

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PÚBLICA HOSPITAL DE PONIENTE DE ALMERIA PARA LOS AÑOS 2005 A 2008

Capítulo I. De las disposiciones generales y de las normas estructurales

Artículo 1. Determinación de las partes intervinientes.

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo son, por un lado, la representación de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería, y por otro, la representación del conjunto de sus trabajadores, conforme han quedado acreditadas ambas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los/las trabajadores/as.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regirá las relaciones laborales que se establecen entre la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería y sus trabajadores/as.

La Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería está integrada por el Hospital de Poniente (El Ejido-Almería), el Hospital de Alta Resolución de El Toyo (Retamar-Almería), y todos aquellos centros hospitalarios que se adscriban a la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería, o sean de su titularidad o estén gestionados por ella.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. Las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los/las trabajadores/as de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería, que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios bajo la dependencia de la misma, con independencia del lugar donde se efectúen dichos servicios.

2. Quedan excluidos, expresamente, los siguientes supuestos:

a) El presente Convenio no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1-3 del Estatuto de los/las trabajadores/as (en adelante, ET).

b) Quedan, asimismo, excluidas de la aplicación de este Convenio, las relaciones a que se refiere el artículo 2 del ET, especialmente y de forma expresa, las establecidas con las personas que desempeñen funciones de alta dirección.



c) Los/las Directores/as y Subdirectores/as.

d) El personal religioso y potestativo sujeto a concierto y, por tanto, no vinculados laboralmente con la empresa.

e) Están excluidos, igualmente, aquellas personas físicas vinculadas con la empresa por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa.

3. Quedan excluidos a efectos de jornada y retribución:

a) Los/las Directores/as de Área Integradas de Gestión, Responsables y Coordinadores/as de Unidades Asistenciales y de Gestión y Supervisores/as, así como los/las Responsables de Secretaría de Dirección.

b) Los/las trabajadores/as que sean designados para ocupar los puestos que la empresa califique, en función de sus funciones y competencias, de relevante responsabilidad y/o confianza.

Con carácter previo a su convocatoria la Comisión de Seguimiento será informada de la definición del perfil, funciones y competencias definidos para los cargos de Supervisor/a y para los supuestos contemplados en este artículo 3 apartado b).

4. Los/las Becarios/as y Médicos Internos Residentes (MIR), se registrarán por la normativa que les es propia, y, en todo caso por las condiciones establecidas en su contrato o regulación expresa, de la que se informará debidamente al Comisión de Seguimiento.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Duración: La duración y vigencia de este Convenio se extenderá desde el día siguiente a su publicación hasta el 31 de diciembre de 2008, reconociéndose expresamente, sin perjuicio de su entrada en vigor, que los efectos económicos referidos a salario base, complementos funcional, de nocturnidad y compensatorios de domingos y festivos, antigüedad, complemento por guardias médicas e incentivos nacen el 1 de enero de 2005 en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Primera.

Prórroga: Al finalizar el plazo de vigencia convenido, el presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, manteniendo su eficacia normativa, de año en año, si no se denuncia con las formalidades establecidas en el artículo 89 del ET, por quienes están legitimados para negociar.

Denuncia: La denuncia habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas y dentro de los seis meses previos a la finalización del vencimiento. La parte



denunciante deberá comunicar la denuncia a la otra parte firmante en el plazo de 10 días hábiles, debiéndose constituir la Comisión Negociadora en el plazo improrrogable de treinta días a partir de la fecha de la denuncia. Una vez que haya sido denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantiene la vigencia en todo el articulado del presente Convenio, en tanto en cuanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El ámbito del presente convenio se extiende a aquél en donde se ubiquen los centros hospitalarios que se adscriban a la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería, o sean de su titularidad o estén gestionados por ella.

Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones estipuladas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. Serán consideradas globalmente, con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional.

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente en el seno de la Empresa, cualquiera que sea su origen y naturaleza, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la Empresa, establecidos por precepto legal o cualquier otro medio, referidas a materias o aspectos regulados expresamente en este Convenio.

Artículo 7. Cláusula de absorción y compensación.

Las condiciones de trabajo generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos

o algunos de sus conceptos retributivos. Todo ello sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderle derivados del artículo 60 de la Ley 2/1988, de 15 de junio, de Salud de Andalucía.

Artículo 8. Prelación normativa.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ET y demás disposiciones generales de aplicación.





Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de cualquier ámbito que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería. Quedan exceptuadas del párrafo anterior las disposiciones contenidas en cualquier Convenio Marco u otro de igual contenido que sustituya o derogue la vigente Ordenanza Laboral, siempre que sea de aplicación en el ámbito territorial y funcional a que pertenece la Empresa. Y siempre con respeto absoluto a lo dispuesto en el art. 6 de este mismo Convenio.

Si los firmantes de este convenio llegan a acuerdos que pudiesen mejorar el contenido del mismo, incorporarán y adaptarán los mencionados acuerdos, con los efectos pactados.

Artículo 9. Garantía laboral

El despido del/la trabajador/a que, previa sentencia del Juzgado de lo Social, sea declarado improcedente, se someterá a la Comisión de Seguimiento, quien debatirá su posible indemnización o readmisión. En caso de que no exista acuerdo expreso en el seno de la Comisión de Seguimiento el/la trabajador/a podrá optar entre la readmisión o la indemnización.

Capítulo II. De la organización en el trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, salvando, pues, las funciones de información, orientación y propuesta que la misma asigna a los representantes de los/las trabajadores/as.
2. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.
3. Los representantes de los trabajadores tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.
4. Cuando como consecuencia de decisiones organizativas que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo se produjesen modificaciones sustanciales de las mismas se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los/las trabajadores/as.
5. Los/las trabajadores/as de la EPHA deberán realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la misma, o persona en quién ésta delegue, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de ésta. En cumplimiento de esta obligación,





el/la trabajador/a debe actuar con la diligencia y la colaboración debidas de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y el presente Convenio Colectivo.

6. En uso de sus facultades organizativas, la Dirección-Gerencia de la EPHPA adoptará aquellas medidas que, mejorando las legalmente previstas, contribuyan a preservar la seguridad y salud en el centro de trabajo, en beneficio de todos/as sus empleados/as y pacientes.

7. La organización del trabajo, a los efectos prevenidos en este artículo, abarca: a) La racionalización y mejora de la prestación del servicio.

b) La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.

c) El establecimiento de un sistema de incentivos que conduzca a la consecución del objetivo expresado en el párrafo anterior.

d) La distribución del trabajo en el tiempo.

e) La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la empresa en cada momento, bajo el criterio de coordinación de la mayor utilidad social y el mayor rendimiento con la máxima calidad en el servicio.

f) La adecuación funcional de las plantillas con arreglo a las necesidades de la organización, con estricto respeto a la legislación vigente.

g) Desarrollo e implantación del sistema de dirección por objetivos, así como de los correspondientes sistemas de valoración y medición de aquéllos.

h) Sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia, o que les vengan asignadas por la legislación vigente.

Para la mejora en la asistencia y calidad de los servicios que prestan, los/las trabajadores/as de la EPHPA participarán, cuando sean requeridos/as para ello, en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que organice la Dirección, en los términos establecidos en el artículo 54 del presente Convenio.

Asimismo, los/las trabajadores/as de la EPHPA participarán en las nuevas fórmulas organizativas que sean adoptadas con el fin de acercar la asistencia al usuario y la mejora de la calidad de los servicios y colaborarán en la optimización de los recursos utilizados para cada prestación y servicio.

Estas actuaciones se realizarán, como norma general, dentro de la jornada laboral





del/de la trabajador/a. De realizarse fuera de esta, previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección que necesariamente habrá de constar por escrito, su participación será voluntaria. Las horas realizadas por esta razón fuera de la jornada laboral tendrán la consideración de horas de actividad de rebase a efectos de su retribución, y no computarán a los efectos de la determinación del tope anual de horas de actividad de rebase establecido en el artículo 30, sin que en ningún caso puedan superar las 80 horas en el referido cómputo anual. No será de aplicación la presente condición cuando se trate de las retribuciones y compensaciones que puedan percibir aquellos/as trabajadores/ as que realicen labores de docencia o colaboración en la misma.

Artículo 11. Incompatibilidades.

Será de aplicación al personal de la EPHPA el régimen de incompatibilidades de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, y demás normas que la desarrollan. En cumplimiento de dicha normativa el personal afectado tiene la obligación, cuando así sea requerido/a, de notificar [en un plazo no superior a 4 meses desde que presentara su solicitud] a la Empresa Pública la correspondiente autorización para el ejercicio de cualquier actividad compatible. Igualmente habrá de poner en su conocimiento todo cambio de situación en cuanto a jornada u horario semanal que obligue a una modificación en la autorización otorgada. En este caso y en un plazo no superior a un mes desde que se formulara, y en espera de la correspondiente autorización, el/la trabajador/a, habrá de poner a disposición de la Empresa Pública los documentos correspondientes a su solicitud.

La inobservancia del régimen de incompatibilidades tendrá la consideración establecida en las los apartados 1.b.9, 1.b.10, 1.c.9 y 1.c.10 del artículo 61 del presente Convenio Colectivo (“Régimen Disciplinario”).

Capítulo tercero. Del inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral

Artículo 12. Régimen jurídico de la contratación. Inicio de la relación laboral.

1. En materia de empleo la política de personal estará orientada hacia la plena contratación indefinida de los/ las trabajadores/as que hayan de componer la plantilla de la empresa.
2. La contratación que sea preciso concretar para los diversos supuestos de hecho regulados en el presente Convenio, estará sujeta a cuanto prevenga el ordenamiento jurídico laboral vigente en cada momento. No se utilizarán contratos en prácticas o para la formación que afecten a puestos estructurales.
3. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por

tiempo indefinido o por duración determinada, y tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y bajo cualquier modalidad de contrato entre las autorizadas por la Legislación vigente. Su régimen jurídico y laboral será el establecido en este Convenio, y con carácter subsidiario, el determinado por las disposiciones legales vigentes.

4. Será personal eventual el contratado para atender la acumulación de tareas o exceso de requerimientos de prestación de servicios, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, se estará a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. El contrato eventual tendrá una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho. En caso de que el puesto de acumulación de tareas venga siendo ocupado por un año ininterrumpidamente, la Empresa tendrá la obligación de convocar un puesto indefinido en el plazo de seis meses posteriores a dicha fecha.

5. Será personal con contrato de interinidad el contratado para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo durante su ausencia o para cubrir plazas vacantes mientras se sustancia el proceso de selección.

Cuando existan causas objetivas para su utilización se podrán formalizar contratos a tiempo parcial y contratos de relevo de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. En los contratos a tiempo parcial las horas complementarias pactadas en ningún caso podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas. La conversión de estos contratos a tiempo parcial a contratos a tiempo completo se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 12.4.e) y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Período de prueba.

Una vez cumplidos los requisitos correspondientes para la formalización de los contratos de trabajo, los/las trabajadores/as habrán de superar el período de prueba, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos siguientes:

a) La duración del período de prueba queda establecido en los siguientes términos:

1. Grupo profesional I: Seis meses.
2. Grupo profesional II: Tres meses.
3. Grupos profesionales III, IV: Dos meses.
4. Grupo profesional V: Un mes.

b) La situación de Incapacidad Temporal y la de permiso por maternidad que sobrevenga durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, el cual se reanudará a partir de la de la fecha de la reincorporación efectiva en el trabajo.

c) Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y



obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

d) Cuando el/la trabajador/a haya de realizar, aunque con la misma categoría profesional o puesto de trabajo, funciones propias a su categoría pero distintas a las desempeñadas con anterioridad en la empresa, bajo otro contrato, el período de prueba previsto en aquél computará a los efectos de la superación de las experiencias inherentes a esas diferentes funciones no realizadas en los contratos anteriores.

e) En el supuesto de contratos sucesivos para un mismo puesto de trabajo, el período de prueba se considerará superado siempre y cuando el cómputo de los días trabajados sea equivalente al contemplado en el apartado a), dentro de un período de doce meses desde la finalización de la última contratación concertada.

f) Cuando un trabajador consiga una plaza en una categoría superior, teniendo ya un contrato indefinido en otra categoría, la renuncia a la plaza de origen no se hará efectiva hasta haber superado el período de prueba de la nueva categoría.

g) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento en la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 14. Extinción de la relación laboral y liquidación por saldo y finiquito.

La extinción de la relación laboral, salvo los supuestos que lo sea por voluntad del/la trabajador/a, o imputable al mismo, se comunicará por escrito al afectado con una antelación mínima de quince días cuando ello sea posible, y legalmente proceda el preaviso, acompañada de una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 15. Extinción de la relación laboral por voluntad del/la trabajador/a.

1. El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso, en función del grupo profesional:

a) Los Responsables y Coordinadores de Unidades Asistenciales y de Gestión, Supervisores/as y Coordinadores/as, así como Responsables de Secretaría de Dirección:

Dos meses

b) Grupo profesional I: Un mes.





c) Otros Grupos profesionales: Quince días.

2. Si el/la trabajador/a incumpliera la obligación de preaviso indicada, la empresa descontará de la liquidación que le corresponda, un día de retribución por cada día de preaviso incumplido, detrayéndose, en su caso, del importe de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de liquidación por finiquito. Asimismo, se eliminará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinaria.

3. El descuento en la liquidación previsto en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que, al menos con diez días de antelación a la fecha del efectivo cese del/de la trabajador/a en la empresa, exista una cobertura por otro trabajador/a en el puesto de trabajo que cesa, con la finalidad de no ocasionar un perjuicio o desequilibrio organizativo a la empresa.

Artículo 16. Liquidación por saldo y finiquito.

La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato, comunicará al trabajador afectado con un plazo mínimo de 15 días de antelación, cuando legalmente proceda el preaviso de la extinción del mismo, acompañado de una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Para aquellos contratos finalizados entre el día 25 del mes precedente y el día 09 del mes en curso se liquidarán el día 15 posterior. Para los contratos que finalicen entre el día 10 y el día 24 del mes en curso se liquidarán antes de la finalización de dicho mes. En caso de incumplimiento de estos plazos se abonará al/a la trabajador/a un día de retribución por cada día de retraso, con el límite establecido para el período de preaviso.

El/La trabajador/a que por extinción de la relación laboral tuviese derecho a algún tipo de indemnización podrá exigir a la Empresa la separación en la liquidación de haberes de la indemnización que le correspondiera.

Capítulo cuarto. De la selección de personal

Artículo 17. Plantilla

La Empresa adecuará la disponibilidad, dentro del marco presupuestario, de sus recursos en cada momento a la satisfacción de las necesidades sociales que constituyen su objetivo, lo que habrá de traducirse en un organigrama funcional de cuya evolución, en su caso, se mantendrá informado a los representantes de los/las trabajadores/as.

Si se produce una vacante y esta se decide cubrir por la Empresa, y el puesto de trabajo venía siendo desempeñado por un contrato indefinido, la empresa se compromete a cubrirlo, mediante alguno de los procedimientos regulados a continuación, con otro contrato indefinido en un plazo no superior a doce meses.



La contratación de personal facultativo para la realización de guardias o actividad complementaria se realizará mediante contratación laboral, según lo establecido en la legislación laboral vigente.

Dos veces al año se facilitará a los representantes de los/las trabajadores/as y secciones sindicales un listado del personal de la empresa, en el que han de figurar, junto con el nombre, tipo de contrato, fecha de ingreso en la EPHPA, grupo profesional al que están adscrito y antigüedad. Igualmente se facilitará la actualización del listado, a petición de los representantes de los/las trabajadores/as y secciones sindicales por razones debidamente justificadas.

Artículo 18. Sistema de cobertura de puestos:

Son los/las profesionales los/las actores/as principales de la misión de la EPHPA y los/las responsables del desarrollo de los objetivos que tienen encomendados. La prestación de una asistencia sanitaria personalizada y de calidad no sería viable sin los profesionales más adecuados para cada puesto de trabajo.

