

Acta de la Sesión de la Comisión Paritaria Regional (CPR) nº 59 de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) de 18 de diciembre de 2017.

ASISTENTES:

En representación de la Empresa:

Maite Becerra Moreno
Enrique Bravo Escudero
José Manuel Avilsbal Toro

Directora de Desarrollo de Personas
Subdirector de Desarrollo de Personas
Asesor

En representación de los Trabajadores:

Joaquín Ramos López	CCOO	Representante
Francisco Javier Suárez Portilla	CCOO	Asesor
Pedro Oña Jacinto	SATSE	Asesor
Manuel Alpáñez Pardo	SATSE	Asesor
Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE	Asesor
Javier Longobardo Castelló	SATSE	Representante
Juan Jiménez Corona	SATSE	Asesor
Silvia Cruz García	SATSE	Asesor
Santiago Álvarez Gutiérrez	SMA	Representante
Jesús Moreno Moreno	SMA	Asesor
Carlos Alberto García Martínez	SMA	Asesor
Francisco Javier Gómez Izquierdo	UGT	Representante
Jairo Muñoz Sierra	CGT	Representante
Francisco José Sánchez Sánchez	UPES	Asesor
Joaquín Cides Camarero	UPES	Asesor
Alfredo López Urbano	UPES	Asesor
Carlos Ángel García Fuente	UPES	Representante

En Málaga, siendo las 11:20 horas del 18 de diciembre de 2017 se reúne en la Sede Central de EPES la Comisión Paritaria Regional, con el siguiente orden del día:

1. Aprobación del acta pendiente de la CPR nº 58.
2. Información sobre solicitudes de autorización para contratación indefinida.
3. Proceso selectivo para las bolsas de contratación temporal.
4. Errores en la baremación de los TES.
5. Acuerdo de 18 de diciembre de 2017 de la mesa general de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la Junta de Andalucía, sobre medidas transitorias para ordenar la jornada de trabajo y horarios del personal empleado público de la Junta de Andalucía.
6. Reconocimientos médicos.

1. Tras haber recogido las alegaciones efectuadas por CC.OO. y SATSE, se aprueba y se firma el Acta de la última reunión de la CPR.

2. Información sobre solicitudes de autorización para contratación indefinida.

La Empresa informa que el número de bajas del año 2016 era de 9. Se ha solicitado dicho número. Restando los contratos indefinidos realizados (7), de los que 6 de ellos a fueron a cargo de la tasa del ejercicio 2015.

Esos 6 contratos no afectan al cálculo. El cálculo de la tasa se efectúa restando al número de bajas el de contratos indefinidos, siempre condicionado a que exista presupuesto equilibrado. Ya se indicó en la anterior CPR que el año pasado no lo hubo dado que la Empresa asumió el coste de la recuperación de derechos (paga extra) que no estaban presupuestados. Se solicitaron 5 contratos indefinidos que no fueron autorizados por Hacienda.

Este año se ha presentado la solicitud a principios de diciembre por un total de 8 contratos indefinidos: 1 enfermería, 2 médicos y 5 TES. Dichos contratos son para cubrir las siguientes vacantes: 1 DUE de Almería, 1 médico de Jaén, 1 médico de Cádiz, 3 TES de Cádiz, 1 TES de Málaga y 1 TES Sevilla.

Desde la Consejería se ha solicitado acreditación que todos esos contratos derivan de un proceso selectivo. Se ha remitido la documentación: publicaciones en BOJA, resoluciones, listados definitivos, de modo que está pendiente de tramitación y cierre presupuestario equilibrado para obtener las autorizaciones.

Seguidamente se pasa a informar sobre la Bolsa de provisión interna:

En la categoría de médicos, de 24 candidatos, se han efectuado 14 contratos indefinidos, 2 en la Bolsa de provisión interna y 8 pasaron a la Bolsa permanente de contratación temporal ya que no aceptaron una oferta de contrato indefinido.

En la categoría de enfermería, de los 18 aprobados, se han realizado 4 con contrato indefinido y 14 permanecen en la Bolsa de provisión interna.

En la categoría de TES, 15 aprobados, se han realizado 5 contratos indefinidos y quedan 10 en la Bolsa.

Si Hacienda autorizara estos contratos serían adjudicados en función de este listado de profesionales.

Respecto de la aprobación de la tasa adicional como consolidación del empleo temporal prevista en los Presupuestos Generales del Estado para 2017, es adicional a lo anteriormente expuesto y es objeto de negociación e la Mesa de Función Pública.

