

ACTA DE LA SESION 18ª DE LA COMISION PARITARIA REGIONAL
31 DE MAYO DE 2011.

En Campanillas, Málaga, siendo las 11:00 horas del día 31 de mayo de 2011, se reúne la Comisión Paritaria Regional de la EPES.

ASISTENTES:

En representación de la empresa:

1. D. Joseba Barroeta Urquiza (Director Gerente)
2. D^a. Maite Becerra Moreno (Directora de Desarrollo de Personas)
3. D. Ricardo Sotillo Hidalgo (Subdirector de Relaciones Laborales)
4. D. Enrique Bravo Escudero (Subdirector de Desarrollo de Personas)
5. D. José Luis Villagrán Ortiz (Director Territorial)
6. D^a. Paqui Nieto Gómez (Subdirectora de Salud Laboral)
7. D. José M^a Álvarez Rueda (Director Territorial)
8. D. José Manuel Avisbal Toro (Asesor legal)

En representación sindical:

9. D. Carlos Prados Arredondo (UPES)
10. D. José Manuel Palacios (CC.OO.)
11. D. José A. Gómez Cano (UGT)
12. D^a. Juana Gómez Escorza (SATSE)
13. D. Julio Llamas Teruel (SAME)

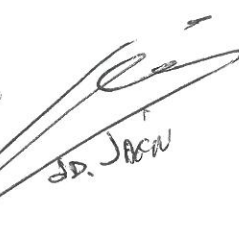
Asesores/as

1. D. Elisardo Segurado González (UPES)
2. D. Joaquín Cides Camarero (UPES)
3. D. Jesús Cabrera González (CC.OO.)
4. D. Juan A. Gallardo Gálvez (CSI-F)
5. D. Javier Longobardo (SATSE)
6. D. José Enrique Herrero Fenoll (SATSE)

En Málaga, siendo las 11:00 horas del 31 de mayo de 2011 se reúne en la sede central de EPES la Comisión Paritaria, pasando a tratar el orden del día es el siguiente:

- 1.- Lectura y aprobación del acta anterior.
- 2.- Información sobre el proceso de transformación de EPES en Agencia Pública Empresarial de Emergencias Sanitarias.
- 3.- Presentación oferta definitiva de la Formación Opcional Planificable según peticiones de profesionales.
- 4.- Permisos Individuales de Formación: resultado primera convocatoria.

cccc
Reperto



Puntos incluidos por la representación sindical

- 5.- Bolsa de suplencia para la categoría de médicos.
- 6.- Procedimiento de acreditación de evaluación de competencia.
- 7.- Solicitud de alojamientos individuales para los profesionales.
- 8.- Contrato de enfermería pendiente de cobertura en Sevilla.
- 9.- Procedimiento de gestión de estupefacientes
- 10.- Requerimientos oficiales de la empresa a los profesionales.
- 11.- Permiso especial por enfermedad o intervención
- 12.- Realización de formación obligatoria y turnos.

Ruegos y preguntas

1.- Lectura y aprobación del acta anterior.

Se procede a pasar las actas 15 y 16 para su aprobación y firma por las partes. Queda pendiente recibir las alegaciones correspondientes que se incluirían para la próxima sesión.

2.- Información sobre el proceso de transformación de EPES en Agencia Pública Empresarial de Emergencias Sanitarias.

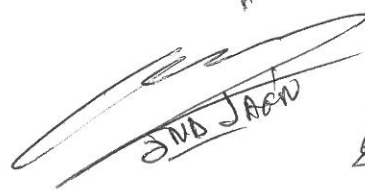
En la Comisión Paritaria Regional de EPES se comunica por parte de la Dirección Gerencia el proceso de transformación de EPES en Agencia Pública Empresarial. Se hace entrega a la representación sindical de los borradores de Decreto de adaptación de EPES al régimen de las Agencias Públicas Empresariales previsto en la ley 9/2007 de Administración de la Junta de Andalucía.

