

## V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

### Artículo 1. Ámbitos.

1. Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo regirá las relaciones de trabajo entre la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias y sus trabajadores.

2. Ámbito personal. Quedarán incluidos en el Ámbito del Presente Convenio todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional que, en virtud de contrato de trabajo con la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, presten sus servicios para la misma en la actualidad o en el futuro, sin otras excepciones que las establecidas por mandato legal expreso o por el propio Convenio.

Quedan excluidos expresamente:

- a. Quienes se vinculen a EPES por contratos de Alta Dirección.
- b. Quienes desempeñen funciones directivas en EPES.
- c. Quienes asuman la responsabilidad directa en la Coordinación y Dirección de Proyectos o líneas corporativas en la sede central.

3. Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006, con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2009, teniéndose en cuenta las Disposiciones Transitorias respecto a la vigencia de los efectos.

### Artículo 2. Preaviso, denuncia y prórroga.

El presente Convenio se prorrogará tácitamente, por períodos sucesivos de un año, manteniendo su eficacia normativa, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes dentro del plazo de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento.

La parte denunciante deberá proceder a comunicar tal denuncia al resto de las representaciones firmantes en el plazo de 10 días, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en plazo improrrogable de treinta días a partir de la fecha de la denuncia.

En todo caso, el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto en cuanto no sea sustituido por otro.

### Artículo 3. Unidad de Convenio.

Las condiciones de trabajo aquí pactadas forman un todo orgánico, indivisible, en el conjunto de su texto, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Tales condiciones, en cualquier caso, serán consideradas global o individualmente,



pero siempre con referencia a cada profesional en su respectiva categoría.

Si algunos de los pactos recogidos en este Convenio fuesen anulado o invalidado por cualquier procedimiento legal, la Comisión Paritaria Regional se compromete a reunirse dentro de los treinta días siguientes, al objeto de alcanzar un acuerdo sobre los pactos declarados nulos.

De producirse la situación planteada en el párrafo anterior, el resto del articulado, no afectado por la nulidad o invalidación, mantendrá su vigencia, salvo que afecte a los artículos 14, 15 ó 22, en cuyo caso habrá que negociar un nuevo convenio en su integridad, de no alcanzarse acuerdo en el plazo de los treinta días.

#### **Artículo 4. Compensación y absorción de mejoras.**

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global y cómputo anual, por aquellos otros que pudiesen existir con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.
2. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas otras que, en el futuro, pudieran derivarse de disposición convencional, o legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.
3. Lo aquí dispuesto se entiende sin perjuicio de disposiciones específicas que se contienen en este Convenio, en concreto en lo dispuesto en el articulado sobre antigüedad.

#### **Artículo 5. Garantía personal.**

1. Se respetarán las situaciones individuales, derivadas de Ley, contrato individual o colectivo, que, en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan por normas o contratos posteriores.
2. Garantía laboral. En caso de despido del trabajador declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, se debatirá su posible indemnización o readmisión en el seno de la Comisión Paritaria Regional.

Cuando no exista acuerdo expreso en la citada Comisión, el trabajador podrá optar entre la readmisión en su puesto de trabajo o la indemnización.

#### **Artículo 6. Normas generales.**

1. La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo son facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente y a lo dispuesto en este Convenio y, en consecuencia, salvadas las competencias de información, orientación y propuesta asignadas a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores.
2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel





adecuado de calidad en los servicios que ha de prestar, sin perjuicio de la necesaria productividad, objetivos ambos que han de basarse en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

3. Los representantes de los trabajadores tienen el derecho y el deber de participar, en funciones de información, orientación y propuesta en la organización y racionalización del trabajo, según se establece en la Ley y en el presente Convenio.

4. En todo caso, y dentro de dichos límites, los representantes de los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en todos los supuestos en que se establezcan o modifiquen las condiciones en trabajo.

5. Se entienden comprendidos en el concepto de organización del trabajo, a efectos de lo establecido en este Convenio:

- a. La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- b. La distribución de las actividades en el tiempo, así como la adecuación, movilidad y distribución de los recursos humanos disponibles a las actividades del servicio, en cada momento y centro de trabajo, y con arreglo a las necesidades de la organización.
- c. La fijación de normas y sistemas de trabajo y utilización de recursos que garanticen la óptima realización de las actividades, tanto a nivel individual como colectivo.
- d. La determinación de las formas de compensación e incentivación más adecuadas para cada actividad de la Empresa.
- e. El establecimiento de los sistemas de formación continua, desarrollo y actualización profesional.
- f. El establecimiento e implantación de un sistema de consecución de objetivos, así como de los sistemas de valoración correspondientes, incluyendo los indicadores de calidad que garanticen la consecución de los estándares establecidos para el servicio.
- g. Cualesquiera otras funciones análogas o que vengan asignadas por la legislación vigente.

6. A los efectos indicados, se hace necesaria la mutua cooperación y participación de las partes integrantes de la empresa (dirección, trabajadores, y sus representantes).

7. La Unidad de Atención para la Emergencia Sanitaria Extra hospitalaria Primaria en Unidad Móvil está constituida por un médico, un enfermero y un técnico de emergencias sanitarias, coordinados por un médico, todos ellos pertenecientes a la EPES, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

En cualquier caso, la Empresa garantiza a los profesionales que actualmente





prestan sus servicios en Sevilla, su pertenencia a dicho Servicio Provincial.

8. Los Equipos de Coordinación Avanzada (ECA), constituidos por un enfermero/a y un Técnico/a de Emergencias Sanitarias, ambos de la EPES, que apoyan a las labores médicas de coordinación y prestan servicios sanitarios conforme a su nivel de competencias y cualificación por indicación del médico coordinador.

9. Los Equipos de Soporte Vital Básico, integrados por dos Técnicos/as de Emergencias Sanitarias de la EPES, prestan los servicios necesarios de acuerdo a la capacitación de la categoría profesional de TES de la EPES, por indicación del médico coordinador.

### **Artículo 7. Cobertura de puestos: Procesos internos y externos.**

La cobertura de puestos en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), se realizará mediante el siguiente orden de prelación:

- Primera opción traslado interno.
- Segunda opción promoción interna.
- Tercera opción provisión interna.
- Cuarta opción provisión externa.

No obstante, cuando se haga efectivo lo previsto en el artículo 7.8.1 el orden de prelación será el siguiente:

- Primera opción traslado interno.
- Segunda opción promoción interna.
- Tercera provisión interna.
- Cuarta movilidad entre Empresas Públicas.
- Quinta opción provisión externa.

#### **7.1. Traslados internos definitivos.**

7.1.1. Será facultad de la empresa, previa comunicación a la Comisión Paritaria Regional, la apertura del proceso de Traslados Internos definitivos. Podrán participar en el proceso:

- a. Los trabajadores fijos que, dentro de la misma categoría profesional, soliciten cambiar de Servicio Provincial voluntariamente.
- b. Los profesionales con derecho a reingresar en la empresa y los reingresados provisionalmente para obtener un puesto de carácter definitivo, en ambos casos de la misma categoría profesional.

7.1.2. El proceso se regirá por los siguientes criterios:

- a. Reunir todos los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.





- b. Con motivo de las adjudicaciones irán quedando puestos resultantes, que se adjudicarán en vueltas sucesivas dentro del mismo proceso.
- c. Los puestos se adjudicarán conforme al baremo que se adjunta al presente convenio como Anexo III. Con la solicitud, los aspirantes presentarán un autobaremo de sus méritos en formato normalizado.