UPES pregunta sobre si existe condición a que no haya déficit en el presupuesto.

CCOO
Dep

SUP
Dep

FELU
UGT

SST
Dep
Por
Paseo

UPES

La Empresa responde que por el momento no tiene referencia a que se haya condicionado a la existencia de equilibrio presupuestario.

SATSE señala que hay que tener en cuenta que se trata de puestos de más de tres años sin cubrirse, se están tratando datos muy concretos y no se puede hurtar la capacidad negociadora dentro de la propia Empresa. Se debe tener en cuenta que esa negociación se efectuará sobre la base de los datos que se faciliten por los diferentes agentes sociales, y en este ámbito de la CPR es donde se debe negociar.

La Empresa indica que se está estudiando el ámbito de aplicación a las agencias públicas, la petición de información ha llegado a través del SAS.

SATSE manifiesta que el SAS podrá solicitar los datos pero debe quedar muy claro que la negociación corresponde al ámbito de la propia Empresa.

La Empresa responde que se está a la espera de recibir esa información. Los datos que se disponen son los siguientes: son 23 puestos con la siguiente distribución:

8 de la categoría de médicos, 7 DUE, 1 técnico de administración (informática), 5 administrativos y 2 TES. El criterio es determinar las vacantes a 31 de diciembre de 2016 cubiertos mediante contratación temporal desde 3 años para atrás.

UGT comenta que les ha llegado información sobre que los datos de esas plazas habían sido aprobados en la Mesa de la Función Pública.

La Empresa indica que debe ser una noticia no contrastada porque se sigue tratando este asunto en dicha Mesa, se ha requerido información pero aún no hay nada aprobado.

SATSE señala que se trata de aplicar una normativa de ámbito estatal para que la tasa de eventualidad en la contratación pública no esté por encima del 8%. La Mesa de la Función Pública discute sobre esas bases, pero por eso es importante que todo se apruebe por los órganos de representación de los trabajadores (mesa sectorial o comités de empresa). Es probable que se pudiera aprobar antes del 31 de diciembre.

La Empresa responde que la información que tiene es que se trabaja sobre un borrador de Decreto para ser publicado en BOJA, se hará a través de una oferta de empleo público y en principio no se hablará de procedimiento de cobertura.

UPES solicita información sobre las plazas que la Empresa ha comentado.

La Empresa ofrece los siguientes datos:

1 puesto de enfermería en Almería: baja de Foruria.

6 puestos de enfermería en Jaén que se corresponden con vacantes de Salud Responde.

CCOO

SIN

UGT

SATSE

UPES

6 puestos de médicos en Almería, de larga duración.

1 puesto de médico en Cádiz, vacante por Francisco Javier Nevado Poveda.

1 puesto de médico en Sevilla, por necesidad estructural en Sala de Coordinación.

1 puesto de técnico de administración en Sede central.

5 puestos de administrativos con plaza vacante en Sede central.

Al respecto, la representación sindical indica que en este proceso no podrán optar personal administrativo de los Servicios Provinciales ya que formalmente están contratadas como teleoperadoras.

La Empresa responde que a la hora de determinar qué tiempo de trabajo se considera como de administrativo se ha tenido en cuenta que se haya como tal y se certifique el trabajo realizado. El grupo de cotización correcto es el 5. Es un asunto que no tiene fácil solución, no se puede hacer excepciones en la aplicación de la normativa solo para un grupo de aspirantes al proceso selectivo.

La representación sindical señala que es un problema para estas personas, pero no solo por no poder optar ahora sino que les afectará en cualquier ámbito laboral al que pretendan acceder. Se debe exigir a las empresas contratistas que su afiliación sea la correcta y adecuada para dichos puestos de trabajo.

La Empresa sigue informando de los puestos:

1 puesto de TES en Cádiz, por la vacante de Ignacio Artesero.

1 puesto de TES en Huelva, por traslado de José Antonio García Martín, derivado del hueco que dejó Antonio García Núñez.

También procede la Empresa a informar de otras vacantes que se producirán en 2017 que van a quedar pendientes:

- Antonio Verdugo (TES de Sevilla).
- Francisco Javier López Pelayo (TES de Cádiz).
- Belén de Gracia Guillamón (Médico de Almería), excedencia sin reserva de puesto de trabajo.
- Manuel Gómez Pérez (Médico de Cádiz)
- Javier Alonso Urbita (Médico de Cádiz), por tras traslado a Sevilla de Carmen Segura Masa.
- Francisco López Díaz (TES de Cádiz).