La elección de los mismos, es para la Empresa Pública un elemento estratégico que permite desarrollar todos sus objetivos y su razón de ser en la Comunidad. Es máxima responsabilidad de la Dirección de la EPHPA conseguir el personal óptimo para cada puesto. La definición de las competencias de cada puesto de trabajo serán delimitados en cada momento por la Dirección de la EPHPA.

La selección del personal además, debe responder a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los representantes de los/las trabajadores/as, a través de la Comisión de Seguimiento, deben tener un papel importante de participación, velando por el cumplimiento de estos principios.

El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes se realizará mediante el siguiente orden de prelación: primera opción movilidad interna, segunda opción proceso de selección interna/promoción interna y tercera opción proceso de selección externo:

La aplicación del artículo 22 referente a la cobertura de puestos de los profesionales entre Empresas Públicas pertenecientes a la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, condicionada al cumplimiento de todos los requisitos exigidos en el mismo, conllevará la aplicación automática de este precepto (y la modificación del párrafo anterior) en los siguientes términos:

‘El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes se realizará mediante el siguiente orden de prelación: primera opción traslado interno, segunda opción proceso de selección interna, tercera opción movilidad voluntaria entre empresas públicas y cuarta opción proceso de selección externo:’



Las permutas establecidas en el artículo 25 del convenio colectivo no se encuadran dentro del sistema de cobertura de puestos de la EPHPA.

Para el sistema de cobertura de puestos de movilidad interna y proceso de selección interna/promoción interna tendrá prelación la solicitud del/de la trabajador/a perteneciente al centro hospitalario donde se encuentra el puesto vacante sobre el solicitado por otro/a trabajador/ a perteneciente a otro centro hospitalario de la EPHPA.

Artículo 19: Procesos selectivos múltiples:

En el supuesto de procesos selectivos múltiples externos, se establecerá un límite mínimo de oferta de cobertura interna de un 50% de los puestos de trabajo y, en cualquier caso, de un 50% por categoría profesional. Todos los cálculos se redondean por exceso al número natural inmediato superior.

Artículo 20: Movilidad interna a instancias del/de la trabajador/a:

1. Movilidad interna voluntaria dentro del centro hospitalario del/la trabajador/a/a:

Será facultad de la EPHPA la autorización en cada momento, del proceso de cobertura de puestos de aquellos/as trabajadores/as que, dentro de la misma categoría profesional, soliciten trasladarse de área de trabajo voluntariamente dentro de su centro hospitalario, manteniendo la misma modalidad contractual. Con carácter previo a la aprobación por la Dirección de la EP de la movilidad interna se facilitará a la Comisión de Seguimiento o Subcomisión que esta designe listado donde se harán constar las vacantes objeto de posible cobertura.

En todo caso, los cambios a que pudiera haber lugar serán aprobados por la Dirección-Gerencia de la EPHPA, siempre que el candidato reúna las características específicas del puesto y los requisitos académicos y profesionales exigidos dentro del Grupo Profesional de referencia, pudiendo en caso contrario dejar vacante el puesto de trabajo. En este sentido, corresponde a la Dirección-Gerencia de la EPHPA la definición de las competencias adecuadas para la cobertura de un puesto de trabajo vacante mediante movilidad interna.

Dicho traslado estará sujeto a los siguientes requisitos:

Tener contrato laboral indefinido.

Cumplir todas las competencias imprescindibles del puesto que se pretende cubrir a nivel de selección.

Cuando a una convocatoria de movilidad interna concurren más de un/a candidato/a, que tenga contrato indefinido y la antigüedad mínima y cumpla, asimismo, las competencias requeridas para el nuevo puesto dirime el tiempo

efectivo de trabajo en la EPHPA. En caso de empate dirime el mayor tiempo efectivo de trabajo en el centro hospitalario y si, aún así persistiera la igualdad se tomará en consideración el mayor tiempo trabajado en el servicio de destino.

Las convocatorias serán únicas.

Tendrán preferencia en cuanto a su valoración las solicitudes que formulen aquellas personas a las que se haya realizado informe previo de adaptación de puesto de trabajo por parte del Servicio de Prevención de la EPHPA.

Tendrán preferencia en cuanto a su valoración las peticiones formuladas por aquellos/as trabajadores/as que a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes se encuentren de alta y trabajando efectivamente en la Empresa. (Excepciones: Bajas maternales, IT accidentes de trabajo, excedentes forzosos y excedencias por cuidados de familiares).

Un/a profesional puede optar a otra movilidad interna habiendo permanecido un año desde el anterior traslado.

Unicamente podrá autorizarse la efectividad del traslado a aquellos/as trabajadores/as que hayan cumplido al menos un año de antigüedad en el centro de trabajo

En función de las necesidades organizativas de la empresa y de la normativa establecida al respecto, se determinarán las fechas de efectividad de la movilidad interna. La incorporación del/de la trabajador/a se producirá en cuanto las circunstancias productivas lo permitan.

2. Movilidad interna voluntaria a otro centro hospitalario de la EPHPA:

De igual manera, se prevé la realización por la empresa de convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo en otros centros hospitalarios pertenecientes a la EPHPA. Esta movilidad interna será solicitada voluntariamente a instancias del/de la trabajador/a, estando sometido a las bases de la convocatoria que se establezcan para dicho proceso y a los requisitos establecidos en el apartado anterior. Esta movilidad interna en ningún caso supondrá un derecho para el/la trabajador/a a percibir indemnización, compensación económica por gastos de traslado o de cualquiera otra índole.

Tendrán preferencia en cuanto a su valoración las peticiones formuladas por aquellos/as trabajadores/as que a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes se encuentren de alta y trabajando efectivamente en la Empresa. (Excepciones: Bajas maternales, IT accidentes de trabajo, excedentes forzosos y excedencias por cuidados de familiares)

3. Las convocatorias de movilidad interna se realizarán anualmente con carácter

ordinario. De igual forma se prevé la realización de convocatorias de movilidad interna para aquellas situaciones que por circunstancias organizativas así lo requiera la empresa.

Artículo 21. Proceso de selección interno/promoción interna

El sistema de convocatoria interna se desarrollará de acuerdo con las bases del proceso de selección establecido para cada convocatoria y, en su defecto, por las siguientes normas:

A/. CANDIDATO/AS:

Podrán participar en las convocatorias internas todos los/las trabajadores/as con una antigüedad, al menos, de 12 meses y que se ajusten a los requerimientos específicos del puesto a cubrir, si bien se podrá excluir, para el supuesto en que haya más candidatos como puestos a cubrir, a aquellas personas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Llevar en el puesto que actualmente ocupa un tiempo inferior a 12 meses.
2. Haber recibido con cargo a la Empresa acciones formativas complementarias, de perfeccionamiento o de desarrollo profesional para el desempeño de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un tiempo superior a doce meses.
3. No haber superado la fase de la prueba objetiva de una Convocatoria anterior para un puesto de igual o similar nivel al que pretende acceder, dentro de los doce meses anteriores.

Tendrán preferencia en cuanto a su valoración las peticiones formuladas por aquellos/as trabajadores/as que a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes se encuentren de alta y trabajando efectivamente en la Empresa. (Excepciones: Bajas maternales, IT accidentes de trabajo, excedentes forzosos y excedentes por cuidado de familiares).

B/. PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES:

Dentro del plazo de 15 días desde la publicación de la convocatoria, los/las trabajadores/as interesados/as podrán presentar sus solicitudes en la dirección de Recursos Humanos.

El impreso de solicitud será firmado por el/la trabajador/a interesado.

C/. CONDICIONES Y PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA:

Con carácter previo a la publicación la empresa consensuará el contenido de la

publicación con la Comisión de Seguimiento o comisión de ésta dedicada a contratación. Corresponde a la dirección de la empresa establecer las condiciones de la convocatoria en función de las plazas que se convoquen.

En cada una de las convocatorias se hará constar, al menos los siguientes datos:

Competencias requeridas de los puestos.

Número de los puestos a cubrir.

Se establecerá, según la categoría profesional, que, en caso de convocatoria simultánea o sucesiva, que el 33% de los puestos a cubrir [redondeando por defecto] se haga por promoción interna, siempre y cuando los candidatos superen las pruebas establecidas.

Características y méritos profesionales requeridos para optar a los puestos de trabajo.

Duración de periodo de prueba que deberán superar los/las trabajadores/as seleccionados para ocupar el nuevo puesto.

Tipo de pruebas teóricas y prácticas a las que podrá someterse a los candidatos.

Fecha de comienzo de las pruebas.

Se dará publicidad a la convocatoria interna a través de los tabloneros de anuncios del centro hospitalario correspondiente.

D/. COMISION CALIFICADORA:

La dirección de la EPHPA designara un total de 3 vocales para que en su representación constituyan la Comisión calificadora, que deberá juzgar las pruebas de aptitud en cada convocatoria interna.

La Comisión de Seguimiento podrá designar 3 representantes titulares (y 2 suplentes) de la misma o superior titulación profesional que la del puesto a cubrir a efectos de su participación, con voz pero sin voto, en dichas pruebas.

E/. RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA INTERNA:

El resultado de la convocatoria interna será comunicado a cada uno de los/las trabajadores/as interesados y a sus representantes. La relación de los mismos se hará pública a través de los tabloneros de anuncios del centro hospitalario. La fecha de incorporación efectiva al puesto de trabajo será notificada con una antelación mínima de 20 días hábiles si la incorporación se produce en un centro hospitalario diferente del de origen del/de la trabajador/a y 10 días hábiles si la incorporación es el mismo centro hospitalario. La incorporación del/de la trabajador/ a se



producirá en cuanto las circunstancias organizativas lo permitan.

Artículo 22: Movilidad entre empresas públicas

El presente convenio prevé la posibilidad de que un/a trabajador/a de la EPHPA pueda solicitar la cobertura de un puesto de trabajo de otra Empresa Pública de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (y viceversa) con las características que se deriven de la previsión de este precepto. Esta cobertura - sólo y exclusivamente - podrá hacerse efectiva en la EPHPA cuando se den todas y cada una de las condiciones organizativas y laborales que se detallan a continuación:

1. Que la empresa pública de destino regule este sistema de cobertura de puestos entre empresas públicas.
2. Que exista, entre la empresa pública de origen y de destino del/de la trabajador/a, un acuerdo o convenio por el cuál se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada cobertura, y las condiciones laborales del/de la trabajador/a solicitante.
3. Que, una vez tenga efecto, se incorpore automática-mente el citado acuerdo como parte del propio art. xx del convenio colectivo, comunicando este extremo a la Comisión de Seguimiento del Convenio de la EPHPA la cuál deberá dar su aprobación previa al respecto.

Artículo 23. Proceso de Selección Externo

Cuando la cobertura de puestos de trabajos se realice mediante procesos externos, éstos atenderán, igualmente, a criterios objetivos de publicidad, idoneidad y concurrencia de candidatos/as, siguiendo el mecanismo y criterios de valoración establecidos en la EPHPA. El proceso de selección externo se desarrollará en virtud de las bases del proceso establecidas para cada convocatoria, bien para la contratación de personal indefinido o temporal para la EPHPA. En el caso de contratación temporal, contendrán una previsión relativa a la confección y funcionamiento de la relación de aspirantes que hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente, según orden de puntuación, para el desempeño de las funciones correspondientes a la categoría profesional de que se trate.

La fecha de los procesos de selección externos que se realicen para la cobertura de puestos de trabajo estables y la metodología referente a los mismos, será comunicada con quince días antelación a la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento participará, en los procesos de selección externos para la contratación de personal temporal, en la definición de los criterios que determinen el funcionamiento de la relación de aspirantes.





La dirección de la EPHPA designara un total de 3 vocales para que en su representación constituyan la Comisión calificadora, que deberá juzgar las pruebas del proceso de selección.

La Comisión de Seguimiento, podrá designar 3 representantes titulares (y 2 suplentes) de la misma o superior titulación que la del puesto a cubrir a efectos de su participación, con voz pero sin voto, en dichas pruebas.

La Comisión de Seguimiento estará permanentemente informada sobre los/las profesionales que estén en las bases de datos de personas de la EPHPA, como susceptibles de ser convocados/as para la cobertura temporal de puestos de trabajo.

Las convocatorias realizadas por la empresa para la cobertura de puestos, mediante el proceso de selección externo, se realizarán para un sólo centro hospitalario, para la cobertura del desempeño profesional en varios centros hospitalarios con adscripción a uno de ellos, o para aquellos otros que se deriven de las necesidades organizativas de la EPHPA, las cuáles serán establecidas en las bases del proceso de selección que se determinen al efecto.

Artículo 24. Excepciones al sistema de cobertura de puestos

Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo, los siguientes casos:

Los puestos de trabajo que impliquen puestos de responsabilidad o aquellos cuyo contenido se fundamente sustancialmente en el factor confianza.

Se entiende por tales, principalmente:

Directores/as, Subdirectores/as y Directores/as de Área Integradas de Gestión.

Responsables y Coordinadores/as de Unidades Asistenciales.

Responsables de Área y de Unidades Administrativas o Técnicas. Supervisores/as y Coordinadores/as. Secretarios/as de Dirección. Cualquier otro puesto que se considere de responsa

bilidad o confianza en un futuro, y de cuya calificación como tal será informado el Comisión de Seguimiento.

Con carácter previo a su convocatoria la Comisión de Seguimiento será informada de la definición del perfil, funciones y competencias definidos para los cargos de Supervisor/a y para los supuestos contemplados en el párrafo anterior.



Artículo 25. Permuta

Artículo 25.a): PERMUTA ENTRE TRABAJADORES DE LA EHPHA

1. La permuta regulada en este artículo, como forma de movilidad a petición del/de la trabajador/a, consiste en el cambio de destino, entre dos trabajadores, de distinto centro hospitalario, dentro de la EHPHA.

La Dirección de la EHPHA podrá autorizar la permuta que se realice entre trabajadores con contrato indefinido, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a. La solicitud se realizará conjuntamente por los dos trabajadores implicados.
 - b. Que los puestos de trabajo sean del mismo Grupo, Categoría Profesional, y los/las trabajadores/as reúnan todas las competencias, ocupando puestos de trabajo análogos.
 - c. Los/las trabajadores/as que permutan deberán aceptar expresamente por escrito cualquier consecuencia que se produjese en virtud del cambio solicitado, ya sea en referencia a modificaciones salariales o de cualquier otra índole.
 - d. Que los/las trabajadores/as que pretendan la permuta cuenten al menos, respectivamente, con un año de antigüedad.
2. La autorización de una permuta comportará la imposibilidad de autorizar otra, a cualquiera de los interesados, en un plazo de cinco años a contar desde la misma.

Solo podrá pedirse la permuta si por lo menos uno/a de los dos trabajadores/as que opta ha solicitado, por reunir los requisitos establecidos para la misma, el año anterior movilidad entre centros de trabajo de la EHPHA. A tal efecto la permuta habrá de ofrecerse necesariamente a aquel/lla trabajador/a siguiente en la lista de movilidad no realizada. La Comisión de Seguimiento será informada con carácter previo a la autorización o denegación de las permutas solicitadas.

3. La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.
4. Los gastos ocasionados por la permuta serán a cuenta y riesgo de los/las trabajadores/as.
5. La Dirección de la EHPHA se reserva la facultad de aceptar la permuta solicitada.

Artículo 25.b). 'Permuta' entre trabajadores de las empresas públicas.

El presente convenio prevé la posibilidad de que un trabajador de la EPHPA pueda 'permutar' con otro trabajador perteneciente a otra Empresa Pública de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (y viceversa). Esta permuta entre trabajadores - sólo y exclusivamente podrá hacerse efectiva en la EPHPA cuando se den todas y cada una de las condiciones organizativas y laborales que se detallan a continuación:

1. Que la empresa pública de destino regule esta posibilidad.
2. Que exista, entre la empresa pública de origen y de destino del/de la trabajador/a, un acuerdo o convenio por el cuál se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada permuta, y las condiciones laborales de los/las trabajadores/as solicitantes.
3. Que, una vez tenga efecto, se incorpore automática-mente el citado acuerdo como parte del propio 18.b) del convenio colectivo, comunicando este extremo a la Comisión de Seguimiento del Convenio, la cuál deberá dar su aprobación previa al respecto.

Artículo 26. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, se efectuará siempre que la organización de la actividad así lo aconseje y sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del/de la trabajador/a.