Si como consecuencia del proceso de Traslado Interno Definitivo se produjera una movilidad de más del 50% de los puestos de una categoría y Servicio Provincial la empresa podrá disponer una incorporación escalonada a los nuevos puestos de trabajo, durante un período de seis meses a contar desde la fecha inicialmente prevista. Este aplazamiento afectará, también, en su caso, a otros movimientos dependientes de los anteriores y que se produjeran por otras convocatorias -de Traslado Interno Temporales o provisión externa con plazos simultáneos de incorporación.

7.1.3. Cerrado el plazo de solicitud no podrán modificarse los Servicios Provinciales solicitados. Los puestos adjudicados en el listado definitivo son irrenunciables. La renuncia de un puesto adjudicado significará la pérdida del puesto fijo en la Empresa. La Comisión Paritaria Regional podrá autorizar la renuncia cuando de ésta no se derivasen perjuicios para los derechos de terceros.

#### 7.1.4. Plazos de convocatoria.

Los procedimientos de Traslados Internos Definitivos se producirán, con carácter general de forma simultánea con los Traslados Internos Temporales, en el primer cuatrimestre de cada año, salvo que, por convocatoria de Provisión Externa, deban compartir, ambos procesos, el mismo período de incorporación de los profesionales.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales. Los trabajadores que ya pertenezcan a este listado sólo deberán aportar nuevos méritos curriculares y los servicios prestados en EPES se actualizarán automáticamente.

La baja del listado, solicitada por el trabajador, tendrá vigencia a los quince días desde el registro de la misma.

#### 7.2. Traslados Internos Temporales.

Con objeto de facilitar el traslado de manera temporal a un Servicio Provincial diferente del que se viene ejerciendo la actividad con carácter fijo e idéntica categoría profesional, la empresa concederá los Traslados Internos Temporales con los siguientes criterios:

- a. Duración mínima de 16 semanas por motivo de baja maternal, excedencias con reserva de puesto, permisos no retribuidos, o también aquellas otras circunstancias que generen una contratación por dicho plazo. En determinados supuestos (violencia de género, circunstancias familiares extremas, etc.) la Comisión Paritaria Regional reconocerá el derecho preferente a Traslados Temporales, planteando, dentro de las posibilidades organizativas, los mecanismos adecuados a tal efecto.





- b. Los procedimientos de Traslados Internos Temporales se producirán, con carácter general de forma simultánea con los Traslados Internos Definitivos, en el primer cuatrimestre de cada año.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales. Los trabajadores que ya pertenezcan a este listado sólo deberán aportar nuevos méritos curriculares y los servicios prestados en EPES se actualizarán automáticamente.

La baja del listado, solicitada por el trabajador, tendrá vigencia a los quince días desde el registro de la misma.

- c. Los profesionales que se incorporen como consecuencia de un proceso de Provisión externa podrán pedir, en el momento señalado en la convocatoria su inclusión en un listado específico de Traslados Internos Temporales, subsidiario al previsto en el párrafo anterior, y que estará en vigor hasta el momento previsto en el apartado f.
- d. Las solicitudes se baremarán y priorizarán conforme al mismo baremo que los Traslados Internos Definitivos.
- e. La renuncia por parte del trabajador a una oferta de Traslado Interno Temporal supondrá su pase al final de la lista para dichos traslados.
- f. La lista de Traslados Internos Temporales estará vigente hasta la fecha prevista de entrada en vigor de la lista definitiva de la siguiente convocatoria.

Los Traslados Internos Temporales no darán derecho a indemnización o compensación alguna, ni retributiva ni en jornada, y finalizarán por el cese de la causa que motivó dicho traslado o por cobertura del puesto mediante traslado interno definitivo o provisión externa, regresando el trabajador a su puesto de origen.

El proceso de traslado interno temporal produce un único movimiento y debe primar la cobertura por contratación en el servicio provincial de origen frente al traslado.

En caso de no aceptación o renuncia al contrato de cobertura de la plaza resultante de un Traslado Interno Temporal por parte del trabajador sustituto, éste pasará al final de la lista de contratación en EPES durante 6 meses manteniendo su puntuación en la Bolsa de Contratación Permanente.

La empresa, en supuestos de descubierta de un Servicio Provincial podrá condicionar el inicio, o iniciado éste, el disfrute efectivo de un Traslado Interno Temporal, a su efectiva sustitución en origen. La Dirección de la Empresa impulsará las medidas necesarias para obtener la cobertura de los Servicios.

### 7.3. Reingreso de profesionales sin reserva de puesto de trabajo.

Aquellos profesionales que tengan derecho, debidamente acreditado, al reingreso en la empresa, sin reserva del puesto de trabajo deberán participar en el primer procedimiento de Traslados Internos Definitivos que se convoque. El puesto de trabajo obtenido tendrá carácter definitivo.



El reingreso podrá realizarse, también, con carácter provisional en el puesto vacante existente en la empresa, a elección del trabajador entre los disponibles. El reingresado provisional deberá participar en el primer procedimiento de Traslados Internos Definitivos que se convoque para la obtención del puesto permanente. Caso de que el trabajador no participara en el citado proceso le será asignado un puesto residual que resulte. El trabajador podrá solicitar nuevamente la excedencia que proceda, sin reserva de puesto, si no desea ocupar el puesto obtenido con carácter definitivo.

Para los supuestos de reingreso provisional serán consideradas puestos vacantes los ocupados con contratados interinos por puesto vacante.

Si existieran varios trabajadores interinos por plaza vacante se utilizará el Baremo para Traslados Internos Definitivos a efectos de determinar el orden para la resolución del contrato por los reingresos provisionales, extinguiéndose aquel contrato del interino que obtuviera menor puntuación, y así sucesivamente.

Los reingresos se atenderán por orden de solicitud. Se utilizará el mismo baremo que el de los Traslados Internos Definitivos para determinar la prioridad cuando dos o más profesionales soliciten el mismo día el reingreso.

En el supuesto de que el trabajador solicite el reingreso y no existiese vacante en ese momento, tendrá derecho preferente para su reingreso para cubrir necesidades temporales de las que dan lugar a Traslados Internos Temporales, en expectativa de vacante.

#### 7.4. Promoción Interna.

La empresa, con respeto a los principios de mérito, capacidad y concurrencia, favorecerá los procesos de promoción interna para la cobertura de los puestos de trabajo existentes. La promoción interna a puestos definitivos de categoría superior se realizará mediante la participación de todos los interesados en la correspondiente convocatoria pública. Será necesario que el trabajador tenga una antigüedad en la EPES de al menos un año y reúna todos los requisitos definidos para el desempeño del puesto.

#### 7.5. Promoción Interna Temporal.

Por Promoción Interna Temporal los profesionales podrán acceder a períodos de desempeño en otra categoría siempre que:

- a. Sean personal fijo en la empresa.
- b. Tengan una antigüedad de, al menos, un año en su categoría de origen.
- c. Reúnan todos los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.
- d. Superen los requisitos formativos y las pruebas que, en su caso se determinen. La Comisión Paritaria Regional acordará los procedimientos formativos para la adquisición de las competencias necesarias.

Se ofertarán para Promoción Interna Temporal la cobertura de los mismos supuestos que dan lugar a Traslados Internos Temporales, así como otros

supuestos de contratación de fecha cierta de finalización.

Las ofertas para Promoción Interna Temporal tendrán preferencia a la Bolsa Permanente de Contratación.

El trabajador no podrá solicitar ni obtener, en ningún caso, por el desempeño del puesto en Promoción Interna Temporal, la fijeza en esa categoría. No obstante, el tiempo trabajado en dicha categoría se podrá computar, en su caso, en la convocatoria de Promoción Interna Definitiva.

La Promoción Interna Temporal terminará por el cese de la causa, o cumplimiento del plazo que motivó la Promoción o por cobertura del puesto con carácter definitivo por los procedimientos previstos en este Convenio.