SATSE manifiesta su total desacuerdo en el modo de llevar estas comisiones paritarias ya que en la anterior sesión solicitó información sobre la tasa de reposición desde 2013 y no se ha recibido. Ello, indica, puede ser obstrucción sindical. Se han dado

datos de que desde 2007 únicamente se han hecho 4 contratos indefinidos para la categoría de enfermería. Parece que desde la Empresa se están mezclando datos de la tasa de reposición con la de la tasa de estabilización de la contratación eventual. El problema es que se pide información y no se facilita.

La Empresa indica que la información sobre la tasa está en la Ley y las organizaciones sindicales tienen acceso a ello.

SATSE responde que necesita datos concretos, por ejemplo del número de profesionales jubilados.

La Empresa manifiesta que no hay ningún problema en facilitar esos datos. Siempre se ha dado la información y no existe de ningún modo obstrucción a la laboral sindical.

SATSE señala que también es necesario tener datos anteriores a 2017 para comprobar qué ocurre con la plantilla de la Empresa. Entiende que desde 2007 se está perdiendo empleo y es algo preocupante también para la calidad del servicio que se está prestando.

La Empresa indica que todos los puestos están cubiertos y cuando sale una oferta especial se acude a los procedimientos de provisión. El resto se encuentra cubierto por medio de traslados internos y contratos de sustitución o interinos.

SATSE entiende que es algo que no es conveniente para la empresa y habría que poner los medios para evitar esta situación.

La Empresa responde que incluso es algo más caro por ser mayor los costes de Seguridad Social.

SATSE manifiesta que es preciso tener información sobre la plantilla estructural de la empresa con detalle por categoría y servicios provinciales. Con tan poca contratación indefinida en los tres últimos años habría que cubrir más plazas sin estar condicionado a cumplimiento presupuestario. También hace referencia a tres plazas de DUE en la Sala de coordinación de Sevilla que llevan tres años y son anteriores a 2016 y reclama que esos puestos se unan al proceso de estabilización de la contratación.

La Empresa responde la enfermería en coordinación es un proyecto que no está consolidado.

UPES señala que tenía entendido que se realizaron tres contratos para ese proyecto.

SATSE indica que si se trata de contratos que cumplen con lo previsto en el Decreto deben ser incluidas.

UPES coincide que deben ser incluidas.

CCO

SYS

FLO

SATSE

UPES

SATSE indica que al menos se deberían solicitar, al igual que se va a hacer con Salud Responde.

La Empresa manifiesta que Salud Responde es un proyecto consolidado y el de enfermería en coordinación en centros en red no lo está aún.

UPES señala que los enfermeros están en las salas de coordinación antes del proyecto de centros en red. Da la sensación de que la intención es quitar a los enfermeros de las salas de coordinación.

CC.OO. se une a dicha propuesta y hace referencia a una solicitud de reubicación en Huelva.

La Empresa responde que se trata de un supuesto de solicitud de excedencia para incorporarse al SAS. No hay plazas de enfermería en el SP de Huelva para coordinación.

CC.OO. indica que si se pide una reubicación se podría utilizar dicho puesto de coordinación. La cuestión es si realmente los centros están en red, ya que en el caso de los médicos sí se está haciendo y se coordina desde Cádiz para la Sala de Sevilla.

La Empresa manifiesta que al suponer un incremento en el presupuesto tendría que pedirse autorización a Hacienda por ser puesto de nueva creación.

CC.OO. recuerda una situación de un enfermero en Almería al que se le dio la posibilidad de incorporarse a Salud Responde y la respuesta dada a la enfermera de Huelva le obligará a solicitar una excedencia. También señala que en otras ocasiones ya se ha ofrecido la representación sindical para medidas de presión ante la Administración.

La Empresa responde que no se trata de la misma situación ya que la profesional de Huelva continúa en situación de incapacidad temporal y no hay resolución definitiva. Insiste que no hay solicitud de reubicación sino de excedencia por incompatibilidad para incorporarse al SAS.

CC.OO. se muestra en desacuerdo porque las posibilidades que hoy ofrece la informática facilitarían este tipo de reubicaciones.

La Empresa indica que se ha tratado de situaciones puntuales. Además, los puestos para coordinación de enfermería están en Sevilla y no en otros servicios provinciales.

Se insiste que lo planteado supondría la creación de una nueva plaza y en la actualidad no es posible. Hay que tener en cuenta que las reubicaciones también pueden perjudicar a otros profesionales.