La Dirección Gerencia de EPES informa a la Representación Sindical de los siguientes puntos:

La propuesta de Decreto “genérico” se encuentra en el Consejo Consultivo, previo al Consejo de Gobierno. Referente a la propuesta de Decreto “específico” para EPES, se expuso:

- El cambio de Empresa a Agencia Pública, en el caso de EPES no supondrá ningún cambio en el objeto, misión y valores de la entidad, ni ninguna alteración en las condiciones o relaciones laborales, que seguirán rigiéndose por la normativa laboral y convenio colectivo vigente. No se produce cambio en la adscripción, que sigue siendo a la Consejería de Salud, ni en cuanto a contenidos o funciones de la Empresa.
- EPES pasará a denominarse Agencia Pública Empresarial de Emergencias Sanitarias.
- En lo referente al Consejo de Administración. Se incluye, entre los vocales, a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud, y a la Coordinación Ejecutiva de la Agencia Pública Empresarial Costa del Sol. Así mismo, se crea una Vicepresidencia Segunda: la persona titular de la Secretaría General de Calidad y Modernización.

ccoo
Pepe


 2

- El Secretario del Consejo de Administración deberá tener la condición de funcionario público.
 - Podrá asistir a las reuniones del Consejo de Administración, con voz pero sin voto, las personas expresamente invitadas por la Presidencia.
 - Entre las funciones del Consejo de Administración se señala las de aprobar las Cuentas Anuales, por adaptación a la Ley General de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - Entre las funciones del Director Gerente se señala las de formular las Cuentas Anuales, por adaptación a la misma Ley.
 - El Director Gerente será nombrado por Decreto del Consejo de Gobierno. Será además, el órgano de contratación de la Agencia Pública, dando cumplimiento a la ley 9/2007.
 - El Secretario de la Comisión Consultiva deberá tener la condición de funcionario público.
 - La Dirección Gerencia de la Agencia Pública es considerado personal directivo, a efectos de desempeño de las potestades públicas confiadas a la Agencia.
 - Los actos administrativos en materia de contratación dictados por la Dirección Gerencia agotan la vía administrativa.
 - Para el ejercicio de potestades administrativas, la Agencia solicitará el asesoramiento jurídico que sea preceptivo al Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía
- Se señala, además, que se realizarían los cambios imprescindibles desde el punto de vista de identificación corporativa. Sería conveniente abandonar los acrónimos y referirnos a la entidad como “Emergencias Sanitarias”

En el turno de palabra, se señala lo siguiente:

UPES: Se reserva su opinión al estudio jurídico detallado de las propuestas de Decreto. Indican que, en cualquier caso, entienden que no cambian las relaciones laborales.

CCOO: Señala que “Salud Responde” no aparece en los Estatutos de la Empresa. Debería incorporarse, dado que es una actividad ordinaria de la entidad, con profesionales trabajando, con carácter continuo, en la misma. Añade que la Representación Sindical desconoce los procesos selectivos para la incorporación de este personal.

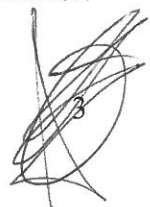
Sobre este punto el resto de sindicatos se adhieren a la petición, indicando que la actividad realizada por Salud Responde debe integrarse en el Decreto de EPES, por ser una actividad de organización y gestión que tendrá que ser asumida por la Agencia Pública Empresarial de Emergencias.

Por la empresa se responde que es un Programa financiado por el SAS y de gestión encomendada a EPES.

CCOO: Señala que este sindicato le ha solicitado a EPES la misma información que ha solicitado a otras empresas públicas, con el objetivo de poder ejercer su derecho a presentar alegaciones a los decretos: Plan Inicial de Actuación, Reglamento de Régimen Interior, listado de personas con contrato en vigor, incluyendo a aquellos que se encuentran en situación distinta a la de activo, y relación de directivos, con indicación de su vínculo contractual.

CCOO
Reperto


JMD-JAM



Se indica por la Empresa que no se ha redactado un Plan Inicial de Actuación, dado que no existe tal necesidad, al no existir cambio alguno en el cometido que tiene EPES encomendado, sino una total continuidad del mismo. Se indica que EPES no dispone de un Régimen Interior y que se hará entregará del listado de personal, incluyendo las reservas de puesto. Con respecto al personal directivo se indica que no es de su ámbito de representación.

CSIF: Indica que ha impugnado la ley 1/2011 y los Decretos de Estatutos que se han publicado y que analizará jurídicamente el contenido de los que se presentan por EPES a efectos de proceder, en su caso, de la misma manera.

SATSE: Pregunta por el coste que va a suponer el cambio de la identidad corporativa. Pregunta, además, por los rumores de integración de la empresa en los Servicios de Emergencia de la Junta -112-.

Por la Dirección Gerencia se responde que el cambio de identidad corporativa no va a suponer ningún coste adicional a los previstos para su mantenimiento. No se produce, por otra parte, y como se ha indicado, cambios en la adscripción de la empresa, ni se integra en otras entidades.