#### 7.6. Provisión Externa/Interna.

##### 7.6.1. El procedimiento de Provisión Externa.

La empresa realizará una convocatoria para Provisión Externa cuando se hubiera agotado la lista de aspirantes seleccionados o, en todo caso, transcurridos 30 meses desde la anterior convocatoria. En este supuesto se convocará nuevo proceso selectivo y los seleccionados quedarán a continuación de los aspirantes seleccionados en el anterior proceso para la adjudicación de nuevas vacantes.

El proceso de cobertura por Provisión Externa, se realizará con arreglo a los siguientes principios:

- Legalidad, igualdad, mérito capacidad y publicidad en el acceso al puesto de trabajo que se oferta.
- Información, transparencia y participación respecto a la representación sindical. Se informará a la Comisión Paritaria Regional con una antelación de 20 días naturales a la resolución de apertura del proceso.
- Gestión eficiente de los recursos humanos para adecuarlos a las necesidades del servicio y a las convocatorias.
- Adecuación de los procedimientos de selección, de sus contenidos y pruebas a las funciones a desarrollar en los puestos ofertados.
- En el apartado experiencia del baremo se valorarán con homóloga puntuación, dentro de los distintos subapartados, los servicios prestados en el Sistema Sanitario Público.

En las convocatorias de los procesos selectivos se harán constar los siguientes datos:

- Número de puestos y categoría profesional de los mismos.
- Requisitos para la admisión al proceso selectivo.
- Baremo de méritos, en el que se valorarán formación, experiencia profesional y otras actividades.



- Características de las pruebas.
- Modelo de solicitud y Centro al que dirigir las solicitudes.
- Plazo de presentación de las mismas.

La representación sindical tendrá acceso a los méritos aportados por los aspirantes y podrá estar presente en las pruebas de selección del proceso. Realizadas las mismas, se facilitará a la representación sindical el resultado desglosado del proceso de selección.

#### 7.6.2. Provisión interna (Sistema de cobertura permanente).

Del proceso selectivo surgirá la lista de seleccionados, a los que se asignará, por orden, los puestos vacantes definitivos existentes. Asignadas estas vacantes, y para los seleccionados restantes, se sumarán los días trabajados en EPES a contar desde la publicación de la convocatoria, de manera que, ponderado con la nota conseguida en el Proceso Selectivo, produciría una reordenación de la lista, que se realizaría de forma permanente. Conforme a esta nueva ordenación se irían asignando, con carácter definitivo, las vacantes sucesivas que fueran surgiendo, conforme a lo previsto en este apartado. Esta situación permanecerá así hasta la convocatoria de un nuevo proceso selectivo, bien por agotamiento de la lista o por el transcurso del plazo de 30 meses. En este supuesto se convocará nuevo proceso selectivo y los seleccionados quedarán a continuación de los aspirantes seleccionados en el anterior proceso para la adjudicación de nuevas vacantes.

En todos los supuestos, la negativa del aspirante a su incorporación supondrá su pase al final de la lista correspondiente.

#### 7.6.3. Lista de seleccionados y Bolsa Permanente de Contratación.

Formarán la lista de seleccionados aquellos profesionales que superaron el Proceso Selectivo pero aún no han ocupado puesto vacante conforme al procedimiento de cobertura permanente.

Los aspirantes del proceso selectivo que hubieran superado las pruebas pero no hubieran sido seleccionados serán incluidos en la Bolsa Permanente de Contratación. Este listado de aspirantes se actualizará en los plazos y conforme a los procedimientos que se acuerden en la Comisión Paritaria Regional.

Tendrán preferencia para la oferta de contratos los profesionales incluidos en el listado de seleccionados. La no aceptación, o renuncia, de una oferta entre sus Servicios Provinciales de elección supondrá pasar al final de la lista por un período de seis meses

#### 7.7. Permuta.

Éste es un caso de traslado interno temporal con las siguientes peculiaridades:

1. Dos profesionales fijos y de la misma categoría de distintos servicios provinciales expresan por escrito su deseo de permutar sus puestos.



2. La duración del intercambio o permuta será de un año, prorrogable hasta tres. Una vez disfrutado un período de permuta deberá pasar un año antes de solicitar otra.

3. No podrá solicitar la permuta el profesional que participó en un proceso de Traslado Interno Definitivo y no permanece seis meses en el servicio adjudicado.

4. La Comisión Paritaria Regional resolverá, en sentido positivo, o negativo, en el plazo de un mes, previo análisis de cada solicitud de forma individual, ajustando la simetría en el cumplimiento de la jornada establecida en convenio.

Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna. Finalizarán en el caso de finalización o suspensión del contrato de trabajo, o de la reserva de puesto de cualquiera de los permutantes.

#### 7.8. Movilidad entre Empresas Públicas en el Sistema Sanitario.

7.8.1. El presente convenio prevé la posibilidad de que un trabajador de la EPES 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 podrá hacerse efectiva en la EPES cuando se den las condiciones que se detallan:

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 trabajador un acuerdo o convenio por el cual se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada cobertura, y las condiciones laborales del trabajador solicitante.

3. Que una vez tenga efecto, se incorpore automáticamente el citado acuerdo como parte del propio artículo 7 del Convenio Colectivo, comunicando este extremo a la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de la EPES, que deberá dar su aprobación previa al respecto.

Lo dispuesto en este artículo se podrá hacer extensivo al resto de instituciones del Sistema Sanitario Público de Andalucía cuando sea posible dentro de los límites legales.

La empresa favorecerá la movilidad profesional de las categorías de difícil homologación dentro del Sistema Sanitario Público, especialmente TES y Técnico de administración. Las partes se comprometen a que en la negociación se garanticen los derechos profesionales de estas categorías.

#### 7.8.2. Permutas entre Empresas Públicas.

El presente convenio prevé la posibilidad de que un trabajador de EPES 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 EPES 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 trabajador, un acuerdo o convenio por el cual se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada permuta, y las condiciones laborales de los trabajadores solicitantes.
3. Que, una vez tenga efecto, se incorpore automáticamente el citado acuerdo como parte del propio artículo 7 del presente Convenio Colectivo, comunicando este extremo a la Comisión de Seguimiento, la cual deberá dar su aprobación previa al respecto.

### **Artículo 8. Plantilla.**

La Empresa adecuará sus recursos, en cada momento, al cumplimiento de su objeto social lo que habrá de traducirse en un organigrama de cuya evolución, en su caso, se mantendrá informada previamente a la representación de los trabajadores.

Una vez al año, en el momento que se acuerde entre la Dirección y la representación de los trabajadores, se facilitará a dichos representantes listado del personal de la empresa en que habrá de figurar, junto con el nombre y apellidos de cada trabajador, su fecha de ingreso en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, categoría profesional a la que esté adscrito, y antigüedad reconocida.

La Empresa deberá recurrir al empleo público ante cualquier política de expansión en materia de Emergencia Extrahospitalaria Primaria.

### **Artículo 9. Inicio de la relación laboral.**

1. Respetando aquellas condiciones que, respecto del personal procedente del SAS, fueron recogidas por la Ley 2/1994, cualquier otro personal que ingresara en la actividad a partir de la firma del presente Convenio, será considerado de nueva contratación, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria de la antes citada Ley.

2. 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 de entre las autorizadas por la Legislación vigente.

Su régimen jurídico será el determinado por las disposiciones legales vigentes y por lo establecido en el presente Convenio.

3. Así, será personal eventual el contratado para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de requerimientos de prestación de servicios, aun 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 podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

4. Será personal interino el contratado para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

5. Procederá el contrato por obra o servicio determinado en aquellos casos en que el objeto del mismo sea la realización de funciones suficientemente identificables, bien por sí mismas o porque deriven de un contrato mercantil o civil de la empresa contratante con un tercero.

