

REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARTITARIA REGIONAL DE LA EPES
ACTA NÚMERO 2
(3-X-2.007)

ASISTENTES

En representación de la empresa:

José Luis Villagrán Ortiz.
Enrique Bravo Escudero.
José Javier Cabello Burgos.
Luis Olavarría Govantes
Ricardo Sotillo Hidalgo
José Ma Álvarez Rueda

En representación de los sindicatos:

Diego Sánchez de Fez (Asesor UPES)
Alfredo J. López Urbano (Asesor UPES)
Juan Pedro Cantero (Representante UPES)
Francisco J. Gallego España (Asesor UPES)
Elisardo Segurado González (Asesor UPES)
César Sáez Ariza (Asesor UPES)
José A. Traveset Luque (Asesor UPES)
José Manuel Palacios Cantarero (Asesor CC.OO)
José Ortega Oliva (Representante CCOO)
Claudio Montero Mira (Asesor CCOO)
Jesús Cabrera González (Asesor CCOO)
Elisardo Segurado (Representante UPES)
Juana Gómez Escorza (Asesor SATSE)
Santiago Pérez Castro (Representante SATSE)

R.O. Miguel Ruiz Rodríguez

En Campanillas (Málaga), siendo las 11 horas del día 3 de octubre de 2.007, se reúnen en la Sede Central de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias en primera convocatoria, las personas anteriormente relacionadas con el fin de celebrar la sesión de la Comisión Paritaria Regional de EPES.

1) Aprobación del acta de la reunión anterior.

La empresa manifiesta que se han remitido las actas de las sesiones 18 de julio y 21 de marzo. La del 18 de julio fue aprobada por e-mail por las partes, si bien no está firmada. No se han recibido alegaciones del acta de 21 de marzo. CCOO indica que no va a firmar dicha acta al no estar incluidas algunas alegaciones suyas que se enviarán con prontitud.

La empresa expone que se han incluido en el orden del día 7 puntos que la empresa considera que deben ser tratados en la sesión. Los sindicatos, por su parte, han pedido incluir 18 puntos en total. Considera la empresa que hay 4 puntos muy importantes, que propone tratarlos en mesas técnicas operativas, con un compromiso de reuniones, y una vez aprobados en esas Mesas técnicas, llevarlos a la Comisión Paritaria regional para su aprobación. Esos temas son: planes de igualdad, manual de permisos retributivos, planes de pensiones y bolsa de trabajo.

SATSE expone que esta opción puede plantear problemas organizativos por la especialización que requiere y la capacidad organizativa de cada grupo sindical.

Se aprueba por unanimidad crear esas mesas técnicas. La empresa enviará una propuesta de calendario de reuniones y se propondrán los miembros de la Mesa.

2) Trienios.

La empresa plantea que existen varios temas pendientes:

- a) La nueva regulación de los trienios incluye un incremento del periodo de discontinuidad, por lo que aparecerán nuevos trienios en algunos trabajadores. Se procederá a modificar la antigüedad del trabajador.
- b) Asimismo, se incluyen trienios del personal que hubiera trabajado en el sector sanitario público.

La empresa va a realizar de oficio las regularizaciones de trienios, pero carece de datos de los trabajadores que hayan trabajado fuera de EPES.

Las partes acuerdan crear un periodo para que cada profesional aporte los datos que acrediten los periodos trabajados en el Sistema Sanitario Público, y después se establecerá un periodo de reclamaciones sobre las antigüedades que fije la empresa.



Se acuerda posponer el debate de la reserva por incompatibilidad, con el objetivo de proceder a su estudio por la representación sindical.

4) **Información sobre el proceso selectivo.-**

La empresa plantea que se publicaron unas reglas sobre abstención y recusación, que no es más que la plasmación legal de ambas instituciones.

El número de solicitudes a fecha actual son: 130 médicos, 380 DUE y 310 TES.

En total, 820 solicitudes que exceden de las esperadas.

Las plazas ofertadas son: 17 DUE, 27 Médicos, y 12 TES.

