALARIAL

Iniciamos el año con subida salarial del 1%. En la nómina del mes de enero ha sido aplicado.

Con respecto a la paga extra, en la Ley de Presupuesto se ha incluido y el Consejero de Presidencia nos ha comunicado por escrito que pagarán una parte antes del 30 de junio y el resto antes del 30 de noviembre.

El Parlamento acordó el pago pero la ejecución depende de la Consejería de Economía y de la disponibilidad presupuestaria que al día de hoy no permite dicho pago.

SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Seguimos avanzando en la utilización de las nuevas tecnologías. Sin embargo, se devuelven muchos correos electrónicos, algunos no tenéis ni dirección de correo electrónico, ni WhatsApp y eso dificulta que podáis ser informados inmediatamente al momento en que se producen los hechos.

Os pediros igualmente que alguno ha cambiado de correo electrónico o de móvil, nos lo hagáis saber y si no recibís los mensajes poneros en contacto con nosotros para deciros que tenéis que hacer.

Hemos diseñado una página Web más ágil, a través de la cual informamos puntualmente y desde la misma nos podéis mandar vuestras sugerencias y propuestas, que nos hagáis llegar vuestras sugerencias y propuestas, hacernos llegar vuestras inquietudes, problemas, dudas, propuestas Es fundamental para el buen funcionamiento del sindicato y sobre todo para dinamizar las negociaciones contar con vuestra participación y vuestras aportaciones.

Contamos con todos y cada uno de vosotros. Las siglas no son nada si detrás no están los trabajadores. CONTAMOS CONTIGO, EL SINDICATO SOMOS TODOS, EL SINDICATO ERES TÚ, PARTICIPA.

MUTUA

Numerosos son los problemas que el personal tiene con la Mutua ante accidentes laborales. Ahora parece que todos los males son derivados de la salud del trabajador.

Necesitamos que cuando no se atiende adecuadamente, cuando se os remita al médico de cabecera o ante cualquier incidencia os pongáis en contacto con el sindicato. Hemos podido comprobar que en la actualidad el servicio jurídico tiene un importante número de casos relacionados con este tipo de situaciones. Importante no dejarlo en el tiempo y abordarlo cuanto antes.

POPULISMO

Estamos viendo que algunas organizaciones sindicales están jugando al populismo. Desde SIEP seguimos trabajando en la misma línea, no vamos a transmitir información que no se ajuste a la verdad, no vamos a generar expectativas que sabemos no se pueden cumplir. Vamos a seguir negociando para alcanzar acuerdos que se ajusten a las normas, con criterios generales, con permanencia en el tiempo y, sobre todo, respetando los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La falta de personal en todos los ámbitos es una realidad, el presupuesto está tan ajustado que poco o casi nada se puede hacer. Seguimos soportando unas limitaciones presupuestarias que impiden dotar mínimamente de personal, lo que conlleva una mayor carga de trabajo para poder atender el servicio público encomendado.

Es fundamental que nos hagáis llegar vuestros problemas. Eso hace que conozcamos los problemas reales y los podamos abordar en las negociaciones.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO (OEP)

Se ha negociado la OEP en el ámbito de la Administración General. Por primera vez se ha bajado documentación, se nos han aportado las jubilaciones por cuerpos y especialidades y categoría profesional, se ha indicado en qué cuerpos se podía aplicar el 100% y en cuáles el 50% de reposición de efectivos en cumplimiento de la Ley de Presupuestos de ámbito estatal que es Ley base.

Hemos seguido planteando la necesidad de establecer una programación a cuatro años, con un número razonable de plazas, ampliar la promoción interna, incluir nuevos cuerpos y especialidades en dicha promoción interna. Hemos seguido perdiendo efectivos y no podemos recuperar los perdidos en años anteriores. Sin embargo, de mantenerse la reposición de efectivos en el 100% al menos permitiría no seguir dejando sin efectivos la administración, puesto que en algunos ámbitos la situación es de precariedad absoluta.

Respecto al personal laboral se celebrarán los concursos de méritos y la promoción interna previamente. La propuesta de la Administración era para más categorías con menos plazas. Hemos propuesto agruparlas porque nos parece injusto obligar a todo el personal a preparar oposiciones para un número de plazas insuficiente.

En lo referente al concurso oposición, la administración manifestó que había que justificar la situación excepcional, y que de momento no era posible abordar este tema, aunque lo estudiarían de cara a próximas ofertas. Como todos conocéis el quitar la fase de concurso en las OEP es como consecuencia de sentencias del Tribunal Constitucional, y cuando se han autorizado ofertas mediante el sistema de concurso oposición, siempre avaladas por una Ley del Estado por lo que entendemos que de no acordarse a nivel nacional seguiremos en la misma situación.