6. El contrato en prácticas, sólo se autorizará por la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias respecto de aquellas personas que, teniendo la titulación requerida para el puesto de trabajo a cubrir, opte a su primer empleo y no presten servicios calificables como asistenciales (médico/a, enfermero/a y TES).

Los profesionales que presten sus servicios calificables como asistenciales (médico/a, enfermero/a y TES), que sean contratados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, e independientemente de la modalidad del contrato laboral suscrito con EPES, gozarán de las condiciones de trabajo y retributivas fijadas en el mismo.

7. El contrato de relevo será el empleado para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación anticipada.

8. El contrato a tiempo parcial se podrá celebrar cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, conforme a la legislación de aplicación.

9. En todos los contratos de trabajo que sean celebrados por la empresa se hará constar todos los requisitos mínimos exigidos en la legislación vigente y en particular el Servicio Provincial (integrado por el Centro de Trabajo y los lugares de producción) donde el profesional preste sus servicios.

#### **Artículo 10. Período de prueba.**

Los trabajadores de EPES deberán superar un período de prueba, a contar desde el inicio de la primera relación laboral, y que será acumulable por contratos sucesivos, de la siguiente duración:

1. Seis meses en personal titulado superior.
2. Tres meses en personal titulado de grado medio.
3. Dos meses en resto de personal titulado.
4. Un mes para personal no titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes 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.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento de la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo como de servicios prestados.

### **Artículo 11. Extinción de la relación laboral.**

La extinción de la relación laboral, salvados los casos en que la misma sea voluntad del trabajador, o imputable al mismo, se producirá mediante comunicación a éste con una antelación mínima de quince días, cuando ello sea posible y preceptivo legalmente, acompañada de una propuesta del documento de liquidación de cuentas.

### **Artículo 12. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.**

Todo trabajador que desee cesar en la empresa deberá comunicar su decisión a ésta con los siguientes plazos de preaviso:

Personal facultativo o técnico: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso dará derecho a la Empresa a resarcirse con una cantidad equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación más la parte proporcional de las pagas extraordinarias, pudiendo detraer dichas cantidades del finiquito que, por liquidación de la relación laboral, le corresponda al trabajador.

### **Artículo 13. Movilidad funcional.**

1. 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 trabajador.

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 a que pudieran estar adscritos, o categoría profesional equivalente en su caso. Se dará preferencia al carácter de voluntariedad, de no existir esta circunstancia, se hará con carácter rotatorio y por un máximo de seis meses.

2. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que tuviere reconocida por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses a lo largo de dos años, se reclasificará en la categoría que haya desempeñado, si procede legalmente, sin perjuicio de lo que se establece, respecto a la Promoción Interna Temporal en el artículo 7.5 del presente Convenio Colectivo.

Cuando desempeñadas funciones de categoría superior, no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que pudiera existir entre la función efectivamente realizada y aquella anteriormente desempeñada.



3. Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar puntualmente un trabajador a tareas inferiores a la categoría profesional que tuviese asignada, deberá mantener tanto su retribución, como el resto de derechos que pudiera corresponder a su categoría profesional.

Tal situación, que se mantendrá sólo por el tiempo imprescindible, deberá estar debidamente motivada, será comunicada a la representación sindical. El trabajador afectado, percibirá íntegramente cualquier mejora, tanto de carácter laboral como retributiva, que corresponda aplicar a los profesionales de su categoría de origen

4. Durante el período de embarazo la mujer, previo informe del facultativo que la asista en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable, tendrá derecho al cambio de su puesto de trabajo cuando no resultase posible la adaptación de las condiciones del que viniese desempeñando.

Tal situación de cambio se mantendrá en tanto el estado de la trabajadora no permita la reincorporación a su puesto de trabajo.

#### **Artículo 14. Movilidad geográfica.**

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus profesionales para la realización de sus actividades en otro Servicio Provincial distinto al de su contratación, por un período máximo de tres meses. La empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas correspondientes. En dichos desplazamientos se dará prioridad a la voluntariedad entre los profesionales de la categoría afectada, y de no existir voluntarios, serán designados por orden inverso de antigüedad en la empresa en los Servicios Provinciales limítrofes.

2. Los Servicios Provinciales están integrados por un Centro de Coordinación (CCU) y una o varias Bases Asistenciales. Para dar cobertura a todos ellos, los Servicios Provinciales podrán organizarse por acuerdos de rotación y/o sistema de adscripción.

Cuando fuera necesario la adopción de un procedimiento u otro ésta se realizará antes del 1 de noviembre y con carácter previo a la determinación de los cuadrantes anuales.

Prevalecerá, en primer lugar, el acuerdo por mayoría entre los profesionales, siempre que se garanticen las necesidades organizativas de la empresa y los porcentajes mínimos de adscripciones a bases periféricas que se establecen en la Disposición Adicional Primera.

El acuerdo se adoptará por, al menos, por la mayoría de los trabajadores del censo, con un mes de antigüedad en la empresa, que manifestarán por escrito su conformidad, para cada categoría.

Si no existe acuerdo de los profesionales la Dirección del Servicio Provincial convocará a la Comisión Paritaria Provincial para la adopción de un acuerdo que tendrá carácter vinculante para todos los profesionales.



De no ser posible este acuerdo, la Dirección del Servicio Provincial decidirá en última instancia sobre la organización para la cobertura del Servicio.

El sistema que se adopte para la cobertura de los Servicios deberá respetar lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

Cualquiera que sea el sistema de organización del servicio, se respetarán, en todo caso, los derechos adquiridos de los profesionales adscritos anteriormente a la firma del presente Convenio.

#### A. Organización por adscripciones.

Las adscripciones se realizarán previa convocatoria a los profesionales.

La adscripción podrá realizarse al CCU, o a las Bases Periféricas. Serán Bases Periféricas las que distan, al menos, 24 km del CCU.

No podrán adscribirse a las bases periféricas más profesionales de los necesarios para la cobertura de éstas.

En el sistema de adscripciones, la Dirección del Servicio Provincial podrá disponer la prestación del servicio fuera de la base de adscripción con un máximo del 30% de la jornada anual programada.

Cuando dos profesionales intercambien voluntariamente sus turnos, no generarán más derecho, ni económicos por compensación de gastos, ni en jornada, que el derecho que tuvieran antes de dicho cambio de turnos. Los desplazamientos se atribuirán y abonarán al que lo realiza efectivamente.

#### B. Acuerdos de rotación.

Si existe un acuerdo de rotación se entenderá que todos los profesionales se encuentran adscritos al CCU.

Cuando dos profesionales intercambien voluntariamente sus turnos se atribuirá a cada profesional el desplazamiento efectivamente realizado.

14.3. Desplazamientos. La realización con carácter obligatorio de servicios asistenciales, activación de guardia localizada, o formación en lugar diferente de la adscripción del profesional dará lugar a desplazamiento, siempre que la distancia exceda de 24 km contados desde el CCU o, en su caso, base periférica de adscripción.

Se retribuirán, también, los desplazamientos a las bases asistenciales entre El Tomillar y Sevilla, y Cádiz y su correspondiente CCU.

Los desplazamientos serán indemnizados en el precio/km que se determine en la normativa sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía. La distancia se determinará conforme al Mapa Oficial de Carreteras. Podrá sustituirse el pago individualizado de los desplazamientos por otros medios de transporte, previo acuerdo entre trabajadores y empresa en el ámbito del Servicio Provincial.



Los profesionales de las Bases Asistenciales del Campo de Gibraltar se entenderán adscritos a la Base de Algeciras, salvo adscripción expresa a La Línea con los procedimientos y limitaciones que se establecen en este artículo, Se abonarán los desplazamientos entre ambas bases conforme a lo establecido en este artículo.