No se incluyen las plazas de los nuevos equipos de Sevilla, que se incluirán en la oferta tan pronto sean efectivos. Por tanto, en noviembre habrá las siguientes plazas nuevas: 12 DUE, 6 Médicos y 12 TES.

Quedan por incluir determinadas plazas de profesionales que están en incapacidad permanente, respecto de los cuales habría que estudiar si todavía tienen reserva de plazas.

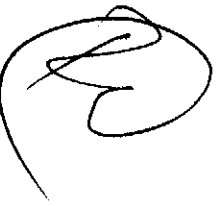
3

CCOO pregunta si están incluidas las plazas vacantes.

La empresa contesta que sí. Las plazas actuales son:

DUE: Almería: 3;
Granada: 1;
Jaén: 1;
Málaga: 10;
Sevilla: 2;

Médicos: Almería: 8;
Cádiz: 3;
Granada: 2;
Huelva: 1;
Jaén: 1;
Málaga: 8;
Sevilla: 4.



En la convocatoria se indicarán los documentos a aportar. Los trienios se abonarán con efecto retroactivo al día 4 de julio.

3) Criterios de reserva de puesto en los profesionales que están en excedencia por incompatibilidad.-

La empresa expone que el artículo 21.e) del Convenio indica que el trabajador tiene solo un derecho preferente, pero no una reserva de puesto. Con una salvedad: cuando acredite un año de servicios continuado de un año en la empresa. La empresa entiende que ese año ha de ser inmediatamente anterior a la excedencia.

UPES manifiesta que no está de acuerdo con la interpretación que da la empresa, y que debe estudiarlo.

CCOO entiende que el artículo no expone un tiempo mínimo para volver a solicitar la excedencia, con esa reserva de puesto. Plantea que debe ser la Comisión de Seguimiento del Convenio la que decida esta cuestión.

SATSE considera que el artículo no establece unos periodos mínimos de permanencia entre excedencias y que deberá ser la Comisión de Seguimiento la que interprete dicho artículo.

UPES plantea que esas limitaciones temporales a las excedencias también deben ser aplicadas a las excedencias de los directivos.

CCOO indica que respecto de los directivos hay un problema y es que no se sacan los contratos de interinidad por las reservas de puesto de tales directivos.

La empresa contesta que el hecho de que un Director de un Servicio Provincial no tenga reservado su puesto de trabajo, tiene una ventaja: no ha habido nadie precarizado durante el periodo en que ha desempeñado esa función de Director. Y cuando cesa el Director, la empresa abre una nueva vacante, asumiendo la creación de dicho puesto.

CCOO entiende que debería haber un contrato de interinidad por cada directivo con reserva de puesto, y entiende que algunos casos no existe esa reserva de puesto firmada



TES: Málaga: 12.

Se adjunta al acta la información sobre las plazas.

La empresa indica que los traslados internos definitivos deben convocarse ya, conjuntamente con los traslados internos temporales. Posiblemente, la semana que viene. Indica que hay que solicitar las plazas en cualquier provincia, aunque no haya inicialmente plazas vacantes. Una vez al año habrá que realizar una regularización de los traslados internos definitivos. La convocatoria tiene un error material: en el contenido de las pruebas se indica para los TES que superarán el examen las 100 mejores puntuaciones. Entiende la empresa que deben ser las 180 mejores puntuaciones, como es los casos de los médicos y los DUE.

Se acuerda hacer una resolución modificando dicho error.

CCOO pregunta respecto a la prueba del callejero de los TES: ¿a qué provincia se van a remitir si no se sabe donde van a estar las plazas?

La empresa expone que respecto de los TES hay algunas cuestiones: ¿La categoría de celador- conductor debe ser equiparable al TES? En la bolsa de trabajo se le reconoce como categoría equiparable. Así se hizo también en el proceso selectivo anterior.

UPES indica que en cuestión de tiempo trabajado se debería computar.

Se acuerda por unanimidad hacerlo así.

La empresa plantea asimismo el problema de la titulación de los TES para ser admitidos al proceso. La convocatoria dice cursos de transporte sanitario. Han presentado solicitudes de cursos de emergencias sanitarios, impartidos por CCOO, Cruz Roja, etc.