No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional al que pudieran estar adscritos, o categoría profesional en su caso.

El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a la que tuviere reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses a lo largo de dos años, podrá reclamar su reclasificación en la categoría que haya desempeñado, si procede legalmente y por las normas establecidas en este convenio colectivo.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva que pudiera existir entre la función efectivamente realizada y la que anteriormente tuviera asignada.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa destinara un trabajador a tareas inferiores al grupo profesional que tuviera asignado, solo podrá mantenerse su retribución como el resto de sus derechos que pudieran corresponder a su grupo profesional. Tal situación será comunicada preceptivamente a la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe previo no vinculante.



Durante el periodo de embarazo la mujer que este expuesta a un riesgo debidamente justificado por una autoridad competente, previo informe del Servicio de Prevención de la Empresa Pública, tendrá derecho al cambio de su puesto de trabajo, a un puesto con diferentes competencias profesionales sin merma de sus retribuciones, cuando no resultase posible la adecuación de las condiciones de las que viniese desempeñando. Este cambio de puesto de trabajo tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Tal situación será comunicada preceptivamente a la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe previo no vinculante.

Artículo 27. Movilidad geográfica

Con objeto de atender necesidades asistenciales urgentes de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería en centros situados fuera de la provincia de aquel en que venga prestando sus servicios, la Empresa Pública tendrá la obligación de cubrirlas mediante alguno de los procesos de cobertura de puestos de trabajo o con recurso a alguna de las modalidades de contratación establecidas en el presente Convenio.

Cuando con ninguna de las opciones precedentes sea factible proceder a la cobertura, podrá acordarse por la Empresa Pública con los/as trabajadores/as que así lo deseen su desplazamiento a dichos centros. A tal efecto se elaboraran 2 listados de los/las mismos/as: uno que corresponda a profesionales de la provincia y otro de profesionales de la Empresa Pública al efecto de que con su concurso puedan efectuar los desplazamientos de forma voluntaria.

Se facilitarán a la Comisión de Seguimiento los listados de los/as trabajadores/as que hayan manifestado su decisión en tal sentido. En ningún caso se producirán desplazamientos no voluntarios de trabajadores/as para cubrir las contingencias establecidas en este artículo durante más de 2 días seguidos en un plazo de un mes, salvo consentimiento expreso de los/las afectados/as. En este caso deberá establecerse la distribución de la jornada mañana/tarde que haya que realizar el profesional, y sin que en ningún caso pueda realizarse durante el período de disfrute de vacaciones. Dichos traslados afectarán a los que se realicen respecto de los centros dependientes de la Empresa radicados en la provincia de Almería y Guadix, así como los que puedan incorporarse antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio.

El presente artículo no será de aplicación en aquellos casos en que el/la trabajador/a haya sido contratado/a para la cobertura del desempeño profesional en varios centros hospitalarios con o sin adscripción a alguno de ellos.

Los/as trabajadores/as que se desplacen por los motivos anteriormente expresados devengarán las dietas correspondientes a gastos de desplazamientos,



alojamiento y manutención establecidas en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo y sus actualizaciones. Cada hora de trabajo realizada en el centro de destino se abonará según la fórmula: Salario base + complemento funcional / jornada anual x 3. Se contabilizarán dos horas, por desplazamiento, que incluye la ida y la vuelta como tiempo empleados como jornada laboral.

Artículo 28. Promoción interna temporal voluntaria

1. Sin perjuicio de la promoción profesional a través del acceso previsto en el artículo 21 del presente Convenio (Proceso de selección Interno/Promoción Interna), los/ las trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año, en los que concurren los requisitos de capacidad y aptitud correspondientes para desempeñar las funciones de categorías profesionales distintas a las que estén contratados podrán manifestar a la empresa su voluntad de desempeñar las funciones en categorías superiores a las suyas en los supuestos en que sea preciso sustituir ausencias de los titulares del contrato por una duración igual o superior a un mes, así como, en su caso, cuando existan vacantes para cubrir. El desempeño del puesto de trabajo de superior categoría mediante la promoción interna regulada en el presente artículo durará, como máximo, hasta la cobertura de la plaza mediante algunos de los sistemas establecidos en el artículo 18.

2. Sobre la base de criterios técnicos, organizativos y de producción de los respectivos servicios, la empresa adoptará la correspondiente resolución autorizando, en su caso, el desempeño provisional de superior categoría o de diferente nivel de competencias profesionales de aquellos trabajadores que hayan manifestado dicho interés y por el tiempo que se determine.

3. En orden a la más adecuada idoneidad de la decisión que haya que adoptar en cada caso, serán tomados en consideración los méritos curriculares, sus competencias profesionales, sus circunstancias personales, la antigüedad en la empresa y la valoración de entrevista previa, confeccionándose a los expresados efectos una base de datos que recoja las manifestaciones expresadas por los trabajadores. La Comisión de Seguimiento establecerá, antes del día 01 de julio de 2006, la definición de los requisitos de participación de los/las aspirantes, la naturaleza de los contratos a que se pueda optar y número y tiempo de las convocatorias.

4. Mientras dure el desempeño en la superior categoría o puesto de diferente nivel de competencias profesionales, el/la trabajador/a tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones y competencias que efectivamente realice, las cuales se expresarán en nómina como desempeño de superior categoría (DSC), que ascenderá a la diferencia entre las retribuciones que le corresponden a la categoría superior respecto de la de origen.

5. El mero transcurso del tiempo trabajado en una categoría superior no produce,

en ningún caso, el ascenso a la misma, sin menoscabo del mérito que pudiera constituir para el ascenso a través de los procesos de selección previstos en el artículo 18 y concordantes del presente Convenio.

Capítulo V. De la clasificación profesional

Artículo 29. Principios generales y aspectos básicos.

1. A los efectos del presente Convenio se considera sistema de clasificación profesional la ordenación por la que, sobre la base de criterios técnicos y organizativos, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa. Dicha ordenación se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, habilidades, criterios, tareas, competencias, funciones y misiones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo, a su vez, para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. A los efectos del presente Convenio, y de conformidad con cuanto establece el artículo 22.2 del ET, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitaria-mente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Los grupos profesionales en los que se ordenan los/las trabajadores/as de la empresa, quedan establecidos de la siguiente manera:

a) Grupo profesional I: Integran este grupo profesional los/las trabajadores/as que hayan sido contratados para el desempeño de las categorías profesionales en las que se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la posesión de la correspondiente Titulación Universitaria de Grado Superior, y para cuyo desempeño cuentan con responsabilidad y supervisión en el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado; también aquellas categorías en las que se realicen actividades que, no obstante la Ley no exija dicha titulación, la empresa estime que sí requieran conocimientos técnicos equivalentes y que, por tanto, deban ser realizadas por alguien que sí ostente una titulación de ese nivel académico.

b) Grupo profesional II: Integran este grupo profesional los/las trabajadores/as que hayan sido contratados para el desempeño de las categorías profesionales en las que se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente Titulación Universitaria de Grado Medio, y también aquellos en las que se realicen actividades que, no obstante la Ley no exija dicha titulación, la empresa estime que sí requieran conocimientos técnicos equivalentes y que, por tanto, deban ser realizadas por alguien que sí ostente una titulación de ese nivel académico.

c) Grupo profesional III. Integran ese grupo profesional los trabajadores que hayan sido contratados para el desempeño de las categorías en las que se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación acreditativa de la

Formación Profesional de Grado Superior y también aquellos en las que se realicen actividades que, no obstante la Ley no exija dicha titulación, la empresa estime que sí requieran conocimientos técnicos equivalentes y que, por tanto, deban ser realizadas por alguien que sí ostente una titulación de ese nivel.

d) Grupo profesional IV. Integran ese grupo profesional los trabajadores que hayan sido contratados para el desempeño de las categorías profesionales que requieran estar en posesión del Título de Formación Profesional de Grado Medio y también aquellos en las que se realicen actividades que, no obstante la Ley no exija dicha titulación, la empresa estime que sí requieran conocimientos técnicos equivalentes y que, por tanto, deban ser realizadas por alguien que sí ostente una titulación de ese nivel.

e) Grupo profesional V. Integran ese grupo profesional los trabajadores contratados para el desempeño de las categorías en las que se lleven a cabo que requieran estar en posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente.

3. La ordenación, pues, en grupos profesionales y niveles funcionales, queda establecida de conformidad con lo previsto en el Anexo I.

Capítulo VI. Jornada, descanso, permisos, vacaciones, guardias

Artículo 30. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo pactada en el presente convenio es de carácter anual, con sujeción a lo establecido en los párrafos y artículos siguientes.

Se declara y reconoce el establecimiento de la jornada de 35 horas semanales, que en cómputo anual significa una jornada anual de trabajo efectivo de 1582 horas.

El establecimiento de dicha jornada se realizará, de acuerdo con la siguiente secuencia y según turno diurno (TD) o rotatorio (TR):

	2005	2006	2007	2008
TD	1582	1582	1582	1582
TR	1582	1582	1582	1575

En el caso de que a algún trabajador le resulte una aplicación mixta de turnos, el número de horas a realizar obedecerá al correspondiente cálculo proporcional.

Al personal facultativo de la empresa pública le será de aplicación la duración máxima de la jornada de trabajo de 48 horas semanales (Directiva Comunitaria 93/104/CE).



Las horas efectivas de trabajo anual fijadas en el presente artículo han sido calculadas teniendo en cuenta la incidencia que sobre la jornada tienen los descansos semanales, los festivos y las vacaciones.

Las ausencias motivadas por los permisos sin sueldos y por las demás suspensiones del contrato de trabajo previstas no son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de la jornada realizada, mientras que las ausencias por IT y por los permisos y descansos retribuidos son consideradas como de trabajo efectivo a los efectos del expresado cómputo anual de la jornada realizada.

Se establece un descanso de 30 minutos durante la duración de la jornada diaria que se computa como de tiempo efectivo.

Artículo 31. Actividad de rebase

A requerimiento de la empresa y con carácter voluntario por parte del/ de la trabajador/a, se podrán realizar turnos de trabajo que superen las 35 horas semanales, establecidas en el artículo 30, con el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en el convenio en 40 horas semanales.

La oferta de la citada actividad se realizará por la empresa atendiendo a criterios de igualdad, equidad y disponibilidad del/ de la trabajador/a. Las horas de actividad de rebase (5 horas máximo por semana) quedan excluidas, a efecto de cómputo, de la jornada pactada en el artículo 30.

Esta actividad de rebase se retribuirá según el salario base y complemento funcional para cada categoría y nivel. En el supuesto de que esta actividad se realizase en noches y/o festivos se le retribuirá, además, con los complementos de nocturnidad y/o complemento de domingo y festivos según anexo del convenio colectivo.

La actividad de rebase se efectuará, en cómputo semestral, por el personal de la empresa con contrato laboral indefinido o con contrato temporal a jornada completa.

La citada actividad de rebase se considera, igualmente, como una fórmula adecuada para cubrir, en los respectivos puestos de trabajo, las horas sindicales de los representantes de los trabajadores solicitadas, sólo exclusivamente, con una antelación mínima de 48 horas.

Igualmente se podrá utilizar dicha jornada para cubrir, exclusivamente, las primeras 48 horas en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo.

Artículo 32. Definición de los turnos.



Turno diurno: es aquel en que la jornada se realiza por la mañana, o por las tardes, o por la mañana y las tardes.

El horario para los turnos diurnos es el siguiente: 8 h

-15 h/15 h - 22 h; y para los turnos rotatorios: 8 h -15 h/15 h - 22 h/22 h -8 h.

Turno rotatorio: es aquel en que la jornada se realiza incluyendo noches; esto es, la realización de la jornada se realiza por las mañanas, las tardes y las noches; o por las mañanas y las noches; o por las tardes y las noches.

Artículo 33. Calendario laboral.

Anualmente, una vez que hayan sido publicadas en los diarios oficiales las 14 fiestas laborales, la empresa confeccionara el calendario laboral tipo dando información de los mismos a los trabajadores y a sus representantes con carácter previo.

Artículo 34. Calendario individual del/ de la trabajador/a.

Anualmente y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará antes del 28 de febrero de cada año los calendarios individuales de cada trabajador/a a quien se le entregara un ejemplar con la siguiente información: nombre del/ de la trabajador/a, unidad, lugar y horario de trabajo, tipo de jornada, días de descanso, festivos, turnos y días efectivos que se trabajan. Si el periodo de trabajo es inferior al año, se le entregara al trabajador su calendario antes de comenzar su relación contractual. Mensualmente se informará a la Comisión de Seguimiento de las modificaciones de los calendarios individuales llevadas a cabo por la Empresa Pública.

Entre el final de una jornada de un día y el principio de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas, salvo cuando coincida con el día en el que se produce la rotación en un turno rotatorio, en cuyo caso mediarán como mínimo, diez horas.

Los trabajadores voluntariamente podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos, periodos de vacaciones y fines de semana, en la concreción de los calendarios laborales asignados siempre que sea entre trabajadores de la misma Unidad. Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno del superior inmediato y quedara registrado con la rubrica de los tres mencionados. En caso de no contar con el visto bueno, habrá de ser motivado por escrito por parte del superior. Dicho intercambio no supone alteración alguna en el calendario laboral asignado a efectos retributivos ni de cómputo de jornada.

Por cuidados de un familiar y si se cursan con regularidad estudios para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el artículo 29 ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento, y





para facilitar la realización de dicha formación, el/la trabajador/a tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo dentro del sistema establecido.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por cuidado de un familiar aquél trabajador que necesite encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quién conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifique, cabrá dispensar la realización de la jornada en turnos rotatorios. Tal situación será comunicada preceptivamente a la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe previo no vinculante.

Artículo 35. Descanso semanal.

Todos los trabajadores, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas acumulable por periodos de hasta diez días.

Dada la peculiaridad de la actividad asistencial, se podrán pactar con los representantes de los trabajadores modificaciones a esta regla general y fijación de regímenes de descanso alternativo.

Artículo 36. Sistema de guardias

Artículo 36.1. GUARDIAS MÉDICAS

Se consideran guardias médicas de presencia física aquella permanencia en el centro hospitalario fuera de la jornada normal de trabajo de carácter ordinario, como consecuencia de la programación de las mismas que realice la dirección, para la cobertura de eventualidades urgentes de carácter asistencial, con la finalidad de garantizar la atención continuada del paciente.

Se consideran guardias médicas localizadas aquéllas que se organizan cuando las expresadas necesidades asistenciales no exijan la presencia física del médico sino que exista una situación de disponibilidad de sus servicios que haga posible su presencia en el centro de trabajo, dentro del lapso de tiempo más breve posible, cuando sea requerido por la empresa.

El número de horas a trabajar en una guardia se establece en módulos de 10, 17 y 24 horas, o en aquellos otros que sean necesarios para la organización del servicio.

Cuando se realicen guardias de presencia física a continuación de la jornada



ordinaria, éstas se compensarán con tiempo de descanso en la jornada siguiente, pudiéndose igualmente acumular si la organización del servicio y la garantía de calidad del mismo lo permiten.

La realización de guardias, tanto de presencia física como de localización, será obligatoria para todo el personal facultativo, salvo en los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifique. En tales casos cabrá dispensar la realización de las expresadas guardias.

Los facultativos que hayan de realizar guardias en cada unidad organizativa, lo harán según una lista rotatoria de manera que a final del año queden compensados e igualados al máximo posible el número de festivos, festivos dobles, puentes y días ordinarios efectivamente realizados.

La realización de 'guardias médicas de presencia física' genera para el/la trabajador/a una retribución específica y diferenciada a cualquier otro tiempo efectivo de trabajo o tipo de jornada, y son las siguientes: (1º) la retribución descrita en el anexo del convenio colectivo por guardia o módulo de guardia realizado, (2º) más la retribución del tiempo de descanso por libranza en los supuestos en los que el/la trabajador/a ostente ese derecho y (3º) la prorrata por guardia médica del mes de vacaciones (art. 44.g del Convenio Colectivo).