Además, se computará, con cargo al crédito horario por desplazamientos, previsto en el artículo 15.1.d, conforme a los siguientes tramos:

- a. Distancia entre 24 y 60 kilómetros: Una hora de desplazamiento, que incluye la ida y la vuelta.
- b. Más de 60 km de distancia: Dos horas, que incluye la ida y la vuelta.

### **Artículo 15. Jornada.**

En aplicación de la jornada de 35 horas semanales, la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1.582 horas por profesional, que se distribuye:

1. Para el personal asistencial:

- a. 1.452 horas de jornada asistencial directa.
- b. 48 horas para actividades de formación obligatoria para el puesto de trabajo.
- c. 44 horas: Libre disposición para el profesional.
- d. 38 horas, de compensación máxima por desplazamientos y, en caso de no utilización, para actividades de formación obligatoria, que podrá ser propuesta por el profesional entre la planificada para el puesto de trabajo.

Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada laboral diaria, se computarán las horas, acumulándose para disfrutar la correspondiente compensación horaria. La compensación se realizará, preferentemente en descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, deduciéndose de la jornada anual, cuando sea posible, por turnos completos de trabajo.

Finalizado el ejercicio las horas que no se hayan podido compensar en descansos se retribuirán como jornada de rebase, en el mes siguiente, salvo indicación en contra del trabajador para que se compense en descanso en los cuatro meses siguientes.

2. Para el personal no asistencial:

- a. 1.452 horas de jornada efectiva directa.
- b. 86 horas para actividades de formación obligatoria para el puesto de trabajo.
- c. 44 horas: Libre disposición para el profesional.

Para el personal administrativo y técnico de administración, del crédito horario de formación total obligatoria, se retraerán 38 horas, que serán desempeñadas como







jornada directa y retribuida a precio de hora ordinaria. Asimismo, las horas no realizadas como formación obligatoria se retraerán en las mismas condiciones anteriores.

Antes del comienzo de cada año la Empresa deberá elaborar los calendarios laborales tipo para el próximo año, dando información de los mismos a los trabajadores y a sus representantes con carácter previo. En estos calendarios deberá aparecer, previa información a los representantes de los trabajadores los siguientes datos:

- Tipo de jornada diaria.
- Días efectivos de trabajo.
- Días de descanso retribuido conocidos a priori: Festivos y otros, como las compensaciones horarias arrastradas del ejercicio anterior.

En este calendario y a medida que avance el año y según los plazos dispuestos en el presente convenio, se consignarán todas las variables sobre jornada que puedan afectar al cómputo anual del trabajador, tales como vacaciones, horas de libre disposición, jornada de rebase, etc.

Finalizado el ejercicio las horas que no se hayan podido compensar en descansos se retribuirán como jornada de rebase, en el mes siguiente, salvo indicación en contra del trabajador para que se compense en descanso en los cuatro meses siguientes.

Las horas de libre disposición se solicitarán con una antelación al menos de tres días respecto al momento de su disfrute, y su concesión queda supeditada a las necesidades del servicio.

### 3. Jornada de Rebase.

#### 1. Principios generales.

A requerimiento de la Empresa y con carácter voluntario por parte del trabajador, se podrán realizar turnos de trabajo que superen las 35 horas semanales, establecidas en el artículo 15, con el límite de la duración máxima de la jornada de 40 horas semanales, en cómputo anual.

La oferta de la citada actividad se realizará por la empresa atendiendo a criterios de igualdad, equidad y disponibilidad voluntaria del trabajador. Las horas de actividad de rebase quedan excluidas, a efecto de cómputo, de la jornada extraordinaria pactada en el artículo 22.5.

Estas actividades supondrá, también, el abono de los complementos de nocturnidad, festivos, plus de helicóptero, o el que proceda según las circunstancias de su desempeño. Asimismo en caso de que la cobertura del puesto generase indemnización por desplazamiento, se abonará en los términos establecidos en el artículo 14. Se establecerán en las Comisiones Paritarias Provinciales unos sistemas rotatorios de forma que la asignación de estas jornadas sea equitativa, con la creación de una lista de disponibilidad. Podrá



establecerse una lista única para Dispositivos de Riesgo Previsible. El compromiso del profesional para participar en dichos sistemas tendrá carácter semestral. El incumplimiento del compromiso, conforme al sistema establecido por la Comisión Paritaria Provincial, supondrá pasar al final de la lista.

Tendrán consideración de jornada de rebase la siguiente:

- a. La cobertura de las horas empleadas por los representantes de los trabajadores de su crédito horario sindical.
- b. Los turnos descubiertos por el disfrute de los profesionales de los Permisos Retribuidos previstos en el artículo 20.1.b, c, d, e.
- c. Los turnos de los Dispositivos de Riesgo Previsible.
- d. En los supuestos de imposibilidad de contratar.
- e. La cobertura de las Incapacidades Temporales, y otras incidencias que motiven la ausencia del trabajador, mientras se realiza la contratación. La superación de un 5% del índice de absentismo para el Servicio Provincial y categoría facultará a la empresa para no aplicar lo establecido en este apartado.

Para el personal de administración la jornada de rebase se planificará, con criterios equitativos para atender circunstancias extraordinarias que no deban atenderse por contratación.

La jornada de rebase se retribuirá conforme a lo previsto en Anexo II.

## 2. Garantías de la Jornada de Rebase.

El consentimiento del trabajador para la realización de la Jornada de Rebase será prestado por escrito. Tendrá una validez semestral y se renovará tácitamente por períodos iguales si el trabajador no plantea su renuncia escrita con quince días de antelación.

Ningún trabajador puede sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo.

La empresa llevará registros actualizados de todos los trabajadores que efectúan un trabajo de este tipo y del número de horas efectivamente trabajadas. La representación sindical tendrá acceso a dichos registros.

La jornada de rebase no supondrá una cobertura de continuo de una reducción de plantilla en ningún centro de la empresa.

## **Artículo 16. Sistemas de turno y calendario laboral.**

El sistema de turnos establecido en cada centro de trabajo tiene por definición carácter rotatorio, por lo que no se contempla personal específico adscritos a turnos de día, de tarde o de noche. En cualquier caso, la especial actividad de la empresa hace necesario que quede garantizado el funcionamiento del servicio durante las 24 horas de los 365 días del año.





Cuando el profesional curse con regularidad estudios oficiales que conduzcan a la obtención de una titulación de carácter oficial podrá solicitar los tramos horarios en los que no desee tener actividad, en el momento de la matrícula o cuando tenga conocimiento de la programación académica.

El procedimiento de determinación de turnos en estos casos deberá ponderar los derechos de todos los profesionales. La denegación, total o parcial, de la solicitud del trabajador se realizará motivadamente.

Una vez iniciada la reducción de jornada por razones familiares, prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la determinación de los turnos a programar deberá solicitarse con, al menos, tres meses de antelación.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Los profesionales podrán solicitar de manera voluntaria este tipo de jornada, dadas las características de cobertura de bases que presenta la EPES.

Así mismo, será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de protección a la maternidad.

En el calendario laboral anual se recogerán los siguientes datos:

- Los horarios de turnos establecidos tanto en coordinación como en equipos, así como los turnos de guardias localizadas que cubran la expectativa de llamada por unidad funcional de asistencia y para los motivos de activación recogidos en este Convenio.
- La formación obligatoria anual del profesional. La formación obligatoria se programará por jornadas no inferiores a cinco horas.

El desarrollo de los cuadrantes fijará la jornada desde enero a diciembre. Estos cuadrantes determinan los turnos de trabajo de cada profesional en cada mes, sujetos a las siguientes consideraciones:

La Dirección del Servicio Provincial realizará la planificación de toda la actividad anual programada (guardias asistenciales, guardias localizadas y turnos de coordinación), incluyendo el período vacacional.