En el B.O.C. del 31 de marzo se ha publicado la OEP, ahora tenemos que negociar las convocatorias. La OEP del 2015 y 2016 se resolverán de forma conjunta.

El número de plazas es el siguiente:

LABORALES:

- 2 Técnico en Educación Infantil
- 17 Operario de Montes
- 15 Operario de carreteras
- 1 Conductor Consejero
- 15 Técnico de Planta Hidrológica
- 10 Auxiliar Enfermería
- 14 Empleado de Servicios

FUNCIONARIOS

- 2 Cuerpo Superior Inspectores de Finanzas
- 2 Cuerpo Letrados
- 5 Cuerpo Técnico Superior rama jurídica
- 4 Arquitecto
- 6 Ingeniero de Caminos (2 reservadas a promoción interna)

- 2 Ingeniero Industrial
- 4 Licenciado en Psicología
- 2 ingeniero Agrónomo
- 3 Licenciado en Medicina
- 2 Licenciado en Geografía
- 1 Licenciado en Historia

GRUPO A2

- 2 Cuerpo Técnico de Finanzas
- 4 Cuerpo Gestión
- Cuerpo Diplomados y Técnicos Méridos
- 4 Maestro Educador/Educador Social
- 3 Técnico Prevención Riesgos Laborales
- 5 ATS (3 reservadas a promoción interna)
- 6 Trabajador Social (3 reservadas a promoción interna)

- 3 Ingeniero Técnico Agrícola
- 3 Arquitecto Técnico

GRUPO C1

- 9 Cuerpo Administrativo
 - 2 CTAUX. Delineante
 - 1 CTAUX Informático
 - 10 Cuerpo Técnico Auxiliar del Medio Natural
- ### GRUPO C2

- 10 Cuerpo General Auxiliar

APF

- 4 Cuerpo General Subalterno
- 4 Cuerpo General Subalterno (discapacidad intelectual)

PROMOCIÓN INTERNA FUNCIONARIOS**Grupo A**

10 Cuerpo Técnico Superior Rama Jurídica (1 turno minusvalía)

4 Cuerpo Superior de Inspector de Finanzas

CUERPO FACULTATIVO SUPERIOR

2 Ingeniero de Caminos (de quedar vacantes se incorporan al turno libre)

10 CUERPO GESTIÓN (2 reservadas discapacidad)

CUERPO DE DIPLOMADOS Y TECNICOS MEDIOS

3 ATS (de quedar vacantes se incorporan al turno libre)

3 Trabajador Social (de quedar vacantes se incorporan al turno libre)

4 Técnico Gestión de Sistemas

GRUPO C1

13 Cuerpo Administrativo (3 reservadas discapacidad)

GRUPO C2

6 Cuerpo General Auxiliar (1 reservada discapacidad)

A efectos de favorecer la preparación al menor coste posible hemos firmado convenio con la Academia Alpe y Códice, para mayor información contactar con el sindicato.

LABORALES**CALENDARIO LABORAL**

Desde SIEP no hemos firmado el calendario laboral al no reconocerse el día 24 y 31 de diciembre como permiso retribuido, criterio que se aplica en funcionarios.

Consideramos que este criterio se aplicará en todas y cada una de las Consejerías y así ha sido reconocido en alguna de ellas, por lo que os pedimos que nos informéis en aquellos centros donde no se aplique.

HORARIOS ESPECIALES CUADRANTES 2016

Como todos los años se incumple el convenio y se inicia el año sin tener negociados todos los cuadrantes.

El ICASS ha quedado en convocar para terminar la negociación. Al ritmo que llevamos quizás se convoque para negociar los del 2017, los actuales se han implantado sin más negociación y la adenda a día de hoy queda pendiente de concretar.

CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

El día 8 se publicó en el B.O.C. el concurso abierto y permanente. Como todos conocéis las solicitudes se deben realizar telemáticamente a través del PAS o por registro. Se puede concursar únicamente dentro de la misma categoría profesional.

Todos los meses se publica en el PAS nuevas convocatorias hasta el mes de julio, incluyendo todos los puestos vacantes dotados.