La realización de 'guardias médicas localizadas' genera para el/la trabajador/a una retribución específica y diferenciada, en concreto, la descrita (1º) en el anexo correspondiente del convenio colectivo y (2º) la prorrata por guardia médica del mes de vacaciones (art. 44.g del Convenio Colectivo). De igual forma, (3º) atendiendo a la especial complejidad que supone el realizar un cómputo exacto del trabajo efectivo durante la realización de las guardias localizadas y en estimación al tiempo medio aproximado de las mismas, se arbitra por las partes un sistema por el cuál, al facultativo que realizare siete guardias localizadas se le compensará con un día de descanso (libranza) retribuido. Este descanso podrá ser disfrutado por el/la trabajador/a dentro de los cuatros meses siguientes a la realización de la última guardia. La EPHPA dotará a los facultativos de los medios de localización necesarios para la realización de guardias de esta naturaleza.

Estos dos últimos preceptos se entenderán, salvo acuerdo expreso de la empresa con los trabajadores, unidad o área, con los cuáles se haya arbitrado otra fórmula de compensación por los servicios de guardia, fórmulas que no serán en ningún caso acumulable a las establecidas en estos dos últimos preceptos.

Los facultativos de la EPHPA garantizarán la atención continuada mediante el pase de planta los fines de semana y festivos, realizando todas las actuaciones que son implícitas en la citada actividad.

La retribución por las horas realizadas por esta razón será devengada por



aquellos facultativos especialistas que cumplan las condiciones y criterios de calidad que, previa valoración de las necesidades organizativas y de la dotación de los recursos humanos y materiales para llevarla a cabo, se establezcan en el acuerdo que a tal efecto se llegue con la Dirección Gerencia de la Empresa Pública.

Artículo 36.2. Exceso de jornada ordinaria por realización de guardias médicas

El exceso de jornada ordinaria que se regula en este precepto será aquél que realice el facultativo por la realización de las guardias médicas previstas en el art. 35.1 del Convenio Colectivo sobre la duración máxima de la jornada semanal ordinaria legalmente establecida (40 horas).

La realización de las citadas guardias se retribuirá, de forma específica y diferenciada a cualquier otro tiempo efectivo de trabajo o tipo de jornada, en la forma prevista en el artículo 35.1 del convenio, retribución que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Este exceso de jornada se retribuye de forma diferenciada (y no acumulable ni alternativa) a la regulada respecto al exceso de jornada establecido en los artículos 30 y 36 del convenio colectivo.

Artículo 36.3. Duración de la jornada

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y las guardias médicas serán de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.

Cuando las previsiones del párrafo anterior fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, previa oferta expresa del centro sanitario, podrá superarse la duración máxima conjunta cuando el personal manifieste por escrito su consentimiento para ello.

Las disposiciones contenidas en los dos párrafos anteriores podrán ser suspendidas de manera excepcional por el tiempo imprescindible y mediante resolución motivada, previa consulta con los representantes del personal, cuando las circunstancias concretas que concurran en el centro imposibiliten el mantenimiento de la asistencia sanitaria a la población con los recursos humanos disponibles. En este caso se elaborará un plan urgente de captación de recursos humanos que permita restituir la normalidad en el mantenimiento de la asistencia sanitaria.

Artículo 36.4. Jefatura de guardia

El Jefe de guardia médica designado en los centros hospitalarios de la Empresa



Pública Hospital de Poniente de Almería asumirá la máxima autoridad y representación del centro hospitalario correspondiente, en ausencia del Director Gerente y/o Directores Asistenciales o de centro.

Corresponde al Jefe de Guardia, además de las funciones asistenciales propias de dicha guardia, la coordinación y toma de decisiones en relación con todas aquellas de carácter urgente que no admitan demora al poder repercutir negativamente en la calidad asistencial.

La retribución de la guardia como 'Jefe de Guardia' se abonará conforme establece el anexo del convenio colectivo.

Los facultativos que hayan de realizar guardias como 'Jefe de Guardia' lo harán según una lista rotatoria de manera que a final del año queden compensados e igualados al máximo posible el número de las mismas para cada Área Integrada.

Artículo 36.5. Guardias de supervisores/as.

Son aquellas guardias de presencia física con las mismas características que las guardias médicas y llevadas a cabo por el personal de enfermería designado por la empresa. Igualmente, disfrutarán de una jornada de descanso retribuida tras finalizar el periodo de guardia.

Artículo 36.6. Guardias especiales.

Dentro de las facultades de organización de la empresa, se prevé la realización de determinadas guardias con características especiales cuya realización por el/la trabajador/a, y su compensación, será acordada entre éste/ a y la empresa, con la oportuna información a la Comisión de Seguimiento.

Artículo 37. Horas de actividad complementaria

A salvo de lo dispuesto en el presente Convenio en relación a la Eficiencia de los recursos, se establece para el personal Facultativo un número de horas de actividad complementaria en cómputo anual de un máximo de 180 horas anuales para la realización de actividades directamente relacionadas con la actividad habitual del Centro, cuya finalidad sea la efectiva mejora de la prestación de la asistencia sanitaria al paciente no derivada del aseguramiento de la atención continuada a que hace referencia el art. 35 ("Guardias") y cuya realización será en todo caso voluntaria por parte del/la trabajador/a a requerimiento de la Dirección Gerencia mediante un pacto de actividad asistencial específico. Dicho requerimiento habrá de establecerse respecto a todos/as los/las profesionales del Área o Unidad afectado.

Las horas realizadas por esta razón fuera de la jornada laboral tendrán la consideración de horas de actividad complementaria a efectos de su retribución.



Dicha retribución será devengada por aquellos facultativos especialistas que cumplan las condiciones y criterios de calidad que, previa valoración de las necesidades organizativas, se establezcan en el pacto de actividad que a tal efecto se llegue con la Dirección Gerencia de la Empresa Pública.

En ningún caso la realización de horas de actividad complementaria será tenida en cuenta a los efectos de la determinación del salario a percibir en concepto de gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes, incentivos o cualesquiera conceptos retributivos regulados en el presente Convenio o que se pudieran pactar en el futuro, ni dará lugar a la adquisición del derecho a su realización por parte el/la trabajador/a, sea como condición más beneficiosa o ad personam.

Artículo 38. Horas extraordinarias

1. El exceso de jornada que se regula en este precepto será aquél que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual efectiva legalmente establecida, y las horas de exceso sobre la jornada máxima diaria normal legalmente establecida que se realicen por necesidades estrictas de la Empresa y a su requerimiento.

2. Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio Colectivo un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, las horas extraordinarias que se realicen por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales motivados por un incremento de la actividad asistencial no previsto u otras situaciones derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público, tendrán el carácter de estructurales, todo ello al amparo de la legislación vigente a efectos de cotización.

3. El número de las horas extraordinarias previstas en este artículo no podrá ser superior al límite legal establecido.

4. No se computarán como extraordinarias el exceso de horas trabajadas para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de que su compensación sea equivalente a la de las horas extraordinarias de acuerdo con este Convenio.

5. Las horas de exceso de acuerdo con este artículo se compensarán preferentemente en descansos dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización del semestre que se realizaran, o bien serán deducidas de la jornada anual de trabajo a realizar. El descanso anteriormente descrito será disfrutado en las fechas señaladas por el/la trabajador/a siempre que las circunstancias organizativas del centro lo permitan.

6. No tendrá la consideración de horas extraordinarias a efectos del máximo legalmente permitido las que hayan sido compensadas mediante descanso o bien deducidas de la jornada anual de trabajo a realizar.





7. Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada diaria habitual, se compensará con un descanso compensatorio del doble más del tiempo de prolongación. En el resto de los supuestos la compensación se realizará mediante descanso compensatorio por valor de 1,75 más del tiempo de prolongación. En la medida de lo posible la EPHPA facilitará la elección de los trabajadores respecto al disfrute de los descansos compensatorios.

8. La fórmula de cálculo de la hora extraordinaria prevista en este artículo, en caso de no poder realizarse el descanso compensatorio, será:

Sueldo base + Complemento funcional / Jornada anual x 1,25.

Artículo 39. Reducción de jornada

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de un cuarto, un tercio o la mitad de la misma, percibiendo un 85%, 80% y 60% respectivamente de la totalidad de sus retribuciones ordinarias (salario base y complemento funcional), con inclusión de trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas. La empresa podrá denegar la citada reducción fundada en causas o motivos de índole organizativos salvo en aquellos supuestos contemplados en la ley con carácter imperativo.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacitación, según los informes médicos correspondientes.

La concesión de las reducciones de jornada previstas en los dos apartados anteriores para el supuesto de trabajadores/as que vengán desempeñando actividades reguladas en la normativa sobre incompatibilidades llevará aparejada una reducción en la actividad privada autorizada equivalente al periodo de reducción de jornada solicitada. La acreditación de dicha situación se llevará a cabo en los términos establecidos en el artículo 11 del presente Convenio.

Los trabajadores afectados por este Convenio a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, con la reducción de retribuciones al 60% o el 80% respectivamente.



Las reducciones que se autoricen respecto a jornada llevarán aparejada una reducción en las guardias en la misma proporción.

Podrá autorizarse, siempre y cuando lo permitan las necesidades asistenciales, reducción de jornada, por necesidades relacionadas con la obtención de un título oficial académico o profesional de las establecidas en el artículo 29 ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento.

Las reducciones de jornada se podrán solicitar por el/ la trabajador/a, con una periodicidad trimestral, bien por horas, días, meses y años, en virtud de los derechos que le asiste según el presente artículo, debiendo comunicar el/la trabajador/a a la empresa esta circunstancia con la suficiente antelación (un mes mínimo) para que en ningún caso esta decisión pueda afectar a la organización del servicio. Si no se presentase la solicitud con un mes de antelación, y ésta afectase a la organización del servicio, la empresa ostentará la prerrogativa de determinar la forma de su concesión.

Artículo 40. Vacaciones

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutara de vacaciones anuales retribuidas, las cuales tendrán una duración de treinta días naturales.

Por cada seis años de antigüedad en la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería, el/la trabajador/ a tendrá derecho a disfrutar de un día más de vacaciones retribuido, como fórmula de compensar la fidelidad del/ la trabajador/a con la empresa pública.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos siempre y cuando cada fracción no sea inferior a siete días naturales.

Cuando las vacaciones resulten fraccionadas la suma de las fracciones será siempre de 26 días laborales si el calendario laboral prevé la asistencia al trabajo de lunes a domingo, en cuyo caso los sábados computan como laboral aunque por planilla corresponda descansar.

Si el calendario laboral individual prevé la asistencia al trabajo de lunes a viernes, la suma de las fracciones será siempre de 22 días laborales, en cuyo caso los sábados no computan como laboral a los efectos del cálculo del tiempo total de vacaciones.

El periodo preferente de disfrute será desde 1 de julio al 30 de septiembre y el mes de diciembre, sin que ello suponga que no se pueda vacar voluntariamente en los restantes meses del año, siempre que la organización del trabajo en la empresa lo permita. El disfrute de las vacaciones fuera del período establecido, dará derecho al disfrute de un día mas de vacaciones retribuidas.





A efectos de determinación del calendario vacacional tienen derecho a disfrutar sus vacaciones en el periodo coincidente con las vacaciones escolares los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria, siempre que lo permita la organización de la empresa.

Antes del 1 de abril todos los trabajadores habrán realizado su petición. La empresa contestará con un mínimo de dos meses de antelación.

El comienzo y el final de las vacaciones serán disfrutados forzosamente dentro del año y no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo cuando por extinción del contrato de trabajo no hayan podido ser disfrutadas materialmente.

Las ausencias por permisos retribuidos, descansos por maternidad y por IT son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de las vacaciones, siempre y cuando estén dentro del año natural, mientras que las ausencias por permisos sin retribución y demás suspensiones del contrato de trabajo previstas no son consideradas como de trabajo efectivo en orden a tal cómputo.

En el caso de que se produzca una nueva asignación de calendario individual, será la continuidad de la actividad sin detrimento de la misma la que, en su caso, determine el mantenimiento de la fecha de las vacaciones o el establecimiento de una nueva.

Si en una Unidad no se encontrara acuerdo satisfactorio entre el personal se establecerá un turno rotatorio entre los meses de julio, agosto y septiembre para todo el personal de la misma Unidad. Comenzará el primer año con un sorteo.

Si el/la trabajador/a no ha trabajado el periodo completo de un año, se le ajustará proporcionalmente el periodo de vacaciones, a razón de 2,5 días naturales por mes trabajado, redondeando por exceso cuando el devengo resultante de una fracción y serán disfrutadas preferentemente en el periodo anteriormente señalado.

El número de trabajadores que podrán disfrutar las vacaciones durante el mismo periodo será el que permita la continuidad de la actividad sin detrimento de la misma. De tal manera que cuando el volumen de peticiones que versen sobre el mismo período ofrezca dificultad organizativa en el mantenimiento de la expresada continuidad, el número de trabajadores que podrá disfrutar las vacaciones durante el mismo período no excederá de un tercio de la plantilla de cada categoría profesional adscrita a un servicio, siempre y cuando quede salvada la expresada continuidad por cada uno de los equipos en que esté organizado cada servicio.

En los supuestos en el que el peticionario tuviera suscrito un contrato temporal que alcance una duración mayor o igual a seis meses podrá disfrutar las



vacaciones devengadas a la fecha de la solicitud, sin perjuicio de la liquidación que hubiera lugar por extinción del contrato.

La situación de IT sobrevenida mientras se disfruta de las vacaciones no interrumpe en ningún caso el disfrute del tiempo restante.

La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.

Artículo 41. Permisos retribuidos.

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a. En caso de matrimonio del/la trabajador/a: Quince días naturales. En todo caso el día de la celebración del acto civil o religioso estará incluido dentro de dicho período.

b. Por fallecimiento de familiares de primer grado: Tres días naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Kms. de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/

a. Si el fallecimiento lo es del cónyuge o hijos/as: diez días naturales.

c. Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Kms. de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a.

d. Por nacimiento o adopción de hijo: tres días naturales, que se incrementarán a cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Kms. de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a.

e. Por accidente, enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Kms. de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/ a, cinco días. Cuando la enfermedad grave suponga hospitalización de un pariente de primer grado de consanguinidad por más de siete días: un día más de permiso. Si dicho ingreso supone una intervención quirúrgica, el día de la intervención, pudiéndose fraccionar a elección del/la trabajador/a la totalidad del permiso.

f. Por intervención quirúrgica catalogada de cirugía en régimen de hospital de día de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de





hecho, el día de la intervención.

g. El tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siempre y cuando coincida con la jornada laboral y se trate de primera consulta o urgencia, bien sea para el propio trabajador, su cónyuge, hijo menor de edad, o familiar de primer grado que tenga limitada su autonomía física o psíquica.

h. Por traslado de domicilio habitual, y siempre que el traslado no se produzca por finalización o suspensión de la relación laboral, un día natural, dos si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Kms. de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a.

i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. Asimismo, en el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber. Se entiende por deber de carácter inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades y Tribunales.

j. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

k. Por concurrir exámenes finales, o que eliminen materia, para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el artículo 29 ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento, el día de su realización, hasta la tercera convocatoria como máximo, avisando al efecto con una antelación de setenta y dos horas debiendo ser justificado mediante certificado de asistencia a la prueba expedido por el Centro. Si hubiera duda respecto a la naturaleza final o no del examen se estará al programa curricular de la enseñanza.

l. Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse el tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

m. En el supuesto de parto, se estará a lo establecido en el Artículo 48.4 del E. T., conforme a la redacción dada por la ley 40/99, de 5 de noviembre y el Real Decreto 1251/ 2001, de 16 de noviembre. Una vez agotado este permiso, la madre tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. En



caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, la parte restante.

n. Por lactancia de un hijo hasta que cumpla los nueve meses: una hora que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada laboral diaria en media hora con la misma finalidad, al principio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La hora de lactancia se podrá acumular con la obligatoriedad del disfrute inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad.

ñ. En los casos de nacimiento de hijos prematuros, en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo sus retribuciones íntegramente.

o. Por necesidades de carácter personal y en función del turno que el/la trabajador/a tiene asignado tendrá derecho a los siguientes días de licencia retribuida. Para la concesión de esta licencia se tendrán en cuenta las necesidades del servicio donde el/la trabajador/a desempeña su actividad profesional.