Los representantes de los trabajadores, con el acuerdo de los mismos, podrán presentar su propuesta anual de cuadrantes. Será validada por el director provincial, siempre que se acrediten criterios equitativos en las cargas de trabajo, rotación por bases, si así lo requieren los profesionales, cumplimiento de la normativa laboral, y se garanticen las necesidades organizativas de la Empresa.

- Los profesionales determinarán en el mes de noviembre de cada año, los meses de período vacacional para el año a planificar. Las fechas de las vacaciones se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 19.
- En virtud del cumplimiento de la función asistencial, los cuadrantes podrán estar sujetos a posibles cambios con el fin de cubrir bajas ocasionales, vacaciones de los profesionales contratados por la empresa, dispositivos especiales, necesidades por cambios en la demanda, o



situaciones similares. Cualquier cambio en el turno deberá ser comunicado al profesional con la máxima antelación posible.

- En este sentido, los cambios producidos por la apertura de nuevos equipos se preavisarán con un mes de antelación tanto a los trabajadores como a la representación sindical.
- En estos cuadrantes sólo se contempla la jornada previsible y programable anualmente, que deberá corresponder a la mayor parte de la jornada total anual; produciéndose, una vez conocidas las otras actividades de distribución irregular, ajustes por periodos de tiempo en cada Servicio Provincial.
- Las actividades que se tengan que realizar sobre la marcha, se harán en consonancia con la disponibilidad horaria y organizativa dada en cada momento por los cuadrantes vigentes.
- El trabajador podrá solicitar por los procedimientos habituales cambios internos de alguno de los turnos establecidos en cuadrante, en cuyo caso necesitaría la aprobación explícita del compañero por el que se cambia y de la Dirección del Servicio Provincial o, cuando ésta no sea posible, de la persona en quien delegue, que deberá ser puesta en conocimiento de los trabajadores.
- En cualquier caso, el trabajador interesado tendrá a su disposición la información actualizada de su registro horario, estando esta información también a disposición de la representación de los trabajadores para el análisis y estudio de su mejor aprovechamiento.
- Si se genera variabilidad indiscriminada por necesidad de la Empresa, o se produjeran posibles faltas de equidad, en cuanto a la asignación de turnos en festivos o nocturnos no previstas en los procedimientos acordados, superior al 6%, se reunirá la Comisión Paritaria Provincial para analizar las causas y buscar posibles soluciones a esta situación. Siempre que se llegue a un acuerdo, éste tendrá carácter vinculante y deberá ser cumplido por los trabajadores y la empresa.
- La empresa facilitará el cambio de turno para acudir a tratamientos de fecundación asistida, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.
- La planificación de los turnos de los Equipos Aéreos Fijos se realizará por períodos trimestrales, con referencia al orto/ocaso.

### **Artículo 17. Modificación de horario y de turnos.**

Los horarios establecidos, así como los turnos generales que devienen de este Convenio, podrán modificarse por necesidades organizativas, estructurales y/o por acuerdo entre la Dirección de la Empresa, y los propios trabajadores o la representación legal de estos, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio y en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 18. Descanso semanal.**





Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido por módulo de siete días naturales, que podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas, salvo que por circunstancias excepcionales (tales como catástrofes, terremotos, inundaciones, incendios, grandes accidentes y supuestos similares), la empresa sea obligada a la utilización de recursos extras.

### **Artículo 19. Vacaciones.**

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones dentro del año natural.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las especiales características del servicio. Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos, cada uno de ellos de una duración mínima de siete días. En Comisión Paritaria Provincial se podrá acordar el fraccionamiento en no más de tres períodos. El trabajador podrá disfrutar, si así lo solicita, de un mínimo de quince días en los meses de julio a septiembre. Sin perjuicio de lo anterior, si los treinta días de vacaciones estuvieran en un solo mes, y éste tuviera treinta y un días se programarían vacaciones por todo el mes, sin impacto en jornada.

Para el personal de administración, y en supuestos de fraccionamiento, la suma de todos los períodos sólo podrá comprender 22 días laborables, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo de este artículo.

El trabajador conocerá las fechas para su disfrute con una antelación de, al menos, dos meses antes de su comienzo.

Una vez fijada la fecha, la incapacidad temporal sobrevenida antes del comienzo de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período de disfrute, que se reanudará, obtenida el alta médica, en una nueva fecha acordada, de común acuerdo, conforme a lo previsto anteriormente, siempre que la media del absentismo del trabajador (calculada según el cociente entre turnos de baja laboral y turnos planificados de los cuadrantes anuales) en los tres años inmediatamente anteriores al inicio previsto de vacaciones, contados de fecha a fecha, sea inferior al 6%. Quedan expresamente excluidas de este porcentaje, las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional.

En supuestos de dedicación a proyectos de la empresa, producida con posterioridad a la fijación de las vacaciones, se podrá fijar de común acuerdo una nueva fecha de disfrute de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o maternidad, paternidad los profesionales tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Los trabajadores que voluntariamente lo soliciten podrán acumular sus vacaciones a los supuestos mencionados en este párrafo.



El personal que acceda a la jubilación o excedencia voluntaria disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda antes de la fecha prevista de baja. Todos los permisos y licencias podrán unirse al período vacacional reglamentario, conforme a sus procedimientos de determinación. Las ausencias por permisos retribuidos, descansos por maternidad y por Incapacidad Temporal son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de vacaciones

El trabajador con más de 6 años trabajados en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias tendrá derecho a disfrutar de un día adicional si toma la totalidad de sus vacaciones, fraccionadas o no, en cualquiera de los meses siguientes: febrero, marzo, abril, mayo, octubre o noviembre, con exclusión de la semana santa.

### **Artículo 20. Permisos retribuidos.**

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

- a. Quince días naturales, en caso de matrimonio, o de formalización legal de pareja de hecho.

Se acreditará mediante certificación de matrimonio, libro de familia, o acta de inscripción en el registro oficial de uniones de hecho.

- b. Por nacimiento de hijo: Tres días naturales. En caso de que sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de cinco días naturales. El permiso se disfrutará consecutivamente desde el día de nacimiento.
- c. Por adopción legal de un hijo o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor. El permiso será de tres días naturales. En caso de que sea necesario el desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de cinco días naturales.

En el supuesto de adopción internacional el permiso se iniciará en la fecha de inscripción de la adopción en el Registro Civil o Consular competente. En el resto de supuestos el permiso tendrá lugar en la fecha de resolución judicial o administrativa que acuerde la adopción o acogimiento. En este supuesto el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y trienios), cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

- d. Por accidente o enfermedad grave.

d.1. De cónyuge, pareja de hecho legalmente formalizada, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad:

Dos turnos de 12 horas para el personal asistencial, y tres días laborables para el personal de administración. Si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, o la gravedad de la enfermedad, la hospitalización, o el reposo domiciliario previsto en el párrafo siguiente, superara los siete días, el permiso será de tres turnos de 12 horas para el personal asistencial o cuatro días laborables para el personal de administración.

En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, un turno de 12 horas para el personal asistencial, o dos días laborables para el personal de administración. Si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de dos turnos de 12 horas para el personal asistencial o tres días laborables para el personal de administración.

d.2. Parientes hasta el segundo grado de afinidad:

Por accidente o enfermedad grave, tres días naturales.

El permiso en los supuestos anteriores será de cinco días naturales si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia.

En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tres días naturales.

En cualquier caso, en los supuestos de cirugía ambulatoria, se concederá el día de la intervención y el siguiente día natural.

Cuando el permiso se determine en turnos de trabajo, los días se deberán disfrutar dentro del período del hecho causante, justificándose el inicio y la finalización de la hospitalización o proceso asistencial grave, en su caso.