3.- Presentación oferta definitiva de la Formación Opcional Planificable según peticiones de profesionales.

Por parte de **la Empresa** se insiste en el valor y la importancia de la formación y que este campo de actuación en la EPES siga siendo una referencia en el ámbito sanitario. Se hace una exposición detallada del catálogo de formación ofertado, solicitudes, respuestas, prioridades y preferencias.

SATSE: considera que un importante número de profesionales no ha tenido conocimiento de la oferta de formación.

La Empresa: indica que el procedimiento, y los plazos, han sido los habituales, además en todo caso se trata de fomentar la formación de los profesionales por lo que también respecto de las solicitudes presentadas fuera de plazo se procurará atenderlas.

UGT: Hace referencia al sistema de cursos de formación de coordinación para enfermería y el incumplimiento del compromiso empresarial sobre facilitar dicha formación a toda la plantilla. Se hace especial mención a los profesionales del S.P. de Sevilla y la necesidad que accedan a dicha formación.

CC.OO.: manifiesta su disconformidad sobre que se incluya este ámbito de formación con carácter voluntario cuando era un compromiso de la Empresa para toda la plantilla dado que los cambios y mejoras en las funciones de los puestos de trabajo deben ir a cargo de la empresa o bien en formación obligatoria o en jornada directa tal y como ya se ha hecho en otras ocasiones.

La Empresa: declara que se priorizará a los profesionales de enfermería de Sevilla en la formación de coordinación.

CCOO
Repes Rts



JOSE JUAN



UPES: Del mismo modo señala la falta de lógica que conlleva facilitar los cursos de formación de coordinación para enfermeros de servicios provinciales donde no existe esa posibilidad en la práctica.

CC.OO.: Hace mención a la consideración de jornada de esta formación y su exceso debe abonarse como exceso de jornada. Pasarla de obligatoria a voluntaria, entiende que supone claramente un exceso de jornada ya que se ha superado la jornada y la empresa no ha contemplado ese incremento. Además si no se plantea la realidad como jornada de rebase no se podrá cumplir con el objetivo de formación planteado por la propia Empresa.

La Empresa: responde que se reconoce la formación obligatoria planificable como jornada hasta un máximo de 20 horas, conforme al artículo 29 de convenio, último párrafo. La formación voluntaria que, adicionalmente, desee realizar el trabajador no tiene la consideración de jornada de trabajo. Cambiar este modelo supondría la imposibilidad de que los profesionales accedan a la oportunidad de formarse.

SATSE: indica que parece que se están pasando contenidos de la formación obligatoria a la voluntaria como medida de ahorro económico de la Empresa.

UGT: insiste en la importancia de esta formación para los profesionales de Sevilla y que se deben buscar soluciones para cumplir el compromiso empresarial. Propone su realización a través de prácticas en salas de coordinación tutorizadas.

La Empresa: considera que quizás la solución estaría en modularizar la formación y cree interesante la propuesta sobre prácticas en salas de coordinación.

CC.OO.: anuncia que no seguirá firmando los convenios para la formación tripartita, según ha comunicado al Presidente del Comité Intercentros, por el incumplimiento empresarial en facilitar la información solicitada sobre los datos de cumplimiento de 2010, información económica y demás criterios correspondientes al año 2011, además de no facilitar los PIF en los términos que establece la normativa al respecto.

La Empresa: indica que se están facilitando toda la información sobre los presupuestos de la fundación tripartita y muestra su extrañeza sobre esta postura ya que se trata únicamente de un recibo de documentación.

CC.OO.: anuncia que además planteará esta cuestión directamente a la Fundación Tripartita y quiere recordar que se tratan de fondos de los trabajadores, sobre los que la empresa no tiene la titularidad.

4.- Permisos Individuales de Formación: resultado primera convocatoria.

La Empresa: informa que existe, para 2011, un crédito para la formación de 94.429,29 €, Para los Permisos Individuales de Formación habría un crédito de 4.721,01 € (5% del presupuesto anterior), más 800 horas. A esto se le podría añadir el resto el presupuesto que no se utilizara para acciones formativa.

CCOO

Repr. R. (C)



JMD JAM



Tras consultar con la Fundación Tripartita la cuestión de si los Permisos deben coincidir con los horarios lectivos, se ha indicado por ésta que la ley no exige este requisito, y puede aplicarse de manera razonable.