CCOO
Agu

Syd
Lpe
HUT
UGT

SATSE
Hacienda

UPES

La salida a la situación planteada es la incorporación al SAS a través de una excedencia ya que allí sí hay puesto compatible. Se está en conversaciones con el SAS para este tipo de situaciones. Debería ser una opción de carácter bidireccional.

UGT señala que esa permeabilidad se está pidiendo desde hace 14 años y no se ha conseguido nada.

La Empresa responde que es una preocupación del Gerente y que está proponiendo distintas posibilidades para llegar a un acuerdo.

SATSE entiende que una posible de solución al respecto serían, al igual que sucede en otros colectivos, la vía de las jubilaciones.

CGT indica que hizo esa misma propuesta con referencia a la aplicación de coeficientes reductores.

La Empresa indica que es verdad que hay una necesidad de colaborar con el SAS porque es una situación que afecta tanto su sistema de provisión como al nuestro.

SATSE manifiesta que podría dar lugar a una “estatuarización por invasión” en nuestra Empresa.

La Empresa responde que los profesionales del SAS conservarían su reserva de puesto de trabajo. Cada parte conservaría su sistema de contratación. Debe estudiarse si jurídicamente es posible.

SMA pregunta si ya se ha iniciado el proceso para la aplicación de jubilaciones anticipadas.

UGT indica que se está recabando la información.

CGT manifiesta que han promovido un Proyecto no de Ley al respecto.

La Empresa responde que es un procedimiento administrativo que debe regularse detalladamente. Se remitió la información, que a nivel nacional lo ha hecho CC.OO; es un procedimiento muy complicado y hay muy pocas profesiones que se puedan acoger.

Son dos líneas sobre las que se debe mantener el trabajo en paralelo, la del acuerdo con el SAS y la posibilidad de jubilaciones anticipadas. Además, se debe tener en cuenta que responden a situaciones distintas: por un lado las situaciones de vulnerabilidad, que se pueden dar en profesionales con cualquier edad y, en este caso la solución es una reubicación en el Sistema Sanitario, y la cuestión de la jubilación con coeficientes reductores por edad.

UPES pregunta por el acuerdo de gestión compartida, por ejemplo en el SP de Málaga, ya que la Empresa está cubriendo las ausencias del personal del SAS.

CCOO

SAS

FELU
UGT

SATSE
por
Anticipo

UPES

La Empresa indica es un problema de cobertura del Distrito sanitario.

CC.OO. manifiesta que esas situaciones no tendrían que ser cubiertas con activaciones sino mediante jornada de rebase.

SMA indica que es importante dejar claro que la competencia de organización del servicio está atribuida a la Empresa y que se trata de cubrir situaciones que realmente nos corresponden.

La Empresa responde que son situaciones que deberían ser cubiertas por el SAS, es un asunto que corresponde al Distrito sanitario y temporalmente lo está asumiendo la Empresa.

SMA discrepa e indica que se trata de vacaciones y de jubilaciones de personal del SAS y son puestos de trabajo que debería recuperar la Empresa.

CC.OO. manifiesta que es algo que no se debe consentir. La gerencia no debería admitirlo y en todo caso asumirlo con jornada de rebase.

SMA señala que si la tasa de reposición está condicionada a la estabilidad presupuestaria no deberíamos admitir una situación como ésta.

La Empresa responde que no se trata de un importe relevante esos efectos. La solución sería un incremento de dotación presupuestaria y creación de puesto de trabajo, pero es algo que no depende de la Empresa.

CC.OO. pregunta si podría la Empresa se puede comprometer a ir facilitando información sobre estos asuntos.

La Empresa responde que así se hará.

3. Proceso selectivo para las bolsas de contratación temporal.

La Empresa comienza informando respecto de la situación de esta Bolsa que viene del proceso selectivo de 2007 y que precisa una renovación. Se deben tener en cuenta tanto los derechos de los que están dentro de la Bolsa como de las personas que pueden tener intención de acceder. Tras distintos pronunciamientos judiciales tenemos una guía para poner en marcha el proceso. Se ha remitido previamente a la Parte Social un baremo explicando las distintas especialidades por categorías sabiendo que se trata de una cuestión compleja y que se debe avanzar en las cuestiones generales.

SATSE manifiesta que el problema está en que si no se pueden hacer contrataciones carece de sentido la renovación de la Bolsa. Muchas personas van a tener que hacer un gran esfuerzo cuando no se va a generar ninguna plaza en la Empresa.

