

ACTA DE LA SESIÓN REUNIÓN EXTRAORDINARIA COMITÉ INTERCENTRO DEL CENTRO DE EMERGENCIAS SANITARIAS 061 DE 19 DE DICIEMBRE DE 2023

ASISTENTES:

1.1-En representación de la Empresa:

José Luis Sedeño Ferrer	Director Económico-Administrativo - RRHH	Presidente
Leopoldo Tarifa Alcaide	Responsable de Profesionales	Vocal
Susana Herrero Corado	Técnica Área Profesionales	Secretaria

1.2-En representación de los/as Trabajadores/as:

	Representante	Asesor/a 1	Asesor/a 2
CCOO	José Miguel Garrido	Luis González	
CGT	José Javier García	Jairo Muñoz Sierra	
CSIF	Rafael Peláez	María del Mar García Jiménez	Victorino Girela
SATSE	Jaime Sánchez	Carmen Vallejo	
SMA	David Viciano Garófano	Cándido Baena Gallardo	Álvaro Sánchez
UGT	José Antonio Remesal		
UPES	Antonio Vázquez		



Se incorporan como vocales-oyentes

CCOO			
CGT			
CSIF	Julio Pedro López		
SATSE			
SMA	Ignacio Pérez	Inés Rodrigo Diaz	Rocío Lobato Martínez
UGT			
UPES			

Se inicia la reunión a las 12:00 h.

ORDEN DEL DÍA

- 1- Criterios de ordenación de los/las profesionales que vienen trabajando en 061 sin estar en Bolsa.

INTRODUCCIÓN

La Dirección de RRHH antes de empezar a tratar el punto único de la reunión hace un recordatorio del nuevo sistema de disposición del crédito sindical. Por acuerdo de la Mesa Sectorial desde octubre se aplica, a las expA-PES y a 061 desde 1 de enero, un nuevo modelo que implica que las Organizaciones Sindicales comunican a Servicios Centrales las horas y nos llega una resolución mensual de la Dirección General de Personal con lo que debemos aplicar. Esto es aplicable a todos los miembros del Comité de sindicatos que forman parte de la Mesa Sectorial. Seguro que es un procedimiento fluido. CGT y UPES no están en la Mesa Sectorial pero también tendrán que enviar a la Dirección General de Personal sus créditos.

CGT pregunta sobre si se realizan turnos de 12 horas, cómo se va a hacer y si se podrá acumular

La Dirección de RRHH afirma que previsiblemente se autorizaran 22 h y si se cogen dos turnos tendrá que devolverse y se meterá en el turno porque la acumulación no se permite, es un acuerdo de la Junta de Andalucía y hay que aplicarlo.

CGT concluye que se saltan el Convenio

La Dirección de RRHH recuerda que se decide en Mesa Sectorial y se aplica a todos. Es solo un tema operativo. Nadie va a tener una pérdida.



SMA recuerda que por flexibilidad se dijo que se le comunicara a José Luis Sedeño situaciones excepcionales de octubre a diciembre.

La Dirección de RRHH, dice que efectivamente es así pero que siempre se confronta con Servicios Centrales. Es un periodo transitorio, pero luego debe tener su reflejo en la Resolución de la Dirección General de Personal.

SATSE pregunta que como son 22 horas, si no se quiere excedente de horas a devolver, si se puede pedir disfrutar sólo las concedidas

La Dirección de RRHH afirma que quizás es más fácil que el sindicato pueda dar a su cargo las 2 horas y así se ajusta. Desconoce si se suele hacer. Dejar pendiente sólo 2 horas no se puede hacer por la naturaleza de nuestro trabajo. Lo razonable es hacer el turno completo y las 2 horas van a cómputo anual.

CGT dice que habitualmente se pide media mañana y se incorpora a las 15 h y te cubre un compañero a rebase.

La Dirección de RRHH incide que no es así ya, que ha cambiado y que no se pueden alterar los Servicios

UPES pregunta cómo hace él al estar solo.

La Dirección de RRHH responde que igualmente tiene que informar a la Dirección General de Personal sus horas.

UPES pregunta con cuanta antelación hay que pedir las.