También informa sobre la existencia de cuatro solicitudes de Permiso Individuales de Formación, que podrían concederse.

Se ha solicitado, también, un PIF para la Universidad de Distancia que, por no ser presencial, no podría atenderse.

Existía, así mismo, otro PIF ya solicitado. Se ha invitado al profesional a solicitar el permiso dentro de períodos lectivos incluidos en los plazos de la convocatoria vigente.

Se señala que los criterios de concesión deben ser proporcionados a la carga lectiva y, conforme a la disponibilidad presupuestaria. La convocatoria de formación podría quedar fijada en dos periodos una en primavera y otra en septiembre. Debe procurarse un sistema justo que no tenga en cuenta únicamente el orden de petición, por ello lo mejor es la periodificación. Quizás se podrían repartir las 800 horas en dos periodos teniendo en cuenta la carga lectiva (hasta junio) y a partir de septiembre).

CC.OO.: Deben valorarse también más datos que los que se han expuesto para tomar una decisión (ej.: desplazamientos, jornadas, etc.). Plantea la duda sobre si el PIF se concede a cada profesional una vez en el año natural, lo que sería incompatible con la opción de distribución en el curso académico.

La Empresa: estima que deberían repartirse 200 horas a partir del 7 de junio sobre el periodo lectivo, ya que no tiene sentido su asignación en fines de semana o periodos de vacaciones.

CC.OO.: pregunta sobre la ejecución presupuestaria de 2010 de los PIF, se pretende contrastar los datos con al Fundación Tripartita.

Tras un receso sobre la aplicación del PIF, **CC.OO.** plantea su voto contrario, mientras que el resto de **la Parte Social** aprobará la concesión de los permisos.

CC.OO.: entiende que de los PIF no pueden ser eliminados los primeros seis meses como propone la empresa y que no quedaría perjudicado el derecho de ningún profesional porque en la actualidad existe un procedimiento y está vigente. Existe un solicitante para un periodo anterior y dentro del año 2011 y la empresa no lo contempla, incumpliendo pues la normativa vigente. El problema es de falta de respuesta a la información solicitada.

Para CCOO el Plan de formación incluye todo, información, ejecución de las acciones, control de calidad de las mismas y los Permisos Individuales de Formación en los términos que establece la norma.

Se acuerda que en esta convocatoria se repartirán 200 horas de Permisos Individual de Formación, entre los profesionales solicitantes, de manera proporcional a la carga lectiva de sus respectivos estudios, en turnos que deben solicitarse en períodos lectivos

CCOO

Rep. R. L.



SND. JAÉN



(junio y septiembre), sin afectar a fines de semana salvo cuestiones justificadas. La gestión de los Permisos se realizará de manera inmediata.

La Empresa: informa a la Comisión Paritaria sobre los datos de ejecución del presupuesto de la Fundación Tripartita para 2010.

- Crédito: 92.849,26 €.
- Plantilla media: 785.
- Crédito dispuesto: 55.553,09 € (que se consiguió bonificar en Seguridad Social).
- PIF: 5% del total.

CCOO recuerda que la empresa comunicó por escrito que no había fondos para los PIF en el año 2010, y esa y otras razones provocaron que no se atendieran 4 peticiones efectuadas en el ejercicio 2010 y no coincide con los datos que ahora aporta.

La Empresa indica que la causa de la denegación fue que los Permisos Individuales de Formación debían concederse conforme a los criterios y regulación que se estaban acordando en la Comisión Paritaria Regional.

5.- Bolsa de suplencia para la categoría de médicos.

La Empresa facilita los listados de la bolsa de suplencia a la Parte Social. Se pretende fidelizar e ir captando a nuevos profesionales. Se explica que la Bolsa está ordenada por orden de inscripción, y aunque no se ha formalizado un procedimiento, en la actualidad el criterio que se sigue es tiempo trabajado en cada provincia y ofertas en cada una de ellas.

UGT: manifiesta que vincularlo exclusivamente a cada provincia puede llevar a situaciones injustas con respecto a profesionales que pudieran estar interesados en acceder a otras ofertas.

UPES: indica que no se está cumpliendo con el procedimiento que está previsto para la Bolsa de suplencia y que está recogido en la propia página web. Este procedimiento recoge un baremo y debe ser el método aplicable con la necesaria publicidad y transparencia.

SATSE: a la vista de lo manifestado por UPES muestra su conformidad y si ya existe un procedimiento, debe ser el que se aplique.