CCO
Aps

Sys
de

Julio
2007

SATSE
Paseiro

YPEL

La Empresa indica que la Bolsa en determinados periodos se agota y es necesaria su renovación.

CC.OO. entiende que para lo que pretende hacer la Empresa no hace falta un proceso selectivo.

La Empresa señala que desde 2007 no hay nuevos profesionales en la categoría de enfermería y TES y eso no es bueno. Hay que dar una solución y debe ser del modo que sea más viable.

CC.OO. ve la solución en modificar el sistema de penalizaciones por rechazar un contrato y en todo caso la Empresa debe premiar a los profesionales que sí colaboran y "sacan las castañas del fuego".

SATSE coincide que antes de hacer un proceso selectivo se debería ajustar el sistema de contratación para que diera más soluciones a las necesidades de la Empresa.

UGT también cree que el sistema de contratación no está funcionando. Se debería eliminar a los que estando dentro de la Bolsa no muestren interés y por otro lado fidelizar a quienes sí están ayudando a prestar el Servicio. Por ejemplo, ofrecer un año de contrato.

CGT indica que la baremación de médicos y también la de TES están obsoletas.

SATSE ve un problema de concepto, ya que puede darse la situación de un profesional que esté en el primer puesto y que tras la reordenación quede pospuesto por alguien nuevo cuando se trata de persona que llevan mucho tiempo ayudando en la Empresa.

CC.OO. señala que en la baremación se debería tener en cuenta lo comentado sobre los profesionales que sí están ayudando a la Empresa.

La Empresa manifiesta que se debe conciliar los dos derechos, de los que están en la Bolsa y de los que quieren acceder a ella. Es necesario renovar la Bolsa, hay un problema de edad de los profesionales sobre el que debemos actuar.

UGT indica que no se puede olvidar que los profesionales que están en la Bolsa ya han aprobado un proceso selectivo y que por tanto tienen unos derechos.

SATSE reclama que se tengan unas normas de contratación claras y que si se quiere reformar la Bolsa se haga cuando la contratación estable sea posible.

UPES además de lo expresado, estima que debe valorarse más la titulación de TES en el baremo que la habilitación.

SMA señala que desde 2007 ha habido una serie de profesionales que han conseguido contratos indefinidos y si se trata de reformar la Bolsa de contratación

temporal existente debería fidelizarse a las personas que ya están en la Bolsa. Esta solución no va a evitar que vuelvan los mismos problemas que ahora existen. Propone incrementar el peso de la experiencia profesional, quitar el límite de cinco años (máximo de 150 puntos), o reducir la valoración de cada mes trabajado.

CC.OO. entiende que lo que debería hacerse es “limpiar” la Bolsa actual y después abrirla pero sin perjudicar a los que están dentro.

La Empresa responde que jurídicamente es un asunto claro que no se pueden establecer diferencias referidas al tiempo trabajado en la Empresa sobre el los periodos desempeñados en el Sistema Sanitario Público. La idea de dejar a los aspirantes por detrás es de dudosa legalidad y se podría inadmitir en caso de reclamación judicial. Debe estudiarse el procedimiento, y en 2007 se respetaban los derechos adquiridos sin perjuicio de que los profesionales pudieran volver a presentarse para mejorar. Se deberían estudiar los baremos.

SATSE discrepa de la denominación de proceso selectivo, siendo más propio hablar de apertura de la Bolsa, se trata de seguir con lo que se ha hecho con la categoría de médicos.

La Empresa responde que para ello es un proceso selectivo. Se remitirá un borrador sobre las cuestiones que se podrían cambiar en las normas de las actuales Bolsa dos y tres (pruebas, baremación y garantías para los integrantes actuales).

4. Errores en la baremación de los TES.

La Empresa manifiesta que se ha detectó que hubo un problema de determinación de criterios. El tiempo trabajado en el DCCU se computó con una puntuación idéntica al del tiempo trabajado en traslado de pacientes críticos. Es una cuestión discutible, pero así se aplicó sin que, en su momento, fuera objeto de reclamación. Cuando se solicitó la modificación de los criterios ya los listados definitivos estaban publicados y transcurrido los plazos de prescripción.

UGT indica que remitirá información de los casos particulares.

5. Acuerdo de 18 de diciembre de 2017 de la mesa general de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la Junta de Andalucía, sobre medidas transitorias para ordenar la jornada de trabajo y horarios del personal empleado público de la Junta de Andalucía.