La Dirección de RRHH dice que se siga la práctica habitual, procurando siempre que se pueda cubrir

SMA confirma que ya no se tienen horas, sino que están a disposición del sindicato y el sindicato te da las que quiere. Tu no las tienes. Te dan las que quieren. Y el sindicato es el que dice a la Dirección de RRHH cuántas te da. Te puede dar 10, 22, 40, ... Las fracciones si el algo de la Dirección de RRHH 061.

Representante de CCOO de la Mesa sectorial comenta que las horas de los miembros del Comité son de esa persona y si no quiere cederlas tiene que comunicarlo a su sindicato y el sindicato ya decidirá. Y una vez cedidas se las puede dar a quien quiera y puede darle más o menos. Y, se notifica con un mes de antelación. Lo normal que se avise la disponibilidad horaria con máxima antelación.

UGT pregunta por las horas que no se disponen

La Dirección de RRHH informa que las que no se usan se pierden

1- CRITERIOS DE ORDENACIÓN DE LOS/LAS PROFESIONALES QUE VIENEN TRABAJANDO EN 061 SIN ESTAR EN BOLSA

La Dirección de RRHH comenta que el origen de la reunión de hoy se remonta de la última reunión del Comité Intercentros y se habló de las Bolsas. ...

"La pérdida de la personalidad jurídica en Enero de 2022 ha impedido resolver procesos de Bolsas de trabajo tal y como lo veníamos haciendo hasta ahora. Carecemos de competencias para ello porque la competencia para convocar procesos de selección es de la Dirección General no estando delegada, ejemplo de ello ha sido la última OPE o las convocatorias de puestos directivos que en 2022 y 2023 se han publicado, solo tenemos autorización para utilizar las existentes en tanto en cuanto no estén operativas las Bolsas del SAS como indica la DT 4ª del Decreto de disolución, ello implica:



Administrativo: Desde 1 de enero de 2022 utilizamos la Bolsa Única del SAS.

Médico: Disponemos de profesionales en Bolsa Permanente de Contratación y de Bolsa de Suplencia un total de 45 son los que han accedido a contratación este año. Una vez agotadas las Bolsas oficiales tenemos que contratar a personal de fuera de Bolsa. En todos los casos se exige estar en disposición del Megacode.

Enfermera: Disponemos de profesionales en Bolsa Permanente de Provisión Interna y Bolsa Permanente de contratación y Bolsa de Salud Responde un total de 55 son los que han accedido a contratación este año. Una vez agotadas las Bolsas oficiales tenemos que contratar a personal de fuera de Bolsa. En todos los casos se exige estar en disposición del Megacode, en el caso de que la contratación sea para ECA y/ Sala de Coordinación de Sevilla.

TES: Disponemos de profesionales en Bolsa Permanente de Provisión Interna, Bolsa Permanente de Contratación y de Bolsa de Suplencia un total de 68 son los que han accedido a contratación este año. No existen contrataciones de fuera de Bolsa.

Por tanto, nosotros desde nuestro ámbito y vosotros desde el vuestro creo que deberíamos urgir a nuestros jefes que cuanto antes, en el seno de la mesa correspondiente se comience a negociar las características de estas Bolsas.

Por tanto, al no ser competentes para las Bolsas de trabajo desde enero 2022, está en la Dirección General de Profesionales el cumplimiento del Pacto de Bolsa, en el que está la Administración y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa

Nuestro Decreto de disolución indicaba que podían usarse las Bolsas mientras no hubiera Bolsa Única. Por tanto, en la categoría de Administrativo/a ya la venimos usando y aun no en médico/a, enfermero/a y Tes

La situación de las Bolsas es complicada, porque se agotan. No en TES ni en Administrativo, que tenemos suficientes. Si en médico/a como en enfermero/a, por lo que tenemos que recurrir a contratación de personal fuera de Bolsa. En todos los casos si han superado el megacode.

Hay que pedir que se creen las categorías de 061 en el Pacto de Bolsa, pero ahora hay una realidad de médicos/as y enfermeros/as con megacode superado y que no están en ninguna Bolsa Oficial, y decidimos determinar una fórmula para dar transparencia

Nos emplazamos tanto las organizaciones sindicales como la Administración a hacer una propuesta de ordenación de aspirantes de fuera de las Bolsas Oficiales, para fijar criterios homogéneos. Y se dio plazo hasta el 25 de noviembre para trasladar propuestas.

En plazo se ha recibido de SMA y de CSIF y hoy una de CGT. Y también ha hecho una la Dirección de RRHH.