Los días de libre disposición a los que tendrá derecho el personal de la EPHA, según turno y año, serán:

	2006	2007	2008
Turno Diurno	6	6	6
Turno Rotatorio	9	9	9

En todos los permisos anteriores la licencia empieza a contar a partir del hecho causante.

Para la determinación de la distancia (75 Kms) desde el lugar de residencia del/la trabajador/a hasta el lugar del hecho causante del permiso se tomarán en consideración los siguientes puntos:

-El lugar de residencia del/la trabajador/a deberá de acreditarse fehacientemente por el mismo, siendo de su responsabilidad la información suministrada y los cambios de residencia que pudiesen realizarse.

-Para la determinación de la distancia (75 Kms) entre el lugar de residencia del/la trabajador/a y el hecho causante que genere el permiso se tomará en consideración la vía más rápida por orden de prelación preferente: (1) autopistas, (2) autovías, (3) carreteras convencionales y (4) otros caminos accesorios.

-Se entiende para el cálculo de la distancia de 75 Kms el de un solo trayecto.



A los efectos previstos en esta materia se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho de análoga afectividad que se acredite mediante certificación de la Administración Pública que tenga aprobado un Registro a los efectos expresados o declaración jurada de tal condición.

El número de trabajadores/as que podrán disfrutar de los permisos retribuidos durante el mismo periodo será el que permita la continuidad de la actividad sin detrimento de la misma. De tal manera que cuando el volumen de peticiones que versen sobre el mismo período ofrezca dificultad organizativa en el mantenimiento de la expresada continuidad, el número de trabajadores/as que podrá disfrutarlos durante el mismo período no excederá de un tercio de la plantilla de cada categoría profesional adscrita a un servicio, siempre y cuando quede salvada la expresada continuidad por cada uno de los equipos en que esté organizado cada servicio.

Para la concesión de los permisos habrá de preavisarse con cinco días naturales de antelación, al efecto de proveer la sustitución del/la trabajador/a/a, en los supuestos establecidos en los párrafos anteriores: a), f), g), h), i), k), l), m), ñ) y o) y su justificación habrá de realizarse, en todos los casos, excepto en el apartado p), de este artículo en un plazo máximo no superior a siete días naturales. La EP habrá de responder acerca de la concesión o no con 48 de antelación a la efectividad del permiso.

Artículo 42. Permisos no retribuidos

1. Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad en la Empresa superior al año, podrán solicitar licencia sin retribución, la empresa podrá otorgarlas siempre que no distorsione la organización del trabajo o se imposibilite el mantenimiento del servicio.

2. Las licencias sin retribución tendrán una duración máxima de seis meses por cada año. La licencia podrá fraccionarse en dos períodos. La fracción tendrá, en todo caso, una duración mínima de un mes. Este derecho sólo podrá ser ejercitado transcurridos doce meses de la finalización del periodo anterior.

Estos permisos tendrán la consideración de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en el artículo 45 E.T., no generándose durante este periodo antigüedad y causando baja en la Seguridad Social.

En el caso de reincorporación del/de la trabajador/a la duración de la licencia computará como tiempo de antigüedad en la EPHPA.

Artículo 43. Excedencias.

Artículo 43.1. VOLUNTARIA.





El/la trabajador/a con contrato indefinido y con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el/la trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El/la trabajador/a en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa y requieran igual especialidad profesional para su desempeño.

El reingreso debe solicitarse en un plazo máximo de 15 días a partir del término de la excedencia concedida, transcurrido el mismo sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automática-mente extinguida la relación laboral.

El tiempo de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad.

Artículo 43.2. FORZOSA.

Conforme a los supuestos que a continuación se regulan, la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, también podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y no interrumpirá el cómputo de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 43.3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Con independencia del estado civil los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a seis años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los/las trabajadores/ as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad





retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la misma

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los tres primeros años, en el caso de excedencia para atender al cuidado de hijos, y dos años en el caso de la excedencia para atender al cuidado de un familiar, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso debe solicitarse en un plazo máximo de 15 días a partir del término de la excedencia concedida, transcurrido el mismo sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automática-mente extinguida la relación laboral.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el/ la trabajador/a deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que, en su caso hubiera de comenzar a surtir efectos, salvo la excedencia forzosa y la de cuidado de hijo.

Artículo 43.4. EXCEDENCIA POR FORMACIÓN.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por formación, que podrá solicitarse cada cinco años, su duración máxima será la de la actividad formativa y en todo caso ha de estar relacionada con la actividad que el/la trabajador/a desempeñe en el centro hospitalario. La excedencia por formación dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y podrá ser disfrutada siempre y cuando no se encuentre en la misma situación el 10% del total de personal de su misma categoría profesional.

Artículo 43.5. EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD

De conformidad con la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del



personal al servicio de las Administraciones Públicas y normas de desarrollo.

Artículo 44. Solicitud de excedencias y permisos no retribuidos

Para la obtención de cualquier clase de excedencia o permiso no retribuido, el/la trabajador/a deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que, en su caso, hubiera de comenzar a surtir efectos, salvo la excedencia forzosa, la voluntaria para el cuidado de los hijos y, en su caso, en los supuestos en los que la situación de excedencia corresponda ser declarada de oficio por la empresa.

Capítulo VII. Estructura retributiva

Artículo 45. Estructura Retributiva

1. La Estructura Retributiva de la Empresa Pública persigue una política salarial justa y equitativa, que compense el valor añadido a la organización de cada profesional. Es un medio para alcanzar los objetivos estratégicos de la misma.

2. Las retribuciones salariales y extra salariales establecidas en el presente convenio constarán en el correspondiente recibo de salarios.

3. La estructura retributiva estará constituida por el sueldo base, y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma de conformidad con el E.T. y la regulación que ahora sigue:

a) Sueldo Base Es un concepto salarial fijo, asignado en función del grupo profesional al que se pertenezca. Se distribuye en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias). Se abonará según anexo correspondiente para cada grupo profesional, categoría y nivel.

b) Complemento Funcional.

Se percibirá por el desempeño efectivo de un puesto de trabajo dentro de cada grupo profesional. Supone la diferenciación de niveles dentro de cada grupo profesional.

Se percibe en cada una de las doce pagas ordinarias mensuales. La fecha regular de devengo de la nómina mensual será la del último día laborable del mes. Se abonará según anexo correspondiente para cada grupo profesional, categoría y nivel.

La hora normal u ordinaria de trabajo es el resultado de la suma del salario base y el complemento funcional correspondiente, dividido por el número de horas de jornada ordinaria anual máxima de trabajo.





c) Incentivos Variables:

Incentivos:

Es un concepto salarial variable, no consolidable. Está vinculado a la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados para cada unidad organizativa de la empresa. La cuantía del Incentivo A viene determinada por la cantidad resultante de aplicar los porcentajes que se señalan en el anexo correspondiente a la suma del salario base y el complemento funcional que el/la trabajador/a tenga en cada momento.

La fijación de objetivos será diferente en las distintas áreas, aunque cada una de ellas debe partir de la identificación de un conjunto de objetivos básicos, desencadenados a partir de las directrices del CONTRATO PROGRAMA firmado entre la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería y la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

La fijación y establecimiento de objetivos será anual con una evaluación y revisión de los mismos también anual.

La evaluación de los objetivos anuales se realizará conforme a lo establecido en los pactos que la Dirección Gerencia suscriba con las Áreas, Direcciones o Unidades Organizativas correspondientes. Podrán participar con propuestas a la definición específica de los objetivos de su unidad.

Los profesionales serán informados de la definición de los objetivos generales de la empresa dentro de los quince días posteriores a la firma del correspondiente contrato-programa. Igualmente, serán informados de los objetivos fijados para el Área, Dirección o Unidad Organizativa correspondiente, dentro de los quince días posteriores a la firma del correspondiente pacto de actividad, el cual habrá de estar suscrito dentro del primer trimestre.

En el supuesto de que la comunicación a los/as trabajadores/as concernidos/as del pacto de actividad suscrito se produjese durante la segunda quincena de abril, a los efectos de la evaluación anual, se presumirá que el nivel de cumplimiento de objetivos alcanzados ha sido, como mínimo, del 80 %; si lo ha sido durante la primera quincena de mayo, se presumirá que el nivel de cumplimiento ha sido, como mínimo, del 85 %; si durante la segunda quincena de mayo, se presumirá que el nivel de cumplimiento ha sido, como mínimo, del 90 %; si durante la primera quincena de junio, se presumirá que el nivel de cumplimiento ha sido, como mínimo, del 95 %; si lo ha sido durante la segunda quincena de junio, se presumirá que el nivel de cumplimiento ha sido, como mínimo, del 100 %; si lo fuera después del 30 de junio, se presumirá que el nivel de cumplimiento de objetivos ha sido, como mínimo, del 110 % y, finalmente, si para alguna unidad no se llegara a establecer objetivos, se presumirá que el nivel de cumplimiento de objetivos alcanzados ha sido el nivel máximo.

Asimismo la Comisión de Seguimiento será informada por parte de la Gerencia o en quién ésta delegue de:

- * Objetivos generales de la Empresa fijados en el contrato-programa.
- * Objetivos genéricos del Área derivados de los anteriores.

Resultado de la evaluación global de los objetivos anuales de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería y los genéricos de cada Área.

En la determinación de objetivos se deberán tener en cuenta los siguientes principios generales:

- La dirección por objetivos implica la existencia de un proceso continuo de revisión y valoración.
- Los objetivos deben ser participativos.
- Hay que definirlos de modo que sus resultados sean medibles.
- Los objetivos individuales podrán ser de estructura, proceso o resultado y estarán vinculados a los de la organización.
- Los objetivos individuales deben ser retadores, alcanzables y dependientes del/de la trabajador/a.
- El indicador de los resultados obtenidos debe ser verificable, cuantitativa o cualitativamente.

Esa evaluación definitiva de objetivos anuales se realizará a través de la combinación de dos métodos: Medición de objetivos y Apreciación del desempeño. En ningún caso la apreciación del desempeño podrá ser superior a un porcentaje del 15 % respecto del total.

Para devengar el Incentivo, es preciso alcanzar, al menos, un determinado nivel de consecución de objetivos, el cual recibe la denominación de "Nivel Mínimo". Este Nivel Mínimo queda establecido en el ochenta por ciento del cumplimiento de los objetivos fijados para cada periodo. Frente a ese nivel mínimo está el nivel de consecución denominado "Nivel Máximo". Para devengar el incentivo correspondiente a ese nivel máximo es preciso alcanzar, necesariamente, el ciento veinte por ciento de cumplimiento de objetivos fijados para cada periodo.

El trabajador que trabaje en la empresa menos de seis meses en el periodo de un año natural percibirá en concepto de incentivos una cantidad equivalente al 80% de cumplimiento de objetivos correspondiente a su grupo profesional; si trabajara más de seis meses en el año natural, se aplican las reglas generales.



Cada trimestre se llevará a efecto anticipos a cuenta de los incentivos anuales ascendentes a la cantidad proporcional equivalente al nivel mínimo de consecución de objetivos [ochenta por ciento]. Dichos anticipos que se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a la mensualidad posterior al vencimiento de cada trimestre, así el anticipo del primer trimestre se pagará de manera conjunta con la nómina ordinaria de abril, el segundo con la de julio y el tercero con la de octubre.

Finalizado el año se evaluarán los objetivos alcanzados, regularizándose y abonándose la cantidad definitiva en el primer trimestre del año siguiente al evaluado, detrayéndose, en su caso, las cantidades anticipadas por encima de lo que arroje la evaluación efectuada.

La Comisión de Seguimiento determinará el destino del excedente de incentivos que se produzca por los no abonados por incumplimiento de objetivos. En ningún caso el importe correspondiente a dichas cantidades tendrá carácter de consolidable. Para aquellas categorías en las que se produzca una continuidad de actividad [asistencial o no] el reparto del excedente de incentivos se realizará conforme a los criterios que se establezca a tal efecto por la Comisión de Seguimiento.

d) Pagas Extraordinarias:

A/ JUNIO

Se devengará desde el día quince de diciembre hasta el quince de junio de cada año. Si el/la trabajador/a se incorpora dentro de dicho periodo se retribuirá la parte proporcional a los días trabajados.

Se pagará el día 15 de junio.

B/ DICIEMBRE

Se devengará desde el quince de diciembre hasta el día quince de junio de cada año. Si el/la trabajador/a se incorpora dentro de dicho periodo se retribuirá la parte proporcional.

Se pagará el día 15 de diciembre.

Podrán prorratearse las pagas extraordinarias en las doce pagas ordinarias, con el límite de que el número de trabajadores/as a los que se aplique dicho prorrateo no supere el 5 % de la plantilla de la EPHP.

e) Complemento de nocturnidad:

Los trabajadores con turno de trabajo rotatorio, que implica la realización de





jornadas por la noche, percibirán un importe determinado por noche trabajada y según el grupo profesional al que pertenezca. Todas las horas realizadas desde las veintidós horas a las ocho horas se abonarán proporcionalmente según el módulo establecido para la noche, siempre que realicen no menos de tres horas en este período nocturno.

El complemento de nocturnidad se prorrateará en las dos pagas extraordinarias y en vacaciones, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior.

Su abono se efectuará a meses vencidos y según el anexo correspondiente.

f) Complemento de domingos y festivos:

1. Los trabajadores que realicen jornada en domingos o festivos, percibirán un importe determinado según el grupo profesional de pertenencia, en función de los turnos realizados en dichos días. No se prorrateará ni en las pagas extraordinarias ni en vacaciones ni se percibirá en procesos de Incapacidad Temporal.

2. Tendrán la consideración de festivos especiales los días:

- 25 de Diciembre
- 01 de Enero
- 06 de Enero
- 28 de Febrero

• Y los dos días de fiesta local de la población correspondiente al centro hospitalario.

El abono del complemento de domingos y festivos, y el de festivos especiales, no son complementos acumulables, y su abono se realizará a mes vencido y según se establece para cada uno de ellos en el anexo correspondiente.

g) Complemento por guardias medicas:

Las guardias médicas se prorratearán en vacaciones en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por las mismas efectivamente realizadas en el semestre anterior. No percibiéndose en procesos de Incapacidad Temporal. Se abonarán según el anexo correspondiente.

Este complemento se abonará, exclusivamente, para las guardias médicas de presencia física y localizadas realizadas por los facultativos.

h) Complemento por guardias de supervisores:





Las guardias de supervisores se prorratearán en las pagas extraordinarias y en vacaciones en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por las mismas efectivamente realizadas en el semestre anterior. No percibiéndose en procesos de Incapacidad Temporal. Se abonarán según el anexo correspondiente.

i) Complemento por trienio trabajado en la E.P. Hospital de Poniente de Almería:

Por cada tres años de servicios efectivos prestados sin solución de continuidad en la EPHPA, se percibirá un complemento establecido en función del grupo al que pertenezca el/la trabajador/a y no por el puesto que circunstancialmente pudiera estar desempeñando. A los efectos de computar la antigüedad, se tomará la fecha de alta en la empresa que de origen a una relación continuada, entendiéndose, no obstante, que no hay solución de continuidad cuando concurra alguna interrupción en la relación laboral igual o inferior a dos meses. Cuando el/la trabajador/a acceda a un contrato indefinido tras la superación del correspondiente proceso de selección, computará como servicios efectivos el tiempo trabajado con anterioridad en la EPHPA, aunque se haya producido la solución de continuidad. El devengo de los trienios se produce a partir del primer día del mes en que el/la trabajador/a cumpla los tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. Las cantidades son los importes fijados en el Anexo y se abonarán también en las pagas extraordinarias. Los trabajadores que hayan accedido por promoción interna a categorías superiores devengarán trienio cuyo importe resultará de la prorrata que corresponda en función del tiempo al que haya pertenecido a cada categoría profesional. Cuando para el acceso a la empresa se establezca como requisito la formación especializada que implique la residencia, se reconoce, a los efectos de este apartado, el tiempo de formación de especialista, realizados en centros pertenecientes al sistema público de salud o en otros centros reconocidos de la Unión Europea, siempre que el título de especialista obtenido sea homologado en España de acuerdo con la legislación vigente en la materia. Asimismo, con los mismos criterios y a los mismos efectos, se reconoce el tiempo de formación correspondiente a la especialidad de matrona. Se reconoce, a efectos equivalentes a la formación de especialista ya definida, aquellos supuestos en que el/la trabajador/a haya accedido a un puesto de trabajo indefinido de la Empresa Pública para el cual se haya exigido, como requisito de acceso, un período de experiencia previa en determinados servicios o dispositivos. El cómputo se realizará sobre la base de los años de experiencias exigidos en la correspondiente convocatoria. Al personal de otras EEPP incorporados a la EPHPA se les reconocerá el tiempo de servicios prestados a efectos de la retribución que le corresponda por antigüedad.