La Empresa informa que ha remitido copia del Acuerdo. La jornada presencial no se modifica y se establecen 2,5 horas semanales como horas no presenciales para favorecer el desarrollo profesional, la preparación y revisión de todas aquellas actividades propias del puesto de trabajo, así como el incremento de la calidad de los

CCOO
Ape

Sys
Ape
FLL
u617

SATSE
Ape
Ape

UPES

servicios públicos. El Acuerdo tendrá vigencia mientras esté vigente la norma de presupuestos que regula las 37,5 horas.

SATSE plantea que en 2018 la jornada semanal es de 25 horas más 2,5 horas semanales para el desarrollo personal y respecto de 2017 no hay ninguna referencia a aplicación retroactiva.

La Comisión Paritaria acuerda que el ejercicio 2017 se liquidará en su jornada asistencial directa de 35 horas tal y como se había fijado en 1.455,2 horas anuales.

SATSE indica que las 2,5 horas semanales para el desarrollo de los profesionales no deben ser a cargo de la formación específica de la Empresa.

La Empresa responde que es una noticia muy reciente, y que se estará a la espera de conocer lo que pueda publicar al respecto para el conjunto del Sistema Sanitario Público, y así se informaría.

5. Recuperación para 2018 de variables.

SMA pregunta sobre la recuperación en 2018 de los variables.

La Empresa informa que se realicen en febrero les será de aplicación el incremento del 5%.

6. Reconocimientos médicos obligatorios.

La Empresa informa que la Inspección de Trabajo de Granada a finales del año pasado requirió al respecto al SAS y a EPES en tanto se hacen traslado de pacientes con riesgos biológicos. Después de presentar alegaciones considerando que no debían ser obligatorios los reconocimientos médicos, el Inspector consideró que sí debían serlo tanto para la unidad de pacientes con riesgos biológicos como para quienes intervengan en los traslados.

Para el Servicio Provincial de Granada ya se implementó y se presentó al Comité de Empresa de dicho SP, con una periodicidad cada dos años para la categoría de TES y de tres para las otras categorías. El Inspector de Trabajo dio por resuelto el requerimiento. No obstante, los mismos riesgos existen para toda Andalucía en tanto estos traslados se hacen en toda la Comunidad. Se ha presentado propuesta al Comité Interprovincial de Seguridad y Salud y está sometido a su valoración.

SATSE estima que el Comité Interprovincial estará en disposición de asesorar, pero la decisión debe adoptarse en Comisión Paritaria. Habría que ver por qué intervino la Inspección de Trabajo.

CCO0
Agua

SMA
de
#107
u61

SATSE
per
presupuesto

UPES

La Empresa señala que se trataba de una campaña. Las alegaciones fueron consensuadas con la representación de los trabajadores pero fueron desestimadas. La Empresa no podía presentar recurso en tanto no caben sanciones frente a organismos públicos, pero la representación de los trabajadores tampoco lo hizo.

SATSE manifiesta que también debe tenerse en cuenta que es un dato que podría suponer el reconocimiento de este riesgo como base de calificación de enfermedad profesional. No comparte que se extienda al resto de provincias si la Inspección de Trabajo únicamente estaba referida a Granada. Pide que se incluya este punto en la próxima CPR con remisión de toda la información al respecto.

UPES señala que el Comité interprovincial votó en contra y que las alegaciones que se presentaron en Granada estaban muy bien fundamentadas.

SATSE solicita que se faciliten todos los equipos de protección individual para riesgos biológicos y que se dé copia de la información y de las alegaciones sobre este asunto.

UGT pregunta si las horas dedicadas a los reconocimientos médicos se imputarían a FOP?

La Empresa indica que está dentro del crédito de jornada anual, el asunto se resolvió judicialmente, y que la empresa imputa el tiempo a un crédito horario retribuido.

7. Permisos retribuidos.

La Empresa informa que la Sentencia dictada al respecto establece una duración de 12 horas para los supuestos de enfermedad grave.

UPES discrepa de esa interpretación y manifiesta que tendrá que acudir a los tribunales para que se reconozca su aplicación a los restantes permisos.

La Empresa responde que en el SAS los permisos son de 7,5 horas. Se ha equiparado al SAS en conciliación familiar y además se debe tener en cuenta que Hacienda debe autorizar la realización de este tipo de acuerdos.

A las 17:30 horas se levanta la sesión.

cco
SAS
UGT
SATSE
por
UPES