A continuación, explicará la propuesta de la Dirección de RRHH y luego dará la palabra a un representante de cada organización sindical que han hecho propuesta concreta: SMA y CSIF.



PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN:

Con carácter excepcional hasta la creación de las Bolsas del SAS de las categorías de Emergencias Sanitarias, y una vez agotadas las Bolsas oficiales de contratación de personal temporal de CES 061 (Bolsa de provisión interna, Bolsa permanente de contratación, Bolsa de suplencia y Bolsa de Salud Responde), se acudirá a realizar la oferta a las personas candidatas de fuera de Bolsa que serán ordenadas según los siguientes criterios:

- 1.- Las personas candidatas que ya han sido contratadas previamente, serán ordenadas por tiempo trabajado en la categoría en el CES 061 a razón de un punto cada 30 días de servicios prestados, teniendo en cuenta las partes proporcionales.*
- 2.- La puntuación asignada se actualizará en tiempo real pudiendo ser consultada por las OOSS en todo momento, si bien, a efectos de transparencia, se publicará en el web del CES la puntuación correspondiente en los cinco primeros días hábiles del mes en curso.*
- 3.- Las personas candidatas que figuran en estos listados serán llamadas para las provincias que hayan elegido, pudiendo variar dicha elección mediante comunicación fehaciente al Área de Personal que será efectiva el mes siguiente, cuando se publique en la web del CES la actualización mensual de la baremación de las personas candidatas.*
- 4.- En caso de empate de puntos se llamará al/la candidato/a que tenga superada la fase de oposición de la OEP 2021 o posterior si la hubiere. Si persiste el empate, se acudirá al orden establecido en la Resolución que cada año se publica en el sorteo que determina el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen a partir de la publicación en el BOJA de la presente Resolución y que se celebran durante el año.*
- 5.- Las nuevas incorporaciones de personal a estos listados se efectuarán una vez superado el Megacoge. El orden de llamamiento, en caso de que varias personas candidatas tengan "0" puntos, será el de la fecha del Megacode y en caso de empate, el del orden establecido en la Resolución que cada año se publica en el sorteo que determina el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen a partir de la publicación en el BOJA de la presente Resolución y que se celebran durante el año.*
- 6.- No se generarán listados de categorías en las que figuren candidatos/as disponibles en cualquiera de las Bolsas oficiales existentes."*

A raíz de este último punto, recuerda que de momento sólo sería para médicos y enfermero.

Es decir, no se trata de crear nueva Bolsas, sino de ordenar a las personas que no están en Bolsas y espera que dure poco esta reordenación porque se articule la Bolsa Única del SAS en nuestras categorías sanitarias.

Pregunta si alguna organización sindical quiere hacer algún comentario y ninguna solicita la palabra

A continuación, da la palabra a SMA para que explique su propuesta, que expone:

PROPUESTA SMA

1. Establecer un registro autonómico a nivel central con todos aquellos profesionales no presentes en las Bolsas de contratación actualmente activas tanto en Bolsa (Bolsa de Provisión Interna, Bolsa Permanente de Contratación y Promoción Interna Temporal) como en Bolsa de Suplencia, que cumplan los siguientes requisitos: 1.1. Poseer el título exigido para el acceso a la correspondiente categoría a la que se opta: 1.1.1. Título de médico/a Especialista, o estar en posesión de cualquiera de los títulos, certificados o diplomas a



que hace referencia el artículo 1 del Real Decreto 853/1993, de 4 de junio. 1.2. Superación de la prueba práctica de capacitación de competencias técnicas (Megacode), con resultado de "Apto".

2. Creación de un acceso a través de la web CES-061 para que los profesionales y OOSs que así lo deseen pueden constatar sus posiciones en dicho registro que será actualizado de manera periódica.

3. Dicho registro se utilizará en los supuestos especiales de inexistencia de aspirantes admitidos o se agoten los aspirantes admitidos. En estos casos se entenderá agotado cuando no haya candidatos disponibles ni en Bolsa (Bolsa de Provisión Interna, Bolsa Permanente de Contratación y Promoción Interna Temporal) ni en Bolsa de Suplencia. En estos casos se acudirá como situación excepcional se acudirá a: 3.1. En primer lugar, a la lista de aspirantes inscritos en el registro autonómico por orden de puntuación resultante de la suma de la puntuación en la experiencia en el CES-061 en la misma categoría y/o especialidad ofertada más la puntuación obtenida por la superación de la fase de oposición de la última Oferta de Empleo Público del CES-061 en la misma categoría y/o especialidad ofertada. Cada fase de oposición superada puntuará el valor de 3 puntos (máximo 9 puntos).