Artículo 46. Indemnización por gastos de comida

Al trabajador con jornada partida, por prolongación de jornada o que permanezca en la empresa por la realización de guardias se les facilitará un ticket de comida válido para la cafetería de la empresa.



Artículo 47. Clausula de revisión salarial

Durante los años de vigencia del Convenio el incremento salarial anual será el que marque la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Capítulo VIII. Acción social y otros beneficios

Artículo 48. Póliza de seguros

En orden a la cobertura del riesgo de responsabilidad civil de los trabajadores/as, la EPHPA mantendrá concertada en todo momento una póliza de seguro con tal finalidad, de la cuál se mantendrá informado a los representantes de los/las trabajadores/as acerca de su duración y coberturas.

La empresa, en orden al aseguramiento en la percepción de los importes correspondientes a guardias médicas y de supervisores/as durante los periodos de IT, tendrá concertada una póliza de seguro.

La empresa tendrá en todo momento concertada una póliza en orden a la cobertura del riesgo de sus trabajadores en caso de accidente de trabajo y accidente común, durante las 24 horas del día, los 365 días del año, y en todo el territorio del Estado Español.

Al inicio y término de la vigencia o prórroga de cada póliza, se informará a los representantes de los trabajadores de la firma y condiciones de las mismas.

Artículo 49. Agresión a trabajadores/as de la EPHAP

La Dirección de la EPHPA velará por la seguridad de sus trabajadores/as ante cualquier acontecimiento de agresión producido en los centros hospitalarios de la empresa, para lo cual llevará a cabo, de conformidad con el/la trabajador/a perjudicado/a todas las actuaciones y acciones jurídicas tendentes a prevenir, actuar y reparar las consecuencias de dichas agresiones. A tal fin se implantarán y desarrollarán, con participación en todo caso del Servicio de Prevención de la EPHPA, los correspondientes protocolos y procedimientos.

Artículo 50. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias profesionales y en caso de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

La Empresa complementará sobre las cantidades devengadas por el INSS hasta alcanzar la cantidad correspondiente a sueldo base, complemento funcional y antigüedad correspondiente a su grupo profesional y nivel en el que se encuentre en el momento de la baja y parte proporcional de incentivos respetando el porcentaje percibido en el último semestre evaluado, siempre con el límite del grado de consecución de los objetivos del área durante el periodo de incapacidad



temporal. Asimismo, durante el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en dicha situación, el complemento de nocturnidad se prorrateará, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior.

Será requisito indispensable haber generado, anteriormente, un devengo de incentivos a partir de una evaluación anterior.

Artículo 51. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.

La Empresa complementará sobre las cantidades devengadas por el INSS hasta alcanzar la cantidad correspondiente a sueldo base, complemento funcional, y antigüedad correspondiente a su grupo profesional y nivel en el que se encuentre en el momento de la baja. Asimismo, durante el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en dicha situación, el complemento de nocturnidad se prorrateará, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior.

Además se complementará la parte proporcional de incentivos a partir del vigésimo día de baja por el mismo proceso de I.T. respetando el porcentaje percibido en el último semestre evaluado, con el límite del grado de consecución de los objetivos del área durante el periodo de incapacidad temporal.

Artículo 52. Anticipos.

Los trabajadores/as que tuvieran necesidad de ello, podrán solicitar entre los días 10 y 15 de cada mes, anticipos de cada mensualidad en curso con el límite del salario devengado (salario base, complemento funcional y antigüedad) en el momento de solicitarlo, estos anticipos se harán a cuenta de la mensualidad correspondiente.

Asimismo, y para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, debidamente justificadas, la empresa podrá autorizar al trabajador con contrato indefinido un anticipo, que podrá ascender hasta el importe máximo de dos mensualidades de su salario bruto, teniendo en cuenta sólo las cantidades relativas al salario base, al complemento funcional y antigüedad. El reintegro del expresado anticipo se realizará detrayendo mensualmente en nómina la cantidad correspondiente, según los plazos que haya solicitado el/la trabajador/a, los cuales nunca podrán ser superiores al número máximo de doce meses o, en su caso, el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.

En los casos de suspensión del contrato de trabajo, excedencia o cese el/la trabajador/a queda obligado a la liquidación total del mismo, sin que el finiquito





pueda practicase hasta que no quede saldado o garantizado el anticipo.

La cuantía mínima mensual de reintegro se fija 60.10 euros. Los trabajadores podrán reintegrar de una sola vez, en cualquier momento, la cantidad pendiente de reintegro.

Salvo el anticipo regulado en el párrafo 1, no se podrá solicitar otro anticipo mientras no se haya devuelto en su totalidad, y hayan transcurrido 6 meses desde el reintegro total del anterior.

Artículo 53. Fondo de acción social.

La Empresa creará, a partir del año 2007, un fondo social a favor de los trabajadores/as, que se nutrirá anualmente, durante los años 2007 y 2008, del 0,7 % de la masa salarial.

Durante el año 2006 el fondo de acción social estará dotado con la cantidad de 60.000 euros.

La Comisión de Seguimiento, conjuntamente con la Dirección de la misma, decidirán el destino que se dará al indicado fondo mediante el Reglamento de Acción Social y que necesariamente deberá ser destinado en beneficio de los/las trabajadores/as de la EPHPA.

Capítulo noveno. De la acción formativa

Artículo 54. Principios generales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen en que han de arbitrase acciones de formación, perfeccionamiento y capacitación de todo el personal que integra la empresa, en los términos que se establecen en este Capítulo, reconociéndose, asimismo, que la acción formativa es un pilar básico para conseguir la máxima profesionalización y la mejora permanente en la prestación de servicios que la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería está llamada a realizar, por ello acuerdan que la acción formativa ha de estar orientada y sustentada en los siguientes principios y criterios:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los/las trabajadores/as.
- b) La adaptación de los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.
- c) Contribuir con la formación profesional continua a favorecer el desarrollo, consolidación, productividad, actualización e innovación de la actividad llamada a prestar la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería.





d) Favorecer la promoción del personal y constituir un elemento referencial del sistema de clasificación profesional, así como de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

e) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación personal de los/las trabajadores/as y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.

f) Impulso de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, materia que ha de formar parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la empresa para favorecer la sensibilización en esta materia a todos los niveles.

g) Conexión entre el diseño de la acción formativa y las concretas necesidades de cualificación profesional.

h) Valoración como factor estratégico para la consecución de los objetivos de la empresa.

i) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos, en su caso, a los nuevos servicios, haciendo operativa la movilidad funcional.

2. La implicación directa de los representantes de los/las trabajadores/as, a través de la Comisión de Seguimiento en la acción formativa permitirá responder adecuadamente a las necesidades organizativas de la Empresa y de sus trabajadores/as. A tales efectos se consideran objetivos los siguientes:

2.1. Objetivos prioritarios:

a) Lograr una Empresa Pública eficaz y eficiente para dar a los/las ciudadanos/as unos servicios sanitarios de calidad.

b) Propiciar un cambio cultural, intelectual y organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.

c) Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

2.2 Objetivos Generales:

a) Poner a disposición de todos los/as trabajadores/as de la empresa de los recursos necesarios para su formación y perfeccionamiento.

b) Posibilitar el desarrollo personal de todos los/as trabajadores/as de la empresa.

c) Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas de los/as trabajadores/as, elaborados de forma participativa.





d) Servir de punto de partida para el ulterior desarrollo y promoción de los profesionales que prestan su servicio en la empresa.

2.3. Objetivos específicos. a) Capacitar y dotar a los/las trabajadores/as de la empresa de métodos de trabajo y gestión.

b) Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de servicios sanitarios de la Empresa Pública.

c) Fomentar comportamientos y poner en práctica estilos y sistemas de comunicación intraorganizacionales y de contacto con los/las ciudadanos/as.

d) Desarrollar el conocimiento y uso de la informática como instrumento de trabajo.

e) Adaptar a todos los/as trabajadores/as cuyo desempeño de funciones esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.

f) Planificar, coordinar y supervisar todos los programas y acciones formativas.

g) Formar en la cultura y organización de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería a los/las profesionales de nuevo ingreso.

Artículo 55. Tipología de la acción formativa

Dentro de la formación profesional en el trabajo, cabe distinguir entre los siguientes casos:

Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo:

La Empresa organizará, dentro del marco del Plan de Formación, aquellas acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo, tanto al inicio de la relación laboral como ante la introducción de un nuevo método de trabajo, técnica, instrumentación, etc.

Esta formación computará como jornada laboral, y los gastos que se originen será de cuenta de la empresa.

Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional:

Todas las acciones formativas que se realicen, ya sean necesarias para el desempeño del puesto de trabajo como aquella otra formación complementaria, de perfeccionamiento, proyección y desarrollo profesional habrán de estar incluidas necesariamente en el Plan General de Formación

Artículo 56. Evaluación de Necesidades y Plan General de Formación.





La Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería y la Comisión de Seguimiento se comprometen a desarrollar el presente Convenio Colectivo, en lo que a la acción formativa se refiere, conforme a los siguientes puntos:

1. La Formación de los/las trabajadores/as se articulará sobre la base de la Evaluación de Necesidades.
2. El Plan General de Formación se ajustará al presupuesto previsto para formación.
3. Los resultados de esa evaluación se valorarán conjuntamente con la Comisión de Seguimiento, quienes podrá formular cuantas iniciativas estime oportunas.
4. Los cursos, seminarios, jornadas, conferencias o cualesquiera otras acciones formativas que se organicen se derivarán de dicha Evaluación de Necesidades, de tal manera que el Plan General de Formación sea el instrumento que contenga y pretenda cubrir las diversas necesidades de formación de los trabajadores de la empresa.
5. Dicho Plan, con la antelación necesaria, y a tenor de las necesidades evaluadas, diseñará los objetivos y las acciones de formación por Direcciones, o, en su caso, otras unidades organizativas.
6. A fin de lograr la máxima difusión de las actividades formativas, su propagación e información se extenderá ampliamente.
7. A los/las trabajadores/as que asistan a cursos de formación internos, se les entregará un certificado de asistencia y/o aprovechamiento, determinando, el primero, una asistencia mínima del noventa por ciento de la duración de la actividad formativa y el segundo, que se ha superado el procedimiento de evaluación que se acuerde, al objeto de su valoración en los procesos de ascensos y desarrollo profesional.
8. Antes de implantar el Plan General de Formación, habrá de cumplimentarse lo previsto en el artículo 64-1 apartado 4, c) del ET, relativo a los derechos del Comité de Empresa/Comité Intercentros en tal materia.
9. El Plan General de Formación dejará abierta la posibilidad de que los/las trabajadores/as presenten iniciativas propias bien para organizar acciones formativas, o bien para asistir a actividades externas las cuales recibirán un tratamiento singularizado en el régimen de autorización y financiación, en función de la solvencia científica de la actividad propuesta.
10. A tales efectos se entiende por formación continua el conjunto de actividades y modalidades formativas dirigidas a la mejora de cualificaciones y competencias de los trabajadores de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería, que



permita compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios que presta con la formación individual, la motivación del/la trabajador/a, su promoción y desarrollo profesional.

11. La financiación del plan de formación, a fin de alcanzar una amplia reinversión, se hará preferentemente con cargo a las cuotas de Formación Profesional, gestionadas a través de la fundación para la formación continua en la empresa (FORCEM) o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse, en su caso con análogas dotaciones económicas y finalidades. La Empresa destinará un porcentaje de la masa salarial para la formación de profesionales a partir del día 31 de diciembre de 2008.

Artículo 57. Permisos por formación

A cada trabajador/a de la EPHPA se le podrá autorizar cada año un máximo de 45 horas anuales computables como de trabajo efectivo para la asistencia a actividades presenciales de formación continua programadas en el Plan General de Formación de la EPHPA o aquellas actividades formativas externas relacionadas con el mapa de competencias. El tiempo de asistencia autorizado por la EPHPA a cursos de formación de carácter obligatorio del personal se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Aquellos/as trabajadores/as que opten voluntariamente por causar baja en la EPHPA y que hayan recibido cualquier tipo de formación externa cuyo coste para la EPHPA sea superior a 3.000 Euros, incluidos los de desplazamiento y dietas por estancia, deberán reembolsar las cantidades siguientes en concepto de indemnización por:

-10% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 12 y 9 meses antes del abandono de la EPHPA.

-30% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 8 y 5 meses antes del abandono de la EPHPA.

-60% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 4 y 2 meses antes del abandono de la EPHPA.

-100% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida en el mes anterior al abandono de la EPHPA.

En todo caso las cantidades reembolsadas en concepto de indemnización por tal motivo serán destinadas, con carácter finalista, a financiar, dentro del presupuesto de formación, acciones formativas de análogas características.

Todos los/las trabajadores/as serán informados/as previamente a la realización de cualquier acción formativa del coste de la misma así como de los gastos que

implica.

Artículo 58. Participación de la comisión de seguimiento.

La Dirección de la EPHPA será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación, para ello contará con la Comisión de Seguimiento de acuerdo con el apartado siguiente.

La Comisión de Seguimiento será partícipe de en el desarrollo del Plan General de formación. Concretamente será competente para:

Conocer los objetivos estratégicos de formación de la EPHPA previos a la elaboración del Plan.

Realizar propuestas alternativas y complementarias al contenido del Plan de Formación.

Ser informada cuatrimestralmente de las actividades de formación realizadas.

Participar en todo momento en el seguimiento y evaluación del Plan General de Formación.

Participar en la detección de necesidades formativas.

Proponer y co-participar en el establecimiento de criterios de preferencia y resolución de conflictos para el caso de que las solicitudes de participación de los/las trabajadores/as en acciones formativas sean superiores a las plazas ofertadas.

Proponer y co-participar en el establecimiento de criterios de resolución de conflictos y sanciones para los supuestos de inasistencia de los/las trabajadores/as en las acciones formativas a las que hayan sido admitidos/as.

Ser informada del coste de las acciones formativas que sean realizadas, así como de las personas que participen en las mismas.

Determinar que títulos propios son equiparables a las titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el artículo 29 a los efectos de la aplicación de los permisos por exámenes, preferencias en turnos por estudios y excedencias por formación.

Artículo 59. Formación y promoción profesional.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del ET y para facilitar la formación y promoción profesional, el/ la trabajador/a con contrato indefinido tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el artículo



29 [Clasificación Profesional] ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento.

2. Los/las trabajadores/as con contrato indefinido que cursen con regularidad dichos estudios tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, mientras dure la realización del mismo, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

3. Los/las trabajadores/as tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio. En cualquier caso, será condición indispensable que los/las trabajadores/as acrediten debidamente que cursan con regularidad los expresados estudios.

Capítulo X. Faltas y sanciones

Artículo 60. Faltas y sanciones.

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la EPHPA de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes.

Artículo 61. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificara atendiendo a su importancia trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 61.1.a). FALTAS LEVES.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

1-. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de treinta días. Se entenderá por falta de puntualidad en cada caso la presencia en el puesto de trabajo con un retraso superior a 10 minutos e inferior a 20 minutos.

2. La ausencia de notificación previa respecto de la ausencia de un día al trabajo o la no justificación de la misma antes de las 24 horas de haberse producido.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerara como falta grave.