CONCURSO DE MÉRITOS Y PROMOCIÓN INTERNA

Como todos conocéis está paralizada hasta alcanzar un acuerdo en tema de titulaciones. Estamos pendiente de una última reunión de CIESA para intentar desbloquear este tema que lleva más de seis años y entendemos que es el momento de tomar decisiones, y no prolongar esta situación restableciendo así el desarrollo profesional de los empleados públicos, intentando conciliar tanto el esfuerzo de los trabajadores que se han formado, como de aquellos que por diversos motivos no han podido acceder a la formación ni, por dejadez de la Administración, a ningún proceso para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente.

Desde SIEP somos relativamente optimistas y esperamos que tal y como dice el Convenio en el último cuatrimestre del año se convoque el Concurso de Méritos y posteriormente la Promoción Interna.

REUNIÓN TEMA TITULACIONES

Se han mantenido una reuniones en relación con este tema y estamos a la espera de una última CIESA que cierre el tema de titulaciones.

Este tema ha sido debatido en el Comité de Empresa y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo por unanimidad, con fecha 21 de marzo hemos presentado, por responsabilidad, una propuesta conjunta de las organizaciones sindicales SIEP, CC.OO y UGT, al objeto de desbloquear los Concursos de Méritos, la Promoción interna (vertical y cruzada) y la Oferta de Empleo Pública y dar una respuesta a la entrada en vigor de las titulaciones que recoge el VIII Convenio Colectivo.

Esta propuesta entendemos que aborda de forma global todos los temas derivados de estos procesos como son el Plan de Empleo para el resto de legislación, la convocatoria del Concurso de Méritos y la Promoción Interna antes del desarrollo de la OEP y el establecimiento de dos convocatorias de carácter transitorio a partir de las cuales entraría en vigor la exigencia de titulaciones para todos los empleados públicos, así como la negociación de nuevas bases de convocatorias para OEP, concursos y promoción.

La propuesta ha sido valorada por parte de la Administración, con alguna discrepancia, esperando que en el foro de la negociación se pueda llegar a acuerdos. Se volverá a convocar a la CIESA, en fechas muy próximas, una vez emitido informe por parte de los servicios jurídicos.

CAMBIOS POR MOTIVOS DE SALUD

El día 5 de febrero se ha convocado la Comisión de Cambios por Motivos de Salud que hace casi un año que no se convocaba. Siete son los expedientes que se incluyen y el mayor problema en la actualidad es la falta de puestos de trabajo para abordar dichos cambios. Los que estéis pendiente poneros en contacto con el sindicato.

FUNCIONARIOS**COMISIONES DE SERVICIO**

Se siguen convocando comisiones de servicio, la petición tenéis que hacerla por correo electrónico siguiendo las instrucciones recogidas en el PAS. La comisión de seguimiento está siendo convocada y consultada. Dos han sido los puestos donde se ha modificado los requisitos una vez publicadas a petición de la parte social. Todos estamos iniciando una andadura y encontrándonos con problemas que debemos abordar día a día. Una cosa sí se ha conseguido, que los méritos sean generales, quitando los apellidos que tanto limitaban e incluso imposibilitaban poder cubrir los puestos como se ha visto en aquellos que por RPT tienen tan cerrado el acceso que es prácticamente imposible cubrir.

Tenemos que decir que ha sido un paso de gigante, que quizás no lo se valora suficientemente, pero se ha conseguido:

- Que todos los funcionarios podamos acceder a las comisiones de servicio; antes sólo podían acceder los funcionarios designados directamente sin respetar ningún proceso, ni mérito.

- Estamos seguros que las C.S. no van a ser la forma de ocupar las plazas, sino que se convertirán lo que siempre debieron ser, necesidades urgentes.

- El concurso de méritos será una realidad a partir de ahora y todos los funcionarios podremos acceder a los puestos de trabajo, terminando con ese sentimiento que hasta ahora provocaban los concursos de méritos.

- El Gobierno en su conjunto es consciente del cambio que se produce y de la imposibilidad de seguir actuando como se ha hecho hasta ahora.

Conclusión: hay un antes y un después y los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad van a ser por fin un hecho en nuestra vida administrativa.

BASES GENERALES CONCURSOS DE MÉRITOS

La comisión está funcionando, y hemos mantenido reuniones periódicas en los últimos meses.

Es evidente que las decisiones que tomemos no serán del agrado del 100% de los empleados públicos, fundamentalmente porque dependiendo cómo afecten de forma personal tendremos unos sentimientos u otros. Pero una cosa es cierta, desde SIEP trabajamos con criterios objetivos y generles, basados en las normas que deben regir la vida administrativa de todos los funcionarios..