La Empresa: responde que entonces debe abrirse un periodo para presentar los méritos a los efectos de su baremación.

CC.OO.: manifiesta que se produce descoordinación entre los diferentes servicios provinciales y pregunta cuándo estarán disponibles los listados resultantes.

La Empresa: declara que se establecerán criterios estandarizados para todas las provincias y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores. Mientras se elaboran los listados propone que el criterio sea el del tiempo trabajado.

CCOO
Rep 12/5

JMS / ACN

Se acuerda ordenar la Bolsa de Suplencia de médicos por tiempo trabajado, en tanto se realiza el procedimiento de baremación.

CC.OO.: solicita que en la aplicación de la página web aparezcan las ofertas de contratos, a lo que **la Empresa** responde que será valorado en función del necesario desarrollo informático.

SAME: Solicita el mismo celo en invitar a los afiliados de SAME a arreglar su situación de incompatibilidad a todos los trabajadores que se encuentren en la misma situación.

UGT: apoya la solicitud de SAME

La Empresa: indica que ya lo está haciendo y que continuará realizándolo

6º.- Procedimiento de acreditación de evaluación de competencia.

La Empresa entiende que sería necesario que ambas partes (Empresa y Parte Social) puedan instar la aprobación de un procedimiento específico. EPES no tiene legitimación para la solicitarlo, pero sí los sindicatos más representativos a nivel autonómico en virtud del artículo 10.5 del Real Decreto 1224/2009. En concreto sí podrían iniciar dicho trámite CC.OO. y UGT.

CC.OO.: está de acuerdo, pero el compromiso debe ser por parte de todos, ya que la Empresa también tiene interés y conocimiento sobre el particular. Ellos ya han iniciado el trámite, pero es importante contar con el máximo de apoyo. Igualmente la Empresa debe adaptar el plan de formación para que se pueda conseguir las correspondientes acreditaciones, y tener en cuenta las personas que no puedan tener la titulación mínima.

La empresa instará, por escrito, la apertura de un procedimiento para reconocimiento e las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

7º.- Solicitud de alojamientos individuales para los profesionales.

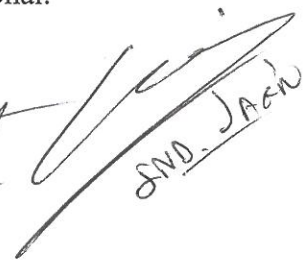
La Empresa: indica que ha procurado que siempre sea así y que sería lo deseable, pero hay determinados supuestos en los que ha sido imposible y se ha tenido que recurrir excepcionalmente a compartir el alojamiento en determinadas situaciones.

UPES: indica que en los casos excepcionales, deben ser comunicados previamente a los profesionales.

CC.OO.: plantea que en estos casos sea el profesional el que elija la opción de buscar otro alojamiento en función del presupuesto que se tenga.

La empresa que procura que el alojamiento sea individual, pero que no podrá realizar una indemnización retributiva a solicitud del profesional.

CCOO
Rep. Teto

  SNO. JAEN 

8º.- Contrato de enfermería pendiente de cobertura en Sevilla.

La Empresa declara que necesita renovar el contrato a un enfermero que tenga el curso de 40 horas de coordinador, es necesario para mantener la coordinación de enfermería en Sala, se trata de una cuestión importante y de una necesidad diferente a la habitual, con competencias específicas.

UGT: estima que debe acudir a quien le corresponda en función de la Bolsa de contratación. Y que en el momento de salir el contrato había una enfermera con el curso de coordinadora, en situación de disponibilidad en la bolsa.

SAME: se expresa en los mismos términos que UGT y que en momento de surgir el contrato había una enfermera coordinadora parada y además, que trabajando están varios enfermeros con el curso realizado que pueden subir inmediatamente a la sala

La Empresa: responde que el problema es que no hay personal fijo que esté capacitado para coordinar en la Sala y que el servicio hay que garantizarlo.

UGT: manifiesta su extrañeza ya que supone un reconocimiento de no cumplir con los requisitos de contratación establecidos.

SATSE: insiste en que las necesidades organizativas no son causa para justificar un incumplimiento de los procedimientos evitando los sistemas de contratación establecidos por medio de la promoción interna y la Bolsa. Entiende que no hay trato de favor hacia ningún profesional, pero se debe tener en cuenta que es un puesto de calle y no puramente de coordinación.