5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de aseo o limpieza personal.
7. No atender a los usuarios con la corrección y diligencias debidas.
8. No adoptar las medidas que preserven la dignidad, personalidad, intimidad y confort del paciente, u obstaculizar las mismas. Podrá ser considerada grave o muy grave según las circunstancias que concurran.
9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
10. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
11. No utilizar el uniforme de trabajo o la tarjeta identificativa proporcionada por la Empresa.
12. Emplear el tiempo de trabajo en cuestiones no relacionadas con el objeto de su contrato laboral. Dependiendo de las circunstancias podrá ser considerada grave o muy grave.

Artículo 61.1.b). FALTAS GRAVES.

1. Mas de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
2. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin que exista previa notificación de ello o justificación en las 24 horas siguientes a cada falta. Bastara una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero
o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o a un tercero.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos y medios de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, será considerada falta muy grave.
4. Simular la presencia de otro al trabajo.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser consideradas como muy grave. En todo caso se considerara imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionadas por la Empresa.



7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio o para otras actividades de medios o servicios de la Empresa.

8. La inobservancia de normas o medidas reglamentarias, conforme a las Reglamentaciones aplicables en todos los ámbitos concretos del sector sanitario, y en especial las normas referentes a la prevención de riesgos y salud laboral.

9. No comunicar a la Empresa Pública el inicio de aquellas actividades que requiera el reconocimiento de incompatibilidad o los cambios respecto del régimen de autorización para el supuesto de modificaciones de condiciones de horario o jornada por parte de los/las trabajadores/as.

10. La realización de actividades privadas con infracción de la compatibilidad autorizada.

11. La infracción de las obligaciones establecidas de datos de reserva obligada o cualquier otro amparado por la Ley Orgánica de Protección de Datos o las Leyes reguladoras de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

12. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo BLOQUE 61.1.c). FALTAS MUY GRAVES:

Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

1. Mas de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprendería en este apartado toda





manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante en trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, base de datos, ordenadores personales o análogos, así como revelar a extraños datos de reserva obligada o cualquier otro amparado por la Ley Orgánica de Protección de Datos.

9. La realización de actividades privadas sin la correspondiente autorización de compatibilidad.

10. La realización de actividades privadas durante el desarrollo de la jornada de trabajo o las guardias.

11. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o al Sistema Sanitario Público.

12. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

13. Causar daños o accidentes graves por imprudencia o negligencia.

14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

15. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo o no asunción de los objetivos fijados por la empresa sin causa justificada.

16. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra circunstancia personal o social.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre.

Artículo 62. Acoso moral en el trabajo.

Se considera acoso moral en el trabajo toda conducta reiterada en un periodo de tiempo más o menos prolongado efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo.





Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que concurran.

Artículo 63. Acoso sexual.

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad por lo que se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre.

Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que concurran.

Artículo 64. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los/las trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 65. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

Artículo 65.a). POR FALTAS LEVES:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

Artículo 65.b). POR FALTAS GRAVES.



Traslado del puesto dentro del centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 65.c). POR FALTAS MUY GRAVES.

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, que serán ampliables a seis meses, si existe acuerdo en la Comisión Seguimiento.

Despido.

Inhabilitación para el ascenso y/o traslados durante 3 años.

Artículo 65.d). PRESCRIPCIÓN

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Las faltas prescribirán en los plazos antes indicados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X. Representación colectiva

Artículo 66. Representación colectiva.

Las partes firmantes entienden conveniente el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reiteran el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen la misma, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

Artículo 67. Comité intercentros de la E.P. Hospital de Poniente de Almería

1. El Comité Intercentros se constituirá antes de seis meses desde la firma del convenio colectivo, conformándose como el órgano colegiado de representación de los trabajadores/as que conforman los diferentes centros de la E.P. Hospital de Poniente de Almería.

2. A estos efectos, los correspondientes comités de empresa designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos asuntos referidos al Convenio Colectivo, que, por trascender al centro hospitalario, deban ser tratados con





carácter general a nivel de toda la empresa. Para ello, los miembros de los comités de empresa elaborarán un Reglamento Interno en el que deberán definir su composición, los órganos de los que constan y aquellas otras cuestiones necesarias para regular su funcionamiento.

3. Las funciones tasadas del citado Comité Intercentros consistirán en:

a) Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa.

b) Tratamiento de aquellas cuestiones que deriven del convenio colectivo y que afecten a la totalidad de los centros y trabajadores/as de la empresa pública vinculados por convenio.

4. El citado Comité Intercentros estará compuesto por doce miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de empresa constituidos. Estos miembros tendrán el crédito horario que se determine mediante acuerdo entre la representación de los trabajadores/as y la Dirección de la EPHPA.

5. En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

6. Los gastos de transporte y manutención que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros serán abonados por la empresa en la forma y términos que se acuerde entre la dirección y los representantes de los/las trabajadores/as.

Artículo 68. Comité de empresa y delegados/as de personal.

El Comité de Empresa correspondiente al centro hospitalario - o centros hospitalarios - elegirá de entre sus miembros un Presidente y Secretario, y cualquier otra figura que estimen oportuna, y elaborarán su propio reglamento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley ni en el Reglamento del Comité Intercentros, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

Tanto el Comité de Empresa, como los/as Delegados/ as de Personal tendrán las siguientes competencias, salvo que lo sean del Comité Intercentros de la EPHPA:

1. Recepción de una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de la relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los/as trabajadores/as. Se deberá recibir en el plazo máximo de diez días desde la formalización del contrato, con la firma recibí de los/as representantes.

2. Notificación de las prórrogas de los anteriores contratos de trabajo, y de las



denuncias correspondientes de los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, así como la situación de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución probable del empleo de la Empresa.

4. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

5. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducción de jornada.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

7. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

8. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

9. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

10. Ser informados acerca de las previsiones sobre nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contrato que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

11. Ejercer una concreta función de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.



- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- Información a sus representados/as en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Artículo 69. Garantías.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/ a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/la trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del/la interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal, y el/la Delegado/a del sindicato al que pertenezca. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los/las demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad sindical de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados/ as de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

TRABAJADORES/AS	HORAS
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35



De 751 en adelante

40

Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 48 horas ó 72 horas en caso de ejercerlo después de fin de semana, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

No supondrá consumo del crédito horario el tiempo para asistir a las reuniones en las Comisiones Negociadoras de Convenio, Comisión de Seguimiento y Comité de Seguridad y Salud. Respecto del crédito horario por asistencia a Subcomisiones que puedan crearse por la Comisión de Seguimiento se estará a lo que esta decida.

A instancias de los miembros del Comité de Empresa, se podrá pactar la acumulación de horas de distintos miembros de dicho Comité, y, en su caso, de los Delegados Sindicales, sin rebasar el máximo total.

La acumulación del crédito horario, alcance o no la posibilidad de quedar totalmente relevados del trabajo, lo será desde que se acuerde hasta la proclamación de nuevos miembros fruto de las elecciones sindicales, dicha acumulación, pues, no podrá ser modificada salvo que se produzca la dimisión, la revocación de los implicados en la acumulación o se establezca una decisión distinta comunicada a la empresa con quince días de antelación al que vaya a ser efectiva dicha acumulación. En el supuesto en que la modificación de la acumulación se produzca a instancias del Sindicato al que pertenezcan los interesados la comunicación tendrá efecto en un plazo de 7 días.

La acumulación de créditos horarios podrá ser realizada entre miembros de los diferentes Comités de Empresa y delegados sindicales de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería. La modificación de las acumulaciones que se produzcan habrán de ser realizadas en los mismos plazos establecidos en el anterior párrafo.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios de los miembros del Comité, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será la retribución media devengadas en el semestre anterior al inicio de la liberación, excluyendo los incentivos, que estarán en función de los objetivos conseguidos por la Unidad y en su caso los obtenidos por el/la trabajador/a.

Artículo 70. Asambleas de trabajadores/as.

Sin menoscabo de las prevenciones establecidas en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de facilitar la asistencia de toda la plantilla del Hospital a las asambleas, habida cuenta que la actividad hospitalaria se desarrolla sin solución de continuidad, se establece como medida garantizadora que las asambleas de los trabajadores se convocarán y realizarán en dos reuniones



parciales el mismo día, facilitándose así, por un lado, la asistencia a la asamblea de aquellos trabajadores en los que su jornada coincida con la reunión y, por otro, evitar alteraciones en el normal desarrollo de la actividad. Asimismo, la presidencia de la asamblea y la empresa acordarán las medidas oportunas encaminadas a la evitación de perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 71. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/ as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 72. Secciones sindicales y delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales, como instancias organizativas del Sindicato ostentan la representación de sus afiliados ante la Empresa. De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y en el presente Convenio colectivo, podrán constituir secciones sindicales. Las secciones sindicales así constituidas no generarán obligación ninguna por parte de la Empresa ni derecho alguno para sus afiliados.

La acción sindical dentro de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería estará sujeta, en todo caso, a cuanto previene el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Los delegados sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité de empresa y los derechos establecidos en el artículo 10.3 de la LOLS.

La empresa procederá al descuento mensual de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del/la trabajador/a afiliado previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 73. Delegados sindicales

El Delegado Sindical deberá ser trabajador/a de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Serán funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, de los/as afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.



2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud Laboral y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los/as trabajadores/as /as en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo traslado de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajado general y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

6. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

8. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel/la trabajador/a que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Capítulo XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 74. Generalidades

La empresa promoverá una política de salud laboral en la EPHA, facilitando la



participación de los trabajadores/as en ella y garantizará una formación y adecuada en esta materia.

El personal seguirá dicha formación tanto teórica como práctica, que se desarrollarán dentro de la jornada de trabajo.

Todo trabajador tiene derecho a una protección íntegra de seguridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten en aplicación de lo establecido en las leyes y reglamentos reguladores en la materia. Tiene así mismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los Comités de Salud Laboral.

La formulación de la política de Salud Laboral en la empresa partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de Salud Laboral se planificará coincidiendo con la vigencia del Convenio Colectivo. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 75. Reconocimientos médicos.

Se efectuarán los reconocimientos médicos en horas de trabajo y con la periodicidad reglamentaria a todos los trabajadores, el cual habrá de ser adecuado a las características de su desempeño profesional. Sus resultados tendrán carácter confidencial, por lo que la empresa, las personas y los órganos responsables en esta materia sólo dispondrán del resultado global, esto es, de las conclusiones sobre la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo. Respecto del resto de la información obrante en el examen de salud sólo tendrá acceso el personal médico y las autoridades sanitarias que se encarguen de la vigilancia de la salud de los trabajadores, no obstante, con el consentimiento expreso del/la trabajador/a aquélla podrá ser facilitada a la empresa.

Artículo 76. Comité de seguridad y salud.

A los efectos prevenidos en el apartado 3 del artículo 71, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud - órgano colegiado específico de participación -, cuyo cometido es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará compuesto paritariamente por ocho vocales y su presidente será el/la directora/a Gerente de la Empresa o persona en quién delegue.



Los/las vocales representantes de los trabajadores/ as serán elegidos por el Comité de Empresa.

Será designado por el Presidente del Comité de Seguridad un Secretario, que actuará con voz pero sin voto.

El comité de seguridad y salud que se establece en la EPHPA se constituye como Intercentros, en virtud de las previsiones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y atendiendo al ámbito funcional y territorial del convenio colectivo, debiéndose por el mismo tratar y desarrollar las funciones que se establecen en el artículo siguiente.

Para desarrollar las competencias que legalmente tiene atribuidas el Comité de Seguridad y Salud, se reunirá bimestralmente y siempre que lo solicite alguna de sus representaciones.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará sus propias normas de funcionamiento.

El Comité de Seguridad y Salud que se establezcan en la EPHPA se constituirán por centros, en virtud de las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y atendiendo al ámbito funcional y territorial del Convenio Colectivo.

Artículo 77. Funciones.

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes en la prevención de riesgos profesionales.
2. Investigación, análisis y estudio de las causas determinantes de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se produzcan en el ámbito de la EPHPA, elevando los resultados de las informaciones que se practiquen a las Autoridades Sanitarias competentes.
3. Conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, aparataje y procesos laborales tanto en los lugares de trabajo como en las áreas y dependencias establecidos para el personal de la empresa, a fin de constatar la situación de los mismos desde la óptica de la prevención informando, en su caso, a la Dirección de la Empresa Pública, de la situación de los mismos y formulando propuesta, si se estima necesario, de adopción de las medidas preventivas que se consideren oportunas.

A los efectos previstos en el párrafo anterior el Comité de Seguridad y Salud podrá establecer visitas o programas de ellas cuando sean necesarias.

4. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en los centros hospitalarios, dentro de la cual se dedicará especial atención a la constitución de



una brigada de actuación inmediata, así como a la información al conjunto del personal de las medidas de extinción y planes de evacuación.

5. Conocimiento, supervisión y participación en la elaboración de planes de seguridad y salud que se establezcan, así como cooperación en los que se establezcan en otros ámbitos que sean de interés para la EPHPA.

6. Fomento y promoción entre todo el personal de la empresa de la cumplimentación de los planes y programas de salud laboral, así como en la generación de iniciativas en esta materia.

7. Recibir información periódica relativa a la salud laboral, analizarla, estudiarla y divulgarla entre el personal de la Empresa, por los cauces que se establezcan.

8. Velar porque se realicen los reconocimientos médicos previos a ingreso del personal de la Empresa, y los reconocimientos periódicos que tengan carácter de obligatorios.

9. Formular propuestas de reducción de tiempo de exposición del personal a elementos contaminantes y de riesgos para la Salud.

10. Efectuar las encuestas que se acuerden para determinar las condiciones laborales y de seguridad del personal.

11. Informar trimestralmente, en los diez primeros días de cada trimestre, tanto a la Dirección de la EPHPA, como a los representantes del personal, sobre las actividades desarrolladas en el trimestre anterior.

12. Complimentar una memoria anual de actividades durante el mes de Enero del año siguiente. Dicha memoria será remitida tanto a la Dirección de las EPHPA como a los representantes del personal.

12. Formular propuestas en relación a los protocolos y procedimiento que se implanten y desarrollen en relación a las agresiones a trabajadores/as.

13. Aquellas otras que emanen de las propias resoluciones del Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo XII. Comisión de seguimiento de convenio y arbitraje

Artículo 78. Comisión de seguimiento de convenio

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Seguimiento del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo, mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre



empresa y trabajador/a, así como para la emisión de informes y dictámenes.

La citada Comisión estará compuesta, de forma paritaria, por igual número de vocales en representación de la Empresa y de los/as trabajadores/as, vocales, que en función de los temas a tratar, serán designados/as por cada una de las partes. La representación de los trabajadores/as, atendiendo al ámbito funcional y territorial del presente convenio, deberá designar los vocales de la citada comisión de entre los representantes de los centros de la EPHA de manera proporcional a su representatividad.

La Comisión Seguimiento se reunirá con carácter ordinario trimestralmente y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de sus miembros en petición fundada y con expresión del orden del día de la reunión. Se reunirá en un plazo de quince días a partir de la recepción de cualquier asunto que les sea sometido por escrito, debiendo emitir informe también en el plazo de quince días.

La Comisión Seguimiento tendrá entre sus competencias:

- Modificación del articulado del Convenio Colectivo
 - Incorporación de acuerdos, o nuevo articulado, al convenio colectivo.
 - Conocer de los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos que obligará a las partes en caso de mayoría de presentes o representados.
 - Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, especialmente, en caso de despido.
 - Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/las trabajadores/as / as o de sus familiares.
 - Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o jurisdicción laboral.
 - Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo a lo dispuesto en este convenio.
 - Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
 - Facultad de conciliación previa y no vinculante de conflictos colectivos.
 - Cualesquiera otras que le asigne el presente convenio.
 - Participar, en los procesos de selección externos para la contratación de



personal temporal, en la definición de los criterios que determinen el funcionamiento en la relación de aspirantes.