Un punto crucial es el correspondiente a la valoración de los méritos específicos durante el tiempo que se ha desempeñado un puesto en comisión de servicios. Hay dos claros os grupos: el que no quiere que se valore absolutamente nada y el que quiere que se valore todo. La Junta de Personal por unanimidad acordó valorar 6 meses y eso es lo que está defendiendo en las negociaciones por unanimidad.

Una vez que tengamos el documento final os daremos traslado del mismo y expondremos la situación para tomar las decisiones que correspondan.

COMISIÓN REVISIÓN FICHAS PUESTOS DE TRABAJO

En breve se creará la comisión, en la que estará presente un Técnico de la Inspección General de Servicios. Consideramos que esta labor es fundamental para garantizar que se produzca una homogeneidad lo más amplia posible entre puestos de trabajo similares de cada una de las Consejerías: a iguales funciones a desempeñar, iguales funciones a recoger en la ficha de trabajo. Sólo así podrá haber igualdad en el acceso a los puestos de trabajo por concurso de méritos en el futuro.

CATÁLOGO DE CURSOS

En el acuerdo 2005-2007 se aprobó la elaboración de un catálogo de cursos, de forma que todos los funcionarios fuéramos conocedores de la formación que se iba a puntuar para acceder a los distintos puestos de trabajo o ámbitos. Este trabajo al día de la fecha no se ha llevado a cabo y se ha vuelto a retomar en estos momentos.

Si realmente somos capaces de poner todo esto en marcha debemos decir que será una legislatura donde se pondrá orden y se terminará con el gran desorden actual, algo que desde SIEP valoramos positivamente

CONCURSO DE MÉRITOS

Una vez aprobadas las bases generales y, revisadas las fichas, se publicará el concurso de méritos. Si todo va bien esperamos que, en el último trimestre de 2016 se puedan publicar las primeras convocatorias.

SENTENCIA GUARDIAS NIVEL I

Desde la Consejería han expuesto que la sentencia ha sido un claro castigo a la falta de respuesta a los recursos presentados por doble silencio administrativo. Que el Juez ha condenado a pagar la única cuantía acordada y que correspondía al NIVELII, dejando a la negociación el acuerdo a adoptar para el NIVEL I.

Desde el 1 de enero de 2016 se pagará de oficio, hasta esa fecha tenemos que seguir presentando reclamaciones.

REGLAMENTO OPERATIVO INCENDIOS

Se convocó una reunión, todos expusimos la necesidad de cubrir puestos de trabajo para ser operativos y como condición indispensable antes de entrar en la negociación del nuevo reglamento recibir respuestas. Claramente se nos transmitió la limitación presupuestaria y la intervención de otras consejerías como Presidencia y Economía, no habiéndose convocado a esta fecha una nueva reunión.

En la OEP se han incluido plazas de TAMN y Operario de Montes, no en el número necesario para abordar las necesidades pero sí con un número de plazas generoso si lo comparamos con otros cuerpos y categorías profesionales, lo que demuestra la intencionalidad de dotar adecuadamente este ámbito de trabajo.

ESTATUTARIOS

ELECCIONES SINDICALES/VOTO POR CORREO

Se ha ejecutado sentencia, abierto el voto por correo, estableciéndose como fecha de constitución de las Juntas de Personal el 6 de abril.

Tras un año de espera el Juez ha considerado que no tiene elementos suficientes para determinar que no han sido los titulares del voto los que han depositado el voto por correo. Todos sabemos cómo se ha utilizado el sistema y el fraude que representa..

Los trabajadores somos los titulares del derecho de voto, no siendo aceptable que permitamos que terceras personas gestionen nuestro voto, cuyo derecho debemos ejercer de forma directa, personal y secreta. El permitir a las organizaciones sindicales que voten por nosotros de forma fraudulenta termina con todos nuestros derechos y lo estamos permitiendo. Estamos ante una sociedad donde parece que todo vale, donde hemos podido comprobar la presión que algunas organizaciones han ejercido en las últimas elecciones sobre los trabajadores, donde prácticamente los trabajadores no teníamos libertad ni para ir a la cabina a coger el voto o ejercerlo de forma anónima y estos hechos atentan contra todos los principios constitucionales.

ACUERDO SELECCIÓN PERSONAL EVENTUAL (BOLSAS)

Desde SIEP hemos remitido diferentes propuestas tanto a la consejería como al SCS, con las modificaciones que creemos más importantes. Conocemos que existe un borrador, que se negociará en Mesa Sectorial de Sanidad, y de su lectura observamos que hay cambios importantes. Estamos pendientes de la publicación del mismo e informaremos puntualmente.