La Empresa: responde que ha recurrido al profesional en bolsa que cumplía los requisitos que garanticen el funcionamiento del servicio, en este caso, la coordinación en Sala de la enfermería.

UGT expresa su incredulidad por la postura de la empresa, no habiendo ofertado esa plaza a una enfermera con el curso de coordinación y a un TES que debía de haber tenido acceso a promoción interna que cumple con los requisitos exigidos por la empresa. Y recuerda a la empresa que actualmente hay otros 4 enfermeros contratados en Sevilla cualificados para coordinar.

9º.- Procedimiento de control de estupefacientes.

UPES: estima que los profesionales no tienen capacidad de custodia de los medicamentos estupefacientes.

La Empresa: comenta un supuesto concreto de Málaga donde se ha producido una desaparición o sustracción de estupefacientes que ha sido denunciada ante el juzgado correspondiente. Igualmente manifiesta que la responsabilidad de la custodia la tiene el

CCCC
Pepe

[Signature]

[Signature]
D. J. A. J. A. J.

[Signature]

médico que tenga la llave o la clave del lugar donde estén depositados los estupefacientes y diariamente debe ser registrada la existencia del material.

UPES: señala que la caja recipiente tampoco cumple con los necesarios requisitos de seguridad y que cuando ha existido una incidencia se ha denunciado. Plantea que podría buscarse un sistema alternativo de custodia (depósito en el Hospital o en el Servicio Provincial, etc.). En la base es más complicado porque haya mayor entrada y salida de personal.

La Empresa: manifiesta que la custodia corresponde al facultativo y así está establecido en la Fase 1 del Mapa de procesos. Que si bien en la actualidad existen cajas con acceso por clave, en el caso de que la confidencialidad de la clave no se pueda asegurar, tendremos que proponer que el acceso sea con llave que será pasada de un facultativo a otro en cada relevo.

SAME: Indica que se está hablando del Procedimiento de Málaga y que en otras provincias es distinto, poniendo el ejemplo que en Sevilla las cajas están centralizadas.

10º.- Requerimientos oficiales de la empresa a los profesionales.

UPES: señala que cuando un trabajador es requerido para que se presente en un centro de la Empresa, es tiempo de trabajo.

La Empresa: estima que no se trata de tiempo de trabajo ya que son situaciones excepcionales, y no se realiza prestaciones laborales. Al tratarse de situaciones muy concretas y excepcionales, dado su contenido, es imprescindible utilizar este sistema.

UPES: no se está teniendo en cuenta que podrían existir otras posibilidades como son la comunicación por escrito, la comunicación en la base del profesional, etc.

CC.OO.: debe tenerse en cuenta que si existe desplazamiento desde la base de adscripción.

La Empresa: responde que valora la utilización de sistemas alternativos de comunicación cuando ésta es útil y que si hay desplazamiento fuera del lugar de adscripción se podrían reconocer las dietas que sea procedentes.

11º.- Permiso especial por enfermedad o intervención

UGT: plantea una cuestión sobre un permiso por intervención quirúrgica del hijo de un enfermero que solicitó tres turnos y únicamente le fueron concedidos dos.

La Empresa: no tiene conocimiento del caso concreto y solicita que se le faciliten más detalles para contestar.

12º.- Realización de formación obligatoria y turnos.

CCCO
Rep (21)



Ind. J. A. in
10

Se plantea por UGT una cuestión acerca de imposibilidad de realizar formación sin mediar las 12 horas de un turno.

La Empresa: declara que se debe respetar el descanso de doce horas entre jornadas, y que ésta es la norma general. Aunque se realicen excepciones, como en los supuestos de los casos de unión de dos turnos de 12 horas, la excepción no puede convertirse en norma. En todo caso, no sería posible el supuesto de terminar un turno de noche y comenzar a continuación la formación.

UGT: recuerda que hay supuestos en los que no se ha respetado el descanso de doce horas entre jornadas por supuestos de traslados especiales.

La Empresa: insiste que se aclarará con los servicios provinciales si es posible la realización de un turno de noche, a continuación de una formación obligatoria.

Para terminar la reunión **La Empresa** indica que procederá a remitir la relación de profesionales de la EPES a 31 de mayo. Se remitirá las reservas de puesto de trabajo, incluidas las del personal directivo. La información no alcanzará al contenido de los contratos o tareas del personal directivo.

Y sin más asuntos que tratar,

A las 16:40 horas se levanta la sesión.

ccoc

Pepe (21)



END. JAVI