- Designar a los miembros titulares y suplentes en aquellos procesos de cobertura de puestos en que la participación de la Comisión de Seguimiento este establecida en el articulado del presente Convenio.
- Ser informada con carácter previo a su convocatoria de la definición del perfil y competencias definidos para los cargos de Supervisor/a y para los supuestos contemplados en el artículo 3 apartado b).
- Analizar durante el primer trimestre de cada año natural de vigencia del presente Convenio el impacto que sobre el número total de horas realizadas suponga la actividad de rebase producida en el año precedente y proponer medidas de corrección para el supuesto en que se produzca una desproporción notable en la relación entre horas de rebase y jornada ordinaria.
- Determinar la adaptación en el marco de la EPHPA de las modificaciones legislativas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y los Planes de Igualdad de sexo.
- Determinar el destino del excedente de incentivos que se produzca por los no abonados por incumplimiento de objetivos. En ningún caso el importe correspondiente a dichas cantidades tendrá carácter de consolidable. Para aquellas categorías en las que se produzca una continuidad de actividad [asistencial o no] el reparto del excedente de incentivos se realizará conforme a los criterios que se establezca a tal efecto por la Comisión de Seguimiento.
- Determinar títulos propios que puedan resultar equivalentes a las titulaciones oficiales académicas y profesionales establecidas en el artículo 29 [Clasificación Profesional] a efectos de permisos por exámenes, preferencia en turnos y excedencias por formación.

La Comisión Seguimiento conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad Laboral, o bien mediando o arbitrando cuando la Empresa así lo solicite en cuestiones de discrepancia entre Empresa y trabajador/a en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en Conflictos Colectivos y Extinciones de contratos colectivas al amparo de lo previsto en el artículo 51 del ET.

Artículo 79. Arbitraje

Las partes firmantes, de común acuerdo, podrán nombrar mediador para resolver las controversias surgidas en el desarrollo del proceso negociador, interpretación



de alguna cuestión del Convenio o en el cumplimiento de Acuerdos y Pactos después de haber agotado la vía de la Comisión de Seguimiento de Convenio.

Disposición adicional primera

Referencia a la carrera profesional.

La carrera profesional, como medio para favorecer la vinculación y la dedicación de los profesionales en la empresa, supone un sistema de evaluación, promoción y desarrollo para la incentivación de los profesionales y para lograr una mejora de la atención sanitaria, basada en la acreditación de los profesionales, sus competencias y rendimiento.

Por ello, la EPHPA tiene como objetivo asumir la carrera profesional una vez que se generalice su implantación en el SSPA, tomando en consideración las características propias organizativas de la empresa pública, para lo cual se realizará una adaptación y aplicación progresiva en los términos siguientes:

1. La adopción de la carrera profesional por la EPHPA supondrá el reconocimiento de los mecanismos que se prevean necesarios para el desarrollo de la carrera profesional, entre ellos, el relativo a la acreditación de profesionales.
2. La aplicación de la carrera profesional a los profesionales de la EPHPA requerirá, con carácter previo, obligatorio y vinculante, la reunión de la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo con la finalidad de adecuar y aplicar la regulación del sistema de carrera profesional del SSPA a la normativa propia de la EPHPA (convenio colectivo), a la organización del trabajo, clasificación de los profesionales, y a la forma en que se hará efectivo el reconocimiento de los derechos a los profesionales de la EPHPA que se deriven, entre otras cuestiones. Para ello, la citada comisión, que será convocada dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del sistema de carrera profesional del SSPA, elaborará una norma consensuada de adaptación de la carrera profesional a la EPHPA que será incorporada en el convenio colectivo.

Disposición adicional segunda

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictase alguna normativa de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía acerca de la clasificación profesional de los Auxiliares de Enfermería en Grupo C del Personal Estatutario al servicio del Sistema Nacional de Salud, dicha disposición se incorporará al presente Convenio, produciéndose, en tal caso, la reclasificación de los Auxiliares de Enfermería en el Grupo Profesional III de este Convenio Colectivo. Igualmente se producirá dicha aplicación en el Grupo Profesional correspondiente si la modificación normativa de adaptación que se establezca en la Comunidad Autónoma de Andalucía afectase a la clasificación profesional de los Técnicos





Superiores Sanitarios.

Igualmente se producirá la adaptación normativa correspondiente si la modificación de adaptación que se establezca en la Comunidad Autónoma de Andalucía afectase a la titulación y desempeño de funciones de los Enfermeros Especialistas.

Disposición adicional tercera

El acceso por parte de los Auxiliares Administrativos a la categoría de Administrativo, dentro del Grupo III, se realizará a partir de la entrada en vigor del presente Convenio directamente para aquellos/as que detenten la correspondiente titulación acreditativa de la Formación Profesional de Grado Superior en Administración.

Se llevará a cabo, asimismo, a través de la promoción interna mediante alguno de los siguientes procedimientos:

Accederá a la categoría de Administrativo quien posea una antigüedad de diez años en el Sistema Sanitario Público de Andalucía dentro de alguna categoría integrada en el Grupo profesional IV.

Igualmente accederá, tras la superación de un curso específico de formación que será realizado en el tercer trimestre del año 2006, quien posea la titulación de Formación Profesional de Grado Medio en Administración o Bachiller y una antigüedad de cinco años en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Asimismo accederá a la categoría de Administrativo, tras la superación de un curso específico de formación que será realizado en el tercer trimestre del año 2006, quien posea titulación [a los efectos exclusivos de la presente Disposición Adicional] de Primer o Segundo Ciclo Universitario.

Con carácter anual y hasta la finalización de la vigencia del Convenio colectivo, se realizarán en el primer trimestre del año los curso específicos de formación para la promoción interna a la categoría de administrativo de aquellas personas que cumplan los requisitos establecidos en los párrafos anteriores.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio desaparece la categoría profesional de telefonista. El personal que en la actualidad detente dicha categoría pasará a formar parte de los grupos III ó IV en función de la titulación que ostente con arreglo a los párrafos precedentes de esta Disposición Adicional en relación con el artículo 29 del presente Convenio.

Disposición transitoria primera

Retroactividad del Convenio Colectivo





La retroactividad del convenio colectivo desde su firma hace referencia, exclusivamente, a los efectos económicos cuantificados y tasados que se regulan en la presente disposición. En ningún caso tendrán carácter retroactivo los derechos reconocidos a los trabajadores mediante su incorporación al convenio colectivo, ni los efectos económicos que se deriven de los mismos, ni otros derechos accesorios de cualquier otra índole que se deriven y que no se reconocían con carácter previo a la firma del convenio, salvo las cuantías económicas que se determinan a continuación:

Los efectos retroactivos del presente convenio colectivo, respecto de los aquellos trabajadores/as que se encontraran de alta en la EPHP a fecha 01 de enero de 2006, establecidos para el año 2005 se fijan en la diferencia entre las retribuciones percibidas de salario base, complementos: funcional, de nocturnidad y compensatorios de domingos y festivos, antigüedad, complemento por guardias médicas e incentivos y las cantidades por los mismos conceptos que aparecen reflejados en las tablas del Anexo I.

Respecto de lo establecido en el párrafo anterior se incrementará en un 1,50 % sobre las cantidades correspondientes a complementos de nocturnidad y compensatorios de domingos y festivos a los Auxiliares de Enfermería y a aquellos Auxiliares Administrativos que, a la entrada en vigor del este Convenio, no cumplan los requisitos establecidos en su Disposición Adicional Tercera para acceder a la categoría de Administrativo.

Las cantidades correspondientes serán abonadas, mediante dos pagas especiales, una primera en un porcentaje del 60 % de las mismas antes del día 01 de abril de 2006, y el 40 % restante, hasta alcanzar la totalidad de dichos importes será liquidado con anterioridad al día 30 de junio de 2007.

Los efectos retroactivos del presente convenio colectivo para el año 2006 se establecen a los efectos económicos derivados de la aplicación de las Tablas retributivas que aparecen establecidas en Anexo II y la jornada de trabajo determinada en el artículo 29 de este Convenio.

Las cantidades correspondientes por estos conceptos serán abonadas antes del día 01 de junio de 2006.

Quien a fecha de 10/03/06 viniese disfrutando del permiso contemplado en el artículo 41.m) tendrá derecho a la ampliación descrita en el mismo.

Disposición transitoria segunda

En el supuesto en que el presente Convenio, en todo o en parte, fuese declarado nulo por la Autoridad competente, la Comisión de Seguimiento se reunirá para determinar si se negocian las cláusulas afectadas por la nulidad o el Convenio en su totalidad.



Disposición derogatoria

Desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, queda derogado definitivamente el I Convenio Colectivo de la EPHPA 2000-2004, y con él, todos los acuerdos y actos suscritos con el Comité de Empresa o Comisión de Seguimiento y vinculados a la vigencia del anterior Convenio Colectivo.

Quedan vigentes hasta su sustitución, a través de alguno de los sistemas de coberturas definidos en este Convenio Colectivo o finalización por agotamiento, los listados de contratación temporal vigentes en la actualidad producto de los procesos de selección para puestos indefinidos llevados a cabo en la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Si [y con carácter puntual y transitorio] no se dispusiese de listado de contratación temporal podrá recurrirse por parte de la EPHP a los anexos existentes en la actualidad que ordenan a los profesionales en las correspondientes relaciones por servicios prestados en la EPHP. Dichos listados dejaran de tener validez una vez sustituidos por aquellos que resulten de los correspondientes procesos selectivos.

Anexo I. Retribuciones para el cálculo de la retroactividad año 2005

RETRIBUCIONES ORDINARIAS

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total Anual
FACULTATIVO II	19.784,54 •	14.266,38 •	34.050,92 •
FACULTATIVO I	19.784,54 •	12.003,35 •	31.787,89 •
TEC SUPERIOR ADMON	19.784,54 •	8.652,33 •	28.436,87 •
ENFERMERA	17.311,40 •	5.349,25 •	22.660,65 •
MATRONA	17.311,40 •	6.115,34 •	23.426,74 •
FISIOTERAPEUTA	17.311,40 •	4.061,64 •	21.373,04 •
TEC MEDIO ADMON	17.311,40 •	5.704,23 •	23.015,63 •
TECNICO ESPECIALISTA	12.781,20 •	4.417,85 •	17.199,05 •
ADMINISTRATIVO	12.781,20 •	4.335,85 •	17.117,05 •
AUXILIAR DE ENFERMERIA	10.719,64 •	4.307,49 •	15.027,13 •
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.719,64 •	3.637,22 •	14.356,86 •
CELADOR	10.393,73 •	3.523,51 •	13.917,24 •

INCENTIVOS

Categoría	2005
FACULTATIVO II	22% a 30%
FACULTATIVO I	22% a 30%
TEC SUPERIOR ADMON	16% a 20%
ENFERMERA	10% a 16%
MATRONA	14% a 18%
FISIOTERAPEUTA	10% a 16%
TEC MEDIO ADMON	10% a 16%
TECNICO ESPECIALISTA	6% a 10%
ADMINISTRATIVO	6% a 10%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6% a 10%
AUXILIAR DE ENFERMERIA	6% a 10%
CELADOR	6% a 10%

TRIENIOS

Trienios	
Grupo I	41,40 •
Grupo II	33,12 •
Grupo III	24,85 •
Grupo IV	16,59 •
Grupo V	12,45 •

NOCHES Y FESTIVOS

Noches	
Grupo II	50
Grupo III	40
Grupo IV	35
Grupo V	35

Festivos	
Grupo II	50
Grupo III	40
Grupo IV	35
Grupo V	35

GUARDIAS

Módulos	Guardias Médicas		
	10	17	24
Guardias Presencia	162,00 •	275,40 •	388,80 •
Guardias Localizadas	81,00 •	137,70 •	194,40 •

Módulos	Guardias Supervisoras/es	
	17	24
Guardias Presencia	146,33 •	206,58 •

Anexo II. Retribuciones año 2006CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	CATEGORIA	NIVEL	CRITERIO
Grupo I	Facultativo	I	Licenciado/a en Medicina y Cirugía con titulación posterior a 1995
		II	Facultativo/a Especialista, Facultativo Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria ó Licenciado en Medicina y Cirugía con titulación previa a 1995.
	Técnico Superior		
Grupo II	Enfermería		
	Matrona		
	Fisioterapeuta Técnico Medio		
Grupo III	Técnico Especialista		
	Administrativo		
	Operador Informático		
Grupo IV	Auxiliar Enfermería		
	Auxiliar Administrativo		
Grupo V	Celador		

RETRIBUCIONES

A) RETRIBUCIONES ORDINARIAS

Categoría	Salario Base	Complemento		Total Anual
		Funcional		
FACULTATIVO II	20.387,97	14.701,50		35.089,47
FACULTATIVO I	20.387,97	12.369,45		32.757,42
TEC SUPERIOR ADMON	20.387,97	8.916,23		29.304,19
ENFERMERA	17.839,40	5.512,40		23.351,80
MATRONA	17.839,40	6.301,86		24.141,26
FISIOTERAPEUTA	17.839,40	4.185,52		22.024,92
TEC MEDIO ADMON	17.839,40	5.878,21		23.717,61
TECNICO ESPECIALISTA	13.171,03	4.552,59		17.723,62
OPERADOR INFORMATICO	13.171,03	6.052,59		19.223,62
ADMINISTRATIVO	13.171,03	4.468,09		17.639,12
AUXILIAR DE ENFERMERIA	11.046,59	4.438,87		15.485,46
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11.046,59	3.773,04		14.819,63
CELADOR	10.710,74	3.630,98		14.341,72

B) INCENTIVOS A

Categoría	2006	2007	2008
FACULTATIVO II	22% a 31%	22% a 32%	22% a 33%
FACULTATIVO I	22% a 31%	22% a 32%	22% a 33%
TEC SUPERIOR ADMON	16% a 21%	16% a 22%	16% a 23%
ENFERMERA	10% a 17%	10% a 18%	10% a 19%
MATRONA	14% a 19%	14% a 20%	14% a 21%
FISIOTERAPEUTA	10% a 17%	10% a 18%	10% a 19%
TEC MEDIO ADMON	10% a 17%	10% a 18%	10% a 19%
TECNICO ESPECIALISTA	6% a 11%	6% a 12%	6% a 13%
OPERADOR INFORMATICO	6% a 11%	6% a 12%	6% a 13%
ADMINISTRATIVO	6% a 11%	6% a 12%	6% a 13%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6% a 11%	6% a 12%	6% a 13%
AUXILIAR DE ENFERMERIA	6% a 11%	6% a 12%	6% a 13%
CELADOR	6% a 11%	6% a 12%	6% a 13%

TRIENIOS

Trienios	
Grupo I	42,66
Grupo II	34,13
Grupo III	25,61
Grupo IV	17,10
Grupo V	12,83

NOCHES Y FESTIVOS

Noches	
Grupo II	51,53
Grupo III	41,22
Grupo IV	36,07
Grupo V	36,07



	Festivos	Festivos Especiales
Grupo II	51,53	103,05
Grupo III	41,22	82,44
Grupo IV	36,07	72,14
Grupo V	36,07	72,14

GUARDIAS

	Guardias Médicas		
Módulos	10,00	17,00	24,00
Guardias Presencia	166,94	283,80	400,66
Guardias Localizadas	83,47	141,90	200,33

	Jefatura de Guardias		
Módulos		17,00	24,00
Guardias Presencia		354,75	500,82

	Guardias Festivos Especiales		
Módulos			24,00
Guardias Presencia			701,15
Guardias Localizadas			350,58

	Guardias Supervisoras/es		
Módulos		17,00	24,00
Guardias Presencia		146,33	206,58

	Guardias Festivos Especiales Supervisoras/es		
Módulos			24,00
Guardias Presencia			372,54

	Módulo Pase de Planta Fines de Semana y Festivos		
Módulo			
Pase de Planta Fines de Semana y Festivos			110,90

INCREMENTO/COMPLEMENTO FUNCIONAL 2008

INCREMENTO/COMPLEMENTO FUNCIONAL 2008		
FACULTATIVO II		
340,51 •		
FACULTATIVO I		317,87 •
TEC SUPERIOR		284,37 •
ENFERMERA		226,61 •
MATRONA		234,27 •
FISIOTERAPEUTA		213,73 •
TEC MEDIO ADMON		230,16 •
TECNICO ESPECIALISTA		171,99 •
OPERADOR INFORM.		171,17 •
ADMINISTRATIVO		171,17 •
AUXILIAR DE ENFERMERIA		150,27 •
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		150,27 •
CELADOR		139,17 •