OTROS ACUERDOS

Desde SIEP hemos demandado también la actualización de otros acuerdos que afectan al personal estatutario que consideramos obsoletos, como vacaciones y permisos y se nos ha asegurado que están trabajando en el mismo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

Desde el sindicato y a pesar de las trabas administrativas, estamos trabajando en materia de prevención. Hemos dirigido varios escritos al servicio de prevención, solicitando evaluación de las incidencias que nos transmiten los trabajadores. Para comunicar las mismas podéis dirigirlos a la Sección Sindical de Valdecilla o a través de nuestra página Web.

REUNIONES MANTENIDAS:

Hemos sido convocados por la dirección para informarnos de los traslados de los diferentes servicios a las nuevas dependencias.

RRHH del Servicio Cántabro de Salud. En la página podréis encontrar los resúmenes de las reuniones celebradas .

Nos hemos reunido con representantes de la plataforma de ciudadanos para la renegociación del acuerdo de contratación.

Nos hemos reunido con el Jefe de personal sub-

alterno, para tratar las condiciones de trabajo en las diferentes áreas.

Próximamente nos reunimos con la Consejera de Sanidad, de lo que informaremos en la página Web.

REUNIONES SOLICITADAS:

Hemos solicitado reunión con la dirección de enfermería del Hospital Valdecilla, estando a la espera de convocatoria.

Seguimos con el plan establecido con el Servicio Cántabro de Salud de mantener reuniones periódicas para tratar los temas que nos vayan surgiendo.

Recordaros que para poder defenderos necesitamos conocer los problemas que os afectan, el sindicato somos todos. Sin la participación de los trabajadores poco podemos hacer, no lo olvidéis.

CARRERA/DESARROLLO PROFESIONAL

Como todos conocéis hemos recurrido las convocatorias como organización sindical y hemos facilitado los recursos a los afiliados.

La exclusión de los interinos siempre se basa en la falta de méritos económicos para afrontar el gasto, criterio que no podemos compartir.

En Castilla y León parece que empiezan a dictarse sentencias reconociendo a título individual el derecho a cobrar la carrera y desarrollo profesional de los interinos.

Esta es una de las reivindicaciones que consideramos más importante por la discriminación que supone entre unos profesionales y otros realizando el mismo trabajo y con una única diferencia el ser fijos o interinos, cuando no se convocan el número de plazas suficientes para adquirir la condición de fijo, por tanto es la administración la que está manteniendo en el tiempo un índice de interinidad muy elevado con unas consecuencias económicas importantes para los profesionales.

PARLAMENTO DE CANTABRIA

La Mesa de Negociación ha sido convocada. Se está reivindicando formación. Todos los trabajadores nos habéis hecho llegar vuestras inquietudes que han sido trasladadas. No entendemos cómo habiendo un convenio con el CEARC de repente no existe por lo que trataremos de recuperarlo.

MARE

REUNIÓN GRUPOS PARLAMENTARIOS

Tras el contrato suscrito con Guipúzcoa para vertido de basuras en Meruelo hemos mantenido reunión con los grupos políticos PRC,PSOE, PODEMOS Y CIUDADANOS. El PP no ha contestado a nuestra petición de reunión.

Les hemos pedido el apoyo para el proyecto. Consideramos que es bueno para Cantabria, para Mare y respetuoso con el medio ambiente al llegarnos residuos inertes previamente tratados y compactados.

Evidentemente la línea de negocio de MARE es la que es, residuos, y por lo tanto dentro de ese ámbito es donde puede trabajar. Debemos decir que la Directora

se está preocupando y apostando por la gestión, trabajando para que la empresa funcione, haciéndola viable y terminar con los resultados actuales que incrementan el déficit público lo que supone estabilidad de la plantilla propia y de las empresas colaboradoras, por lo que tenemos que decir que tiene nuestro apoyo hasta el momento y de futuro si todo sigue la misma línea de gestión, transparencia y hechos.

Se está abordando una reorganización en la empresa. Se nos ha entregado el primer organigrama y se pretenden crear grupos de trabajo donde se dará participación además de a los representantes de los trabajadores a trabajadores de cada ámbito. Esperemos que el resultado sea el adecuado para la prestación del servicio y para los trabajadores.