3.2. En segundo lugar, a los criterios establecidos en el baremo de traslados internos recogido en el anexo III recogido en el convenio colectivo vigente.

3.3. En tercer lugar y último, en aquellos casos de mantenerse el empate en el apartado 3.1. y 3.2. o de no existir ningún tipo de puntuación valorable al aplicar tanto el apartado 3.1. como 3.2. se acudirá al orden de apellido por la letra recogida en la Resolución de año 2023, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se hace Público el resultado del sorteo que determina el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen a partir de la publicación en el BOJA de la presente resolución y que se celebren durante el año. Para el año 2023, es la letra N.

Pregunta si alguna organización sindical quiere hacer algún comentario y ninguna solicita la palabra

La Dirección de RRHH la valora como muy parecida a la de la Administración y destaca las diferencias y confirma que la propuesta si es un criterio de ordenación de personas fuera de Bolsa y responde a lo solicitado. Resume que es bastante parecida a la de la Administración sobre todo en el tiempo trabajado y las diferencias son que cada fase oposición superada puntúe 3 puntos y la Administración no la hemos tenido en cuenta porque nosotros no lo contemplamos en otras Bolsas. En médico solo había 1 persona y 13 en enfermero y no nos parecía relevante. Creemos que no es un elemento de valor. También no parece acertado, quizás si para Bolsa Única, pero ahora solo lo haríamos con personas fuera de Bolsa, y solo vamos a ordenar. Por eso, en nuestra propuesta, nos lo llevamos a criterio de desempate

En cuanto a la diferencia del segundo criterio desempate, cree que habrá pocos, en SMA proponen el baremo de traslados internos, pero hay muchos criterios, hay que baremar formación, investigación... y ahora no podemos permitirnoslo para personas fuera de Bolsa sólo por si hay un empate.

A continuación, da la palabra a CSIF para que explique su propuesta, que expone:

PROPUESTA CSIF:

Médicos.

Especialidad en M. Intensiva, M. Interna, M. Anestesia, M. Familia. 14 puntos.

Experiencia:

- Emergencias extrahospitalarias CES 061. 5 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Emergencias extrahospitalarias en el Centro de Emergencias Sanitarias 061 Andalucía.



- Resto de unidades de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias 4 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias en centros del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.

- Unidades de urgencias hospitalaria y UCI / UVI. 3 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Unidades de Cuidados Críticos del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.

- Unidades y servicios de urgencia de atención primaria. 1 punto mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.

- Unidades y servicios de urgencias o emergencias extrahospitalarias concertadas. 0,50 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Servicios de urgencias o emergencias de empresas concertadas con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Para que se pueda valorar el tiempo trabajado por este epígrafe, es necesario que se indique expresamente, que los Servicios se realizaron en régimen de concierto con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.

- Centros o Servicios privados de Urgencias o Emergencias. 0,30 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en España en Centros o Servicios privados de Urgencias o Emergencias.

Tiempo mínimo de experiencia 18 meses

Enfermeros:

Máster en Emergencias. 10 puntos.

Experiencia:

- Emergencias extrahospitalarias CES 061. 5 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Emergencias extrahospitalarias en el Centro de Emergencias Sanitarias 061 Andalucía.

- Resto de unidades de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias. 4 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias en centros del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.

- Unidades de urgencias hospitalaria y UCI / UVI 3 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Unidades de Cuidados Críticos del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea

- Unidades y servicios de urgencia de atención primaria 1 punto mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.

- Unidades y servicios de urgencias o emergencias extrahospitalarias concertadas. 0,50 puntos mes trabajado.

Por cada mes trabajado en Servicios de urgencias o emergencias de empresas concertadas con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Para que se pueda valorar el tiempo trabajado por este epígrafe, es necesario que se indique expresamente, que los Servicios se realizaron en régimen de concierto con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.



- Centros o Servicios privados de Urgencias o Emergencias. 0,30 puntos mes trabajado.
Por cada mes trabajado en España en Centros o Servicios privados de Urgencias o Emergencias.
Tiempo mínimo de experiencia 18 meses.
- La experiencia en salud responde no se computará como experiencia en emergencias extrahospitalaria.