Cuando se determine por días naturales, el permiso se disfrutará desde la fecha del ingreso del paciente o de la intervención quirúrgica

Será enfermedad grave la que dé lugar a una hospitalización, o así sea calificada mediante certificación facultativa. En supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario la certificación facultativa deberá indicarlo expresamente.

En supuestos de no hospitalización no habrá lugar a más de un permiso por el mismo familiar y el mismo proceso.

- e. Por fallecimiento de familiares de primer grado; tres días naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra fuera de la provincia del lugar de residencia del trabajador. Si el fallecimiento es del cónyuge o hijos: diez días naturales.

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 fuera de la provincia de residencia del trabajador.

El permiso se disfrutará desde el hecho causante. Si éste se produjera después de finalizada la jornada se contará desde el día siguiente.

- f. Un día por traslado de domicilio habitual, incrementándose a dos días cuando el traslado se efectúe fuera de la provincia de residencia. Deberá acreditarse con certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio.
- g. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber

inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable el que sea consecuencia de citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a Tribunales y otras de análoga naturaleza.

- h. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- i. Permiso necesario para concurrir a exámenes, incluyendo el necesario para el desplazamiento, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo tendrá el mismo tratamiento cuando sean convocados para concurrir a exámenes en otros Organismos e Instituciones Públicas.

En el supuesto de que el trabajador tuviera asignado el turno de noche anterior la empresa facilitará el cambio de turno. No obstante, y para supuestos de exámenes finales eliminatorios de centros y estudios oficiales, y respecto a la concesión como permiso de dicha noche se estará a lo indicado en el procedimiento sobre permisos que se aprobará en Comisión Paritaria Regional.

- j. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos previstos en el V Convenio.
- k. En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso legal por maternidad la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, que se disfrutarán de forma consecutiva. Esto será de aplicable a aquellos trabajadores que se encuentren a la fecha de la firma del convenio disfrutando del permiso por maternidad.
- l. Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, o de hora y media si la jornada es de doce horas, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, o cuarenta y cinco minutos en jornadas de doce horas, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras con reducción de jornada tendrán los mismos derechos, en relación proporcional a la jornada realizada.

El padre o la madre podrán solicitar la sustitución de este permiso por su acumulación en número de días naturales consecutivos de permiso retribuido. Este permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del permiso por maternidad, salvo que se encuentre de vacaciones, incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del contrato. La solicitud del permiso se hará al menos con quince días de antelación al inicio propuesto del disfrute.

El cálculo de los días de permiso retribuido equivalente se hará de la siguiente manera:

Se establecerá un período de devengo que comprenderá desde el primer día de la incorporación descrito en el párrafo anterior y que finalizará al cumplir el hijo los doce meses de edad. No computarán los días que durante ese periodo el trabajador se encuentre de vacaciones, excedencia, incapacidad temporal o



cualquier otra forma de suspensión del contrato.

Se calculará la jornada teórica equivalente al número de días, teniendo en cuenta el turno al que se encuentra adscrito y el porcentaje de reducción de jornada que vaya a disfrutar hasta la edad señalada.

Se calculará el número de turnos teóricos correspondientes, proporcionalmente, al número de días obtenidos. A cada día trabajado corresponderá una hora, u hora y media en jornadas de doce horas. Este total de horas se divide por la jornada media diaria, concluyendo el número de días naturales del permiso.

Si una vez disfrutado el permiso, y durante el período de devengo, el trabajador incurriera en alguna de las situaciones de suspensión del contrato referidas en el párrafo segundo se calcularán los días que le correspondan, teniendo en cuenta esta nueva situación, deduciéndose en nómina el importe equivalente de salario base y complemento funcional de los días disfrutados en exceso.

Si la situación anterior se produce durante el disfrute del permiso el trabajador podrá solicitar un nuevo señalamiento de los días que puedan corresponderle, una reincorporado al trabajo, para el período de devengo pendiente de transcurrir.

- n. La empresa podrá conceder los Permisos Individuales de Formación, previstos en el sistema de Formación Profesional Continua.

## **Artículo 21. Excedencias, permisos no retribuidos y otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.**

### 1. Excedencias:

#### a. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, siempre que acredite una prestación de servicio en la empresa de, al menos, un año continuado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de no reunir los anteriores requisitos, el trabajador podrá solicitar a la empresa la concesión de la excedencia. Discrecionalmente la empresa la podrá conceder, informando a la representación de los trabajadores del período y condiciones de la excedencia concedida.

El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produzcan en la empresa.

#### b. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.



Si el desempeño del deber o función pública o representativa imposibilita la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales a lo largo de un período de tres meses, la empresa podrá situar al trabajador en la situación de excedencia forzosa, tal y como se regula en este artículo.

Asimismo, podrán solicitar su paso a esta situación los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

#### c. Excedencia por cuidado familiares:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuya duración podrá fraccionarse por períodos superiores a cuatro meses, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El trabajador que disfrute de esta excedencia no podrá realizar, durante la misma, trabajo retribuido por cualquier causa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### d. Excedencia por formación.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por formación. Su



duración máxima será la de la actividad formativa y en todo caso ha de estar relacionada con la actividad que el trabajador desempeña en la empresa o con la de otras categorías de la misma para cuyo desempeño pudiera habilitarle. La excedencia por formación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

#### e. Excedencia por incompatibilidad

De conformidad con lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando en la empresa y optaren por el nuevo puesto, quedarán en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en EPES.

El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produzcan en la empresa.

No obstante, se reservará el puesto de trabajo, siempre que acredite una prestación de servicios en la empresa de, al menos, un año continuado, en los supuestos, y con los plazos siguientes:

- Personal fijo, con más de un año de servicios prestados en la empresa: Un año.
- Personal fijo, con más de cinco años de servicios prestados en la empresa: Tres años.

#### f. Excedencias para asistir a proyectos de Organizaciones No Gubernamentales.

El trabajador podrá situarse en excedencia para asistir a proyectos de una Organización No Gubernamental de carácter socio-sanitario, con una duración máxima de 18 meses, y reserva del puesto de trabajo, siempre que se den las siguientes condiciones:

- Que sea solicitado por el órgano competente de dicha organización.
- Que el fin de la actuación sea de interés público y sin ánimo de lucro, y así se manifieste en la solicitud.

La Comisión Paritaria Provincial analizará las solicitudes en orden a su concesión o denegación.

## 2. Dedicación a proyectos.

La empresa garantizará la reserva de puesto de trabajo a aquél personal laboral fijo de EPES que sea dedicado, total o parcialmente, a la realización de labores encomendadas por la empresa o relacionadas con Proyectos. En el supuesto de que sea necesaria su sustitución se realizará mediante contrato de interinidad, por el tiempo que dure dicha situación.

El contrato de interinidad se podrá realizar por el mismo cómputo horario que la

dedicación, aunque no exista total identidad entre los días de dedicación y del contrato.

### 3. Permiso No Retribuido.

Los trabajadores podrán solicitar permiso no retribuido por un período continuado no superior a un año que tendrán la consideración de una suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador en Permiso No Retribuido podrá reingresar antes del término con un preaviso de 21 días.

Incorporado el trabajador tras el disfrute de un Permiso No Retribuido no podrá solicitarse otro hasta pasado seis meses.

Durante dicho período los trabajadores afectados no generarán antigüedad y causarán baja en Seguridad Social.

En el supuesto de solicitud de varios profesionales de un mismo Servicio Provincial, se establecerá un límite provincial de hasta un 20% del total de trabajadores y, en cualquier caso, hasta un 10% de una misma categoría profesional por Servicio Provincial. Todos los cálculos se redondean por exceso al número natural inmediato superior.