DELEGADO DE PREVENCIÓN

La empresa ha ampliado el número de delegados de prevención con el objeto de que estemos presentes todas las organizaciones con representación en el Comité de Empresa. Se votó en el Comité de Empresa y a pesar de ser la segunda fuerza sindical nos dejaron fuera. Este hecho parece cuando menos poco democrático pero ha sido subsanado con la buena voluntad de la Dirección.

Como todos sabéis nuestro sindicato es apolítico y nuestro único interés es el bienestar de todos los trabajadores sin olvidar las necesidades de la empresa.

Firmamos con el anterior gobierno un ERE que garantizaba no perder puestos de trabajo y en cuatro años volver al 100% de la jornada todos los trabajadores y el objetivo se consiguió. Seguimos dispuestos a firmar, en solitario si es necesario, cualquier acuerdo que beneficie a la plantilla y esta independencia parece que es lo que molesta a nuestros compañeros de otras organizaciones sindicales. Esperemos retomar un buen clima de negociación que beneficie a todos, dejando al margen otro tipo de intereses o fobias.

BOMBEO SAN PANTALEÓN

Se ha recuperado la gestión con personal propio, parece que la actual Dirección tiene la intención de gestionar nuestras plantas con personal propio y así terminar con la externalización, criterio que compartimos y apoyamos.

112 CANTABRIA

Hemos llegado al final de la negociación. Ahora sólo queda elaborar un informe y hacer propuestas de qué tipo de organismo se debe crear para la incorporación del 112 Cantabria y Protección Civil, teniendo en cuenta que la prestación del servicio corresponde a un servicio esencial para la ciudadanía.

De los estudios realizados hasta la fecha se pudiera desprender que el más adecuado es Organismo Autónomo. La subdirectora de Protección Civil está aportando estudio exhaustivo de toda la legislación a efectos de que se tomen decisiones con toda la información, algo que tenemos que agradecer el esfuerzo realizado y el buen tono de las reuniones mantenidas hasta la fecha.

Próxima reunión 12 de abril. Seguiremos informando.

CANTUR

NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO

La empresa ha entregado una plataforma inasumible. El Comité de Empresa por unanimidad ha acordado remitir escrito manifestando a la dirección que no estamos dispuestos a sentarnos a negociar ningún documento por debajo de las condiciones reguladas a esta fecha.

No hemos sido convocados tras comunicar esta decisión del Comité de Empresa. Necesitamos de vuestro apoyo y colaboración. Que nos hagáis llegar vuestras propuestas es importante. Negociaremos por el bien de todos los colectivos. Contamos con vosotros, somos vuestros oídos y vuestra voz y en este momento más que nunca. Seguiremos informando.

SENTENCIA CONVENIO

El TSJ de Cantabria ha dictado sentencia confirmando la de primera instancia y modificando pequeñas cuestiones de faltas disciplinarias.

Consideramos que estamos en otros momentos, que aun no compartiendo el mal uso y el abuso de la empresa toca mirar hacia adelante y si como nos ha transmitido el Director su intención es regularizar las condiciones de trabajo de la forma más clara posible en beneficio de los trabajadores y de la propia empresa donde no habrá que interpretar sino aplicar, estaremos de acuerdo.

DESPIDOS Y CONTRATACIONES

Se ha despedido personal sin comunicación previa al Comité de Empresa. Se está contratando sin informar al Comité. Entendemos que la Dirección está vulnerando el derecho a ser informado del órgano de representación y de las Secciones Sindicales, que de mantenerse en el tiempo obligaría a acudir a la Inspección de Trabajo o a los Tribunales de Justicia. Este tema también se ha abordado en el Comité de Empresa y se han adoptado acuerdos por unanimidad.

Se sigue contratando sin respetar la publicidad, siendo la única empresa pública que mantiene este sistema de contrataciones a dedo, incumpliendo los principios constitucionales y las normas de acceso al empleo público que deben respetarse en todas las empresas públicas.

FUNDACIÓN SBS

El Comité de Empresa solicitó reunión con la Gerencia y hasta la fecha no hemos sido recibidos, por lo que no ha habido oportunidad de exponer las cuestiones que preocupan al personal.

Un tema que para SIEP es importante son las bolsas de movilidad que permiten a las categorías inferiores realizar funciones de las superiores siempre que se reúnan los requisitos de titulación exigibles. Este es un tema pendiente de la anterior Gerencia que se mantiene con la actual ante la falta de diálogo al día de hoy.

Desde SIEP estamos a vuestra disposición, por lo que es muy importante que nos hagáis llegar vuestras inquietudes.