Técnicos En Emergencias Sanitarias

Imprescindible título de Técnico en Emergencias Sanitarias.

Experiencia:

- Emergencias extrahospitalarias CES 061. 5 puntos mes trabajado.
Por cada mes trabajado en Emergencias extrahospitalarias en el Centro de Emergencias Sanitarias 061 Andalucía.
- Resto de unidades de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias 4 puntos mes trabajado.
Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias en centros del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.
- Unidades de urgencias hospitalaria y UCI / UVI 3 puntos mes trabajado.
Por cada mes trabajado en Unidades de Cuidados Críticos del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.
- Unidades y servicios de urgencia de atención primaria 1 punto mes trabajado.
Por cada mes trabajado en Servicios de Urgencias del Sistema Nacional de Salud y Servicios Sanitarios Públicos de la Unión Europea.
- Unidades y servicios de urgencias o emergencias extrahospitalarias concertadas. 0,50 puntos mes trabajado.
Por cada mes trabajado en Servicios de urgencias o emergencias de empresas concertadas con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.
Para que se pueda valorar el tiempo trabajado por este epígrafe, es necesario que se indique expresamente, que los Servicios se realizaron en régimen de concierto con Centros o Instituciones del Sistema Nacional de Salud.
Tiempo mínimo de experiencia 18 meses

EXPERIENCIA PROFESIONAL.

En el caso de los Técnicos/as Sanitarios/as, deberán incluir copia del contrato de trabajo correspondiente al tiempo trabajado alegado en la solicitud.

Sólo se considerará el tiempo trabajado en urgencias, emergencias o cuidados críticos cuando así se indique de forma expresa en el certificado que lo acredite.

Se acompañará necesariamente a dicho documento certificado de Vida Laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, que acredite la cotización de los períodos.

Médicos: Se puntuará la experiencia adquirida siempre con posterioridad a la fecha de obtención de la especialidad correspondiente, por lo que el tiempo trabajado, incluso en servicios de emergencias públicos sin especialidad o títulos expedidos en el extranjero sin reconocimiento en España, no serán tenidos en cuenta.



Aportación de méritos cada 6 meses.

Aprobar examen y megacode de forma apta en OPE. 3 puntos.

Realización de megacode. "Todos los candidatos de las categorías sanitarias, deberán superar un megacode práctico que será realizado por profesionales del CES061. Aquellos profesionales que habiendo superado el mismo, no desempeñarán funciones como personal asistencial del ES061, deberán realizar y superar una nueva prueba pasados 12 meses desde la Finalización del último contrato como personal asistencial en CES061"

CSIF comparte que es un parche y que la solución es que se creen ya los puestos diferenciados es ir a Bolsa Única y por eso su propuesta va mas a los perfiles de emergencias, si se piensa sólo en tiempo trabajado podemos tener candidatos no adecuados, cree que en ese sentido la propuesta de la Administración y la de SMA se queda corta.

Además, entiende que la propuesta de CSIF se queda limitada desde un punto de vista tecnológico/tiempo por lo que se ha dicho.

La Dirección de RRHH pregunta si alguna organización sindical quiere hacer algún comentario.

SMA dice que es propuesta adecuada, pero en base a Bolsa Única, pero no para reordenación de fuera de Bolsa.

Comenta que, repasando la propuesta de la Administración, teniendo en cuenta que hay que relativizar y más si hay una persona, al menos en médico/a, y, esperando que, por poco tiempo, creen que la propuesta de la Administración es adecuada, y les vale la puntuación por aprobar la OPE como criterio de desempate.

La propuesta de CSIF cree que hay que pulirla y que se proponga en su foro, que es creación de Bolsa Única.

Representante sectorial de CCOO opina que como los listados son transitorios, no hay que complicarse mucho, y cree que la de CSIF es difícil y complica la creación del listado y tampoco cree que el SAS va a permitir que se valore el tiempo trabajado en la empresa privada. Y, además, el SAS no va a aprobar criterios diferentes, duda que se salga de su línea. La propuesta de la Administración es clara y sencilla.