La Comisión Paritaria Provincial analizará las solicitudes, en orden a su concesión o denegación.

Durante el Permiso No Retribuido se reservará el puesto de trabajo.

### 4. Jubilación parcial.

Dentro del marco legal, y para los trabajadores fijos, la empresa facilitará la jubilación parcial anticipada, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa realizará la transposición de la norma jurídica aplicable, en cada caso, que posibilite la jubilación anticipada de los profesionales.

### 5. Reducción de jornada por edad.

Los trabajadores de las categorías asistenciales, con carácter fijo, 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, percibiendo el 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones de salario base y complemento funcional, siempre que acredite la no realización de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.

Para acceder a las reducciones de jornada con las mejoras retributivas especificadas en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento las siguientes



condiciones y requisitos:

- Sólo pueden concurrir en el uso simultáneo de la reducción de jornada el 20% de la plantilla, para una misma categoría y Servicio Provincial.
- Su concesión quedará supeditada a motivos de índole organizativo.

6. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el apartado 6, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, regulado en el apartado 11 de este artículo.

2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 11 de este artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 11 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

5. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

6. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

7. Suspensión del contrato por maternidad.



En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho previsto para el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 21.10.6, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.



En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### 8. Reducción de jornada por razones familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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.

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

El trabajador solicitante podrá obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, percibiendo el 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones de salario base y complemento funcional, siempre que realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar, y se acredite la no realización de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.



Para acceder a las reducciones de jornada con las mejoras retributivas especificadas en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento las siguientes condiciones y requisitos:

- Sólo pueden concurrir en el uso simultáneo de la reducción de jornada el 20% de la plantilla, para una misma categoría y Servicio Provincial.
- Su concesión quedará supeditada a motivos de índole organizativo.

## **Artículo 22. Conceptos retributivos.**

### 1. Cuantías y efectos de las retribuciones.

Las cuantías y efectos correspondientes a las retribuciones del personal incluido en el presente convenio son las establecidas en el Anexo II.

### 2. Estructura Salarial.

#### a. Salario Base.

Retribución fijada por unidad de tiempo. Se fija con carácter anual para cada categoría profesional en la Tabla de Salarios. Se hace efectivo en catorce pagas: 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Las pagas extraordinarias por valor, cada una de ellas, de una mensualidad de Salario Base y Antigüedad y denominadas de *Verano* y de *Navidad* se devengarán semestralmente, la primera desde el 1 de enero al 30 de junio, y la segunda desde el 1 de julio al 31 de diciembre. El devengo será proporcional al número de días trabajados en el semestre, para el caso de que el tiempo trabajado fuera menor.

El trabajador podrá optar por percibir su salario base en 12 ó 14 pagas mensuales solicitándolo, con carácter individual y antes del 15 de diciembre del año anterior al que deba surtir efectos.

#### b. Complemento Funcional.

En él se contemplan y resumen la retribución de todas las circunstancias y factores inherentes que concurren en el desempeño del puesto de trabajo de cada categoría.

En el complemento funcional de los TES se considera incluido, entre otros, como concepto retribuido la responsabilidad por el mantenimiento de vehículos, en los términos descritos en los mapas de competencias para la categoría.

Se abonará en doce mensualidades.

#### c. Antigüedad.

Cada tres años de servicio en la empresa dará lugar al devengo de un trienio, con efectos del día siguiente al de su vencimiento, y con la cuantía señalada en el Anexo II -tablas salariales-. El devengo se realizará en función de la categoría de pertenencia, respetando, en cualquier caso, las cantidades correspondientes al





concepto de antigüedad ya reconocidas al personal estatutario que procedía del SAS.

Para el cómputo de antigüedad del trabajador se tomará la fecha de alta del trabajador en la empresa, y en cualquier caso, si existe discontinuidad, la de inicio de un contrato inmediatamente posterior a un lapso de tres meses sin relación laboral.

Se reconoce como tiempo trabajado, a efectos de este complemento retributivo el tiempo de servicios prestados como personal estatutario o funcionario con plaza en propiedad o laboral en régimen de contratación indefinida en cualesquiera Centros o Administraciones pertenecientes al Sistema Nacional de Salud (Redactado pendiente de la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público).

Se abonarán en catorce pagas.

d. Incentivos variables.

Este concepto retribuye el rendimiento y la calidad en el trabajo desempeñado. Es un concepto variable y no consolidable. Su cuantía se determina en el Anexo II -tablas salariales-.

Su determinación está vinculada a la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados por la Dirección, Área o Unidad correspondiente, así como el desarrollo profesional del trabajador.

La determinación de objetivos será anual.

Se realizará un pago a cuenta en el mes de junio y a finales de año se evaluarán los objetivos alcanzados, liquidándose con carácter definitivo.

La evaluación de los objetivos anuales se realizará a través de la ponderación de los siguientes aspectos:

Objetivos de empresa: 25%.

- Satisfacción de usuario: 10%.

- Contrato Programa: 15% .

Objetivos del Servicio Provincial o Área Funcional: 45% .

Cumplimiento de objetivos cuantificados e individuales y desarrollo profesional: 30%.

Todos los objetivos que sean objeto de incentivación, tendrán que basarse en los siguientes criterios:

- Habrán de ser conocidos previamente.

- Sus criterios de valoración serán igualmente conocidos.



- Los trabajadores serán informados del porcentaje de objetivos logrados y el modelo empleado para el establecimiento de su cuantía.

La representación de los trabajadores tendrá acceso a la información, si así lo requiere, sobre la consecución del nivel de objetivos y la distribución de incentivos de conformidad con la normativa legal de aplicación en su caso.

En los supuestos de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad o paternidad el profesional obtendrá, como incentivos, la cantidad resultante de la evaluación si ésta fuera posible o, en caso contrario, la media de su Servicio Provincial o Área Funcional.

### 3. Traslados fuera de la Comunidad.

Los traslados de pacientes fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía se verán retribuidos, por servicio realizado, en las cuantías expresadas en el Anexo II -tablas salariales-.

Las horas empleadas en el servicio serán computadas como jornada de rebase. Los traslados fuera de la Comunidad se cubrirán conforme a lo previsto en el artículo 15.3.1.

Se retribuirá, también, este Complemento cuando, con carácter extraordinario, el servicio se realice en la jornada ordinaria del trabajador.

### 4. Guardias Localizadas.

Se denomina Guardia Localizada a la situación en la que se encuentra el profesional cuando, sin presencia personal en el lugar de trabajo, y dotado del medio de localización establecido al efecto, pueda ser requerido (activación) para la prestación de sus servicios profesionales. El tiempo de respuesta en la activación será el que se estime adecuado, según las características de cada Servicio Provincial.

Las localizaciones podrán ser requeridos (activación) en los siguientes casos:

- Incapacidad temporal de los trabajadores, como máximo en los tres primeros días naturales.
- Cobertura de autoridades, encomendadas por los poderes ejecutivos, nacional o autonómico, cuando no sea posible cubrirla por otro medio.
- Traslados interhospitalarios urgentes de pacientes críticos, en helicóptero, acudiendo preferentemente al personal que se haya ofrecido voluntario para ello.
- Traslados interhospitalarios urgentes de pacientes críticos, en avión, acudiendo preferentemente al personal que se haya ofrecido voluntario para ello.
- Activación de equipos aéreos para emergencias.
- Cualquier eventualidad que impida la incorporación de un trabajador a

la guardia, o que provoque el tener que ausentarse de ella.

- Catástrofes y emergencias colectivas.

Cualquier otro motivo asistencial primario imprevisto, sólo se activará directamente por la Dirección del Servicio Provincial, si bien posteriormente, y a petición de cualquiera de las partes, se convocará reunión de la