CCOO entiende que cualquier centro avalado y homologado para dar el curso, por la Junta de Andalucía debe ser válido, ya que su contenido viene impuesto por el INEM o el SAE.

Se acuerda por los asistentes incluir aquellos cursos que vengan avalado por la Consejería de salud o de empleo, y con el sello del Fondo Social Europeo.



UPES manifiesta que se abstiene respecto de esta cuestión, al considerar que las bases de la convocatoria no especifica exactamente estos supuestos, y consultará con sus asesores jurídicos.

La empresa indica que los trabajadores en situación de reingreso provisional tienen que participar necesariamente en el proceso selectivo.

UPES pregunta cuantos reingresos hay previstos y cuantas promociones internas.

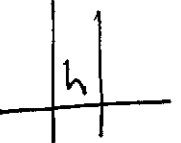
La empresa contesta que no dispone ahora mismo esos datos. Piensa que 4 ó 5 médicos. Y promoción interna pudieran ser 3 ó 4 casos de enfermeros.

CCOO plantea como se computa el tiempo trabajado de los trabajadores que simultanean dos puestos de trabajo que son incompatibles, y queda demostrado con la presentación de la vida laboral del implicado. Si están en pluriempleo, no se puede computar ese tiempo de forma doble, ya que están en incompatibilidad. Pero por otro lado tampoco podría computar el tiempo 061, ya que han estado trabajando con nosotros de manera irregular, y se supone que no podrían haber estado en esta situación (trabajando en dos empleos públicos a tiempo completo como en muchos casos parece ser). Recuerda CCOO que la Tesorería de la S.S envía notificación a la empresa por el problema de la cotización doble, con lo cual seguimos indicando como ya hicimos en anteriores ocasiones, que la empresa tiene conocimiento de estas situaciones. Se trata de profesionales que trabajan en críticos y en el 061 a la vez. Consideran que los periodos de solapamiento no pueden computarse. Hay posibilidad de que se impune el proceso si se computan. Plantea que como mal menor, en todo caso se bareme la menor de las puntuaciones.

La empresa indica que los efectos de la incompatibilidad son meramente disciplinarios y no alcanzan a esos extremos.

CCOO entiende que es una cuestión delicada pues conllevaría la inhabilitación para el empleo público para el implicado e incluso habría responsabilidades de la propia empresa, y solicita que se tomen las medidas oportunas para aclarar y resolver este tema

La empresa contesta que la comisión de selección no tiene competencias para determinar si hay vulneración de la ley de incompatibilidades o no.



UPES pregunta como se acredita si los servicios prestados por algunas empresas son subcontratados por la Administración sanitaria.

La empresa contesta que atende al certificado que emite dicha empresa.

UPES plantea que la empresa Helicópteros Sanitarios está haciendo certificados indicando que son servicios subcontratados y en realidad no lo son.

CC.OO. amplía esta situación a algunas empresas de ambulancias, en las que los trabajadores certifican las labores de la red de transporte urgente o trabajo en los DCCUS como trabajo 061 o subcontratado

CCOO que solo se deberían considerar los servicios prestados en el 061, o en subcontratas de pacientes críticos La red de transporte urgente iría en el apartado de transporte terrestre, ya que ese fue el espíritu de lo negociado en el convenio

La empresa indica que en la base cuatro se especifican los servicios que computan.



5) Permisos individuales de formación.-

La empresa envió el manual de procedimiento a los sindicatos. Actualmente hay 2 permisos concedidos. Hay limitaciones de carácter legal. Tienen una duración máxima de 200 horas anuales. Para la empresa tiene coste 0 al deducirlo de sus cotizaciones.

Considera que existen unos elementos de controversia:

- 1) Lo que la empresa puede deducirse es la parte fija del salario, no los variables. El profesional que solicite el permiso pierde los incentivos y los conceptos variables (ya que no los hace).
- 2) Solo pueden ser horas lectivas presenciales que coincidan con turnos que el trabajador tiene en plantilla.

La empresa lo que ha hecho es eliminar los turnos en que tenga esas horas lectivas, y esas horas las programará posteriormente.



La cuestión es cómo se priorizan esas solicitudes que existan. El presupuesto de que dispone la empresa es de 76.000 euros aproximadamente para toda la empresa. Lo lógico sería abrir un periodo en el que los interesados lo solicitaran.

SATSE solicita información en relación a los permisos concedidos, ya que no se ha publicado/ofertado la convocatoria a los profesionales y se han asignado dos permisos sin que se informe a la parte sindical en paritaria regional y por tanto consideramos que estos permisos no se han asignado siguiendo las vías reglamentarias.

UPES y CCOO plantean que se debe hacer al inicio del curso académico.

CC.OO. está en desacuerdo con el criterio expresado por la empresa de que se prioricen estudios relacionados con la naturaleza de la empresa, debido a que el espíritu de los PIF es el contrario (fomentar la promoción profesional independientemente de las características de los estudios).

Tampoco esta de acuerdo con el criterio establecido en el procedimiento mandado por la empresa de justificar todas las horas con certificado de asistencia por horas que coincidan con el turno de cuadrante a que coincidan con el turno, ya que entiende que esto no se ajusta a lo establecido en la norma general

UPES expone como se ha regulado en el Hospital Costa del Sol. Se solicita y se quita el turno al trabajador en su integridad. Esas horas se devuelven cuando ya no se está en periodo académico (navidades, verano, etc.). Son 200 horas por curso académico. Al inicio del curso escolar se solicitan las horas que coinciden desde septiembre a diciembre. Y a primeros de año, se conceden los días restantes, hasta alcanzar las 200 horas.

SATSE expone que la regulación presentada, que se utiliza en el Hospital Costa del Sol, no es considerada adecuada para ser aplicada en EPES, considera que los profesionales pueden efectuar una mejor distribución de sus guardias que reubicarlas en periodo vacacional.

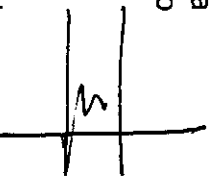
SATSE solicita información sobre la posibilidad de que aquellos profesionales que estén cursando la especialidad médica (aquellas que no requieran guardias hospitalarias, sino las que su desarrollo formativo es meramente con asistencia a clases) puedan solicitar este permiso individual de formación.



Tendría que haber una única convocatoria en septiembre, si bien la concreción de las horas del año siguiente, habría que hacerlas a finales del año.

CC.OO. recuerda que también se puede aplicar para los cursos sobre cualificación profesional y master. Indica que en la normativa de los PIF se establece la necesidad de hacer un plan general de formación con la representación legal de los trabajadores, y que los PIF van integrados dentro de ese plan. Indica que los 2 PIF autorizados no se ha ajustado a la normativa, ya que no se han dado los previos del Plan de Formación, acordado con la representación legal, ni tampoco ha sido informada la parte social, por lo menos en su totalidad

CCOO indica que en la normativa de los PIF se establece la necesidad de hacer un plan general de formación con la representación legal de los trabajadores. CCOO va a solicitar el programa de formación de la empresa en esos términos. Se establece una bonificación del 5% y la Fundación Tripartita resuelve si se procede o no, dependiendo de si está firmado y acordado con la representación legal de los trabajadores.



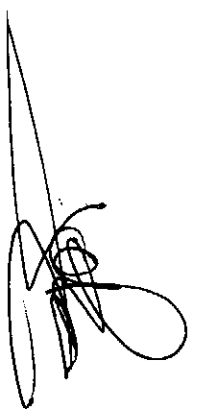
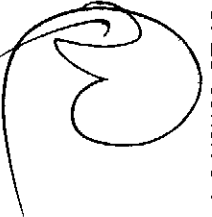
6) Adscripciones en Cádiz.-

La empresa plantea el supuesto de la sentencia de Juan Antonio Castillo Paz, la cual envió por e-mail. Juan Antonio tiene actualmente dos pretensiones: una, un traslado interno temporal por razones personales, de salud; y otra, que en los próximos traslados definitivos que va a solicitar, se le adjudique la base de Jerez, cerca de su médico. Planteó hace un tiempo un traslado a Jerez, pero el Servicio Provincial de Cádiz le indicó que no había plazas vacantes en Cádiz. El problema es que hay otros implicados, por colisión de intereses entre varios trabajadores.

CCOO expone que si ya hay una sentencia que reconocía el derecho del trabajador a un puesto de traslado interno temporal siguiendo el criterio de antigüedad en la empresa y no el de antigüedad en el S.P., lo que se tiene que ejecutar y aplicar es dicha sentencia. Considera que con esa sentencia el acuerdo de la Comisión Paritaria del S.P. de Cádiz es nulo, a no ser que todas las partes (social y empresa) regulemos algo nuevo que incluyamos en el convenio

La empresa plantea si también ha de considerarse nulo el acuerdo de Cádiz para los traslados definitivos.

UPES considera:



-1º Juan Antonio Castillo Paz tiene el derecho a traslado interno temporal en Jerez O Sanlúcar, cuando se abran las nuevas unidades de Sevilla, por derecho propio y no como compensación por del error cometido por la empresa, que tendrá que compensarlo económicamente.

-2º La sentencia lo que indica es que un acuerdo de comisión paritaria provincia no puede ir en contra de lo redactado en un convenio puesto que este es norma jurídica superior. La sentencia no recoge que las adscripciones deban realizarse siguiendo el baremo de traslados definitivos como pretende imponer la empresa.

-3º Lo que si aclara la sentencia es que salvo que nuevos convenio especifiquen algo en contraen trabajador en traslado interno temporal debe ir al hueco dejado por el trabajador que sustituye, es decir regula la adscripción de un traslado interno temporal no de todos los trabajadores de un servicio.

-4 UPES no considera apropiado que una comisión paritaria regional imponga nuevas normas que cambien las reglas del juego, en las adscripciones, de forma radical para el futuro, perjudicando a muchos trabajadores que conociendo las reglas en vigor tenían unas justas expectativas de adscripción actuales y que serán alteradas en el futuro. Si algo se regula en paritarias provinciales y funciona no parece lógico que por acuerdo de sindicatos no mayoritarios en esas provincias se modifiquen los acuerdos provinciales

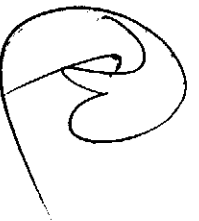
SATSE plantea que las adscripciones deben realizarse en todas las provincias por igual.

CCOO plantea que se aplique la sentencia en los términos que establece la misma. Los históricos se deben respetar, y los nuevos que vayan incorporándose en un servicio provincial deben hacerlo con los criterios de la sentencia.

UPES indica que el convenio no marca adscripciones, y una Comisión Paritaria Regional no puede regular lo no regulado en el Convenio. Plantea qué se puede hacer para que los perjuicios sufridos por este profesional se reparen en su integridad.

La empresa indica que conoce que él está esperando la decisión de la Comisión Paritaria regional para tomar su decisión.

SATSE manifiesta que la sentencia relaciona directamente antigüedad en EPES con adscripciones. Y respecto de Juan Antonio Castillo solicita se le dé un traslado interno temporal a Jerez, y no comprende como se ha retrasado tanto su traslado al S.P. de



Cádiz, ya que este profesional había solicitado la cobertura de huecos en periodo vacacional en este servicio, considera que este tema tendría que haberse tratado antes en Paritaria Regional

CCOO que no se le puede garantizar a Juan Antonio Castillo el traslado definitivo a la base de Jerez, pero si resarcirle por el perjuicio ocasionado en términos parecidos a los que establece la bolsa de contratación con un traslado temporal en la medida de lo posible en ls mismos términos.

La empresa indica que está de acuerdo en darle, de forma extraordinaria, un traslado interno temporal en Jerez desde el mes de octubre hasta marzo, aproximadamente. Se le darían los mismos meses que hubiera disfrutado con el anterior traslado, como compensación a dichos daños y perjuicios.

UPES expone que no le agradan las normas de adscripciones de Cádiz, que las ven injustas. Pero consideran que una Comisión Paritaria Regional no puede modificar los acuerdos de las comisiones provinciales.

La empresa plantea que estaría dispuesta a firmar un acuerdo en comisión paritaria regional, de acuerdo con el contenido de la sentencia, es decir, computando el baremo de convenio, y somete a votación esta cuestión.

CCOO vota sí.

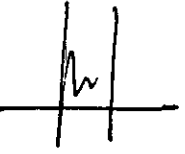
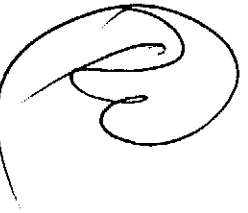
SATSE vota sí.

UPES vota no, pues no está de acuerdo en que sea la comisión paritaria regional la que imponga su criterio sobre la comisión provincial.

CCOO indica que si se está modificando es por la existencia de una sentencia judicial, en la que el juez establece como prevalente al antigüedad en EPES frente a la del S.P.

SATSE está de acuerdo con que las adscripciones se apliquen conforme al baremo del anexo III y no contradiciendo lo que establece el artículo 14.2.2 del convenio colectivo, tal y como se establece en la sentencia y unificando el mismo criterio para todos, ya que trabajar en distintos servicios provinciales no debe implicar que se utilicen distintos baremos para una misma situación.

Se aprueba por mayoría el acuerdo siguiente:



Para los traslados internos temporales, el trabajador que los solicita irá en sustitución del sustituido, en sus mismos turnos y bases.

Para los traslados internos definitivos, se respetarán los derechos consolidados de los trabajadores existentes actualmente en cada provincia. Y respecto de las nuevas incorporaciones a los servicios provinciales, se adscribirán por aplicación del baremo establecido en el Convenio Colectivo.

Tras el análisis de estos temas, se finalizan los puntos del orden del día propuestos por la empresa. Expone la empresa que hay una serie de solicitudes de la parte social.

UPES plantea el abono de los festivos: pregunta sobre el sistema de abonos, así como de la guardia localizada subsidiaria.

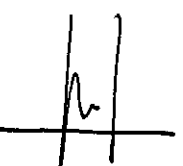
La empresa indica que los festivos se abonan por hora trabajada: incluye los domingos y los festivos locales de cada base.

UPES indica que existe un cuadrante con los festivos de cada base. Respecto del pago por horas, creen que el 24 ó el 31 de diciembre se va a cobrar menos que el 25 ó el 1, y los sábados menos que los domingos por la noche, siendo más gravosos esos días. Propone el pago por turno.

La empresa contesta que el SAS lo hace igual que la empresa propone, por días naturales, y ese es el criterio a seguir.

CCOO indica que no le parece sería la propuesta, ya que recuerda que fue UPES la que propuso este sistema de pagos por horas por ser más justo. CCOO propuso el pago por turnos en la negociación del convenio ya que como siempre ha manifestado sería más fácil de controlar por el profesional a la hora de comprobar lo abonado en estos conceptos, y se cedió en aras de un consenso.

La empresa manifiesta que la guardia localizada subsidiaria se va a pagar por las horas que esté activada. Se activará cuando haya un mínimo de horas en las cuales va a estar operativa, concretamente cuando se prevea un mínimo de 4 horas. Se pagaría desde la llamada en que se indica que va a estar localizada hasta que termina esa situación de disponibilidad.



CCOO manifiesta que no está de acuerdo con el mínimo de las 4 horas, pues no se acordó que hubiera un mínimo de horas en el convenio, y no aparece en al acta firmada por las partes. Entiende que debe acordarse en el Servicio Provincial.

La empresa manifiesta que respecto de los profesionales de Salud responde, se ha modificado la cláusula contractual de los médicos. Se considera que tienen un status similar a los coordinadores de los Servicios Provinciales. Están excluidos de la aplicación del Convenio, en virtud del apartado 2.c) y se les reserva el puesto de trabajo en el Servicio Provincial de origen, con su adscripción.

Referente al CEIS, hay 6 enfermeras, con un contrato temporal; la empresa los va a considerar puestos de estructura. Estas profesionales tienen que analizar como van a seleccionarse, pues habrá que hacer un proceso selectivo ajustado al perfil requerido, y con otras competencias.

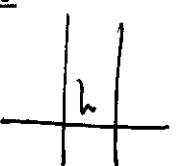
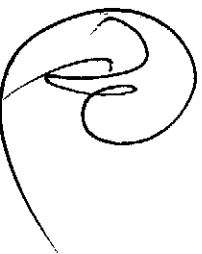
UPES pregunta si esas enfermeras están dentro o fuera de convenio.

La empresa manifiesta que dentro de convenio.

CCOO expone que van a poder presentarse al proceso selectivo puntuándole el apartado de experiencia en los mismos términos que los profesionales de los S.S.P.P y no se han montado jamás en una UVI móvil, y sin embargo los DUES de EPES no piden acceder ya que se requiere un perfil que solamente tienen ellos. Se vuelve a recordar que todavía no sabe como se llevó a cabo el proceso de selección de estos profesionales

CCOO solicita que se definan los puestos, por si hubiera que reubicar a algún profesional enfermero. Plantea la posibilidad de que un enfermero de la empresa pueda solicitar un traslado interno temporal o definitivo a esas plazas, e incluso, en sentido contrario.

SATSE expone que los profesionales de enfermería de esta empresa está capacitados para desarrollar esta función, que la empresa no ha permitido la definición de los puestos de trabajo en convenio y no puede en estos momentos diferenciar entre dos tipos de profesionales de enfermería y que la apertura de nuevas plazas debe ofertarse en primera instancia a traslados definitivos entre los profesionales de la empresa tal y como se establece en convenio y en este sentido se encontrarían con profesionales que no han superado el proceso selectivo específico para 061 trabajando en unidades móviles de emergencia.



Se acuerda por las partes analizar este tema.

UPES pregunta si Salud responde tiene subcontratas en Andalucía.

La empresa manifiesta Salud responde a través de la Ley de contratos de las administraciones Públicas concierta unos contratos únicamente para cita previa. Hay 4 centros en Andalucía que se dedican a cita previa, subcontratando a empresas de teleoperación.

La empresa indica que, respecto de los desplazamientos a Baza, ha podido existir una interpretación errónea de quien haya expuesto la pregunta. Habrá desplazamientos a Baza si hay un acuerdo de rotación o no hay adscripciones.

Actualmente, como ocurre en otras bases, no hay pagos por desplazamientos para quienes estén adscritos.

UPES entiende que están ahora obligados a estar adscritos. Desde el 4 de julio tienen el derecho de no adscribirse.

La empresa contesta que el 1 de noviembre decidirán los trabajadores de Granada libremente si quieren seguir adscritos o no.

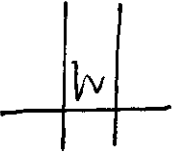
SATSE expone que abandona la reunión, ya que el acuerdo de finalización como hora máxima se estipuló en las 18 horas y en este momento son las 19 y quedan muchos temas por tratar y no están dispuestos a tratarlos de forma precipitada.

La empresa informa sobre los conceptos variables de las nóminas: indica que en los conceptos básicos se ha subido un 3% adicional. En el resto de complementos un 2% adicional.

CCOO no está de acuerdo con este tema y plantea trasladarlo a la próxima reunión de la CPR.

UPES indica que durante las bajas no se cobra el prorrateo de festivos del 2.006.

La empresa indica que es cierto, y que el pago proporcional se ha hecho a quien efectivamente ha hecho la sustitución.



UPES pregunta si las guardias de 24 horas son para todo el año.

La empresa contesta que lo acordado no es que sean para todo el año, que ese tema hay que tratarlo en la próxima sesión y mientras tanto se prorroga la situación de verano hasta final de octubre.

Y siendo las 19 horas del día al inicio señalado, se da por finalizada la sesión.