La Dirección de RRHH confirma que, efectivamente, la vocación es que sea una ordenación transitoria y excepcional y el trabajo debe ir a Bolsa Única. Piensa igual, que la de CSIF es acertada y va dirigida a la creación de la futura Bolsa, si bien también con algunas matizaciones como el tiempo trabajado en la privada, aunque no le corresponde a él valorarlo.

Con este listado sencillo de tratar solo se quiere que sea transitorio.

CGT comenta que hicieron la propuesta tarde por un error en el mail, no era tanto una propuesta como una reflexión para la próxima Bolsa Única. La de la Administración es rápida para ordenar.

UGT cree que la de la Administración y la de SMA es muy parecida. La de CSIF está bien, pero habría que hacer cambios, pero sería para otro momento.

UPE le parece bien la de la Administración, pero a empate a cero puntos y a empate a fecha de megacode, pondría tiempo trabajado en SSPA, antes que haber aprobado la OPE.

La Dirección de RRHH, recuerda que queremos ordenar y rápido, y valorar tiempo en GERHONTE, pero no en otros sistemas sanitarios o en UE es un lio y la baremación debe durar muy poco y poder centrarnos en Bolsa Única.

SMA cree que cobra relevancia las convocatorias de megacode. Quizás habrá que valorar si se hace en los Servicios Provinciales o centralizado, o un número mínimo de profesionales.



La Dirección de RRHH afirma que se hablará con los Servicios Provinciales y se hará para que el megacode no sea un criterio de discriminación. Los megacode centralizados no podemos hacerlos, pero trataremos de racionalizarlo en todos los Servicios Provinciales y estableceremos criterios de fecha para que nadie tenga desventaja.

SMA pide que también se equiparen en todos los Servicios Provinciales.

CSIF cree que se hacen con los mismos criterios.

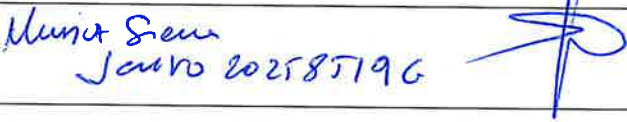
La Dirección de RRHH comenta que, si percibimos criterios diferentes, introduciremos criterios correctores, pero cree también que son homogéneos.

La Dirección de RRHH pregunta si hay más dudas y no se elevan más preguntas así que agradece la asistencia, la participación y el talante y concluye que se seguirá informando.

Resume que se va a aplicar ya la propuesta de la Administración y si hay dudas anima que se llame a Sede y se dará información.

Se acaba la reunión a las 13.30 h.

El director gerente se incorpora para felicitar la Navidad.

José Luis Sedeño Ferrer	Director Económico-Administrativo – RRHH	
Leopoldo Tarifa Alcaide	Responsable de Profesionales	
Susana Herrero Corado	Técnica Área Profesionales	
CCOO	MARIA ISABEL MARTIN MONTILLA	Firmado digitalmente por MARIA ISABEL MARTIN MONTILLA Fecha: 2024.01.12 12:27:02 +01'00'
CGT		
CSIF	GOMEZ LOPEZ JOSE ANTONIO - 75807049S	Firmado digitalmente por GOMEZ LOPEZ JOSE ANTONIO - 75807049S Fecha: 2024.01.12 11:47:17 +01'00'
SATSE	SANCHEZ SALADO JAIME - 31684968F	Firmado digitalmente por SANCHEZ SALADO JAIME - 31684968F Fecha: 2024.01.11 08:38:16 +01'00'
SMA	VICIANA GAROFANO DAVID - 24251824A	Firmado digitalmente por VICIANA GAROFANO DAVID - 24251824A Fecha: 2024.01.04 13:34:43 +01'00'
UGT	GOMEZ IZQUIERDO FRANCISCO JAVIER - 28674537T	Firmado digitalmente por GOMEZ IZQUIERDO FRANCISCO JAVIER - 28674537T Nombre de reconocimiento (DN): cn=ES, serialNumber=IDCES-28674537T, givenName=FRANCISCO JAVIER, sn=GOMEZ IZQUIERDO, cn=GOMEZ IZQUIERDO FRANCISCO JAVIER - 28674537T Fecha: 2024.01.02 14:44:04 +01'00'
UPES	VAZQUEZ LARA ANTONIO - 34073561G	Firmado digitalmente por VAZQUEZ LARA ANTONIO - 34073561G Fecha: 2023.12.22 12:18:12 +01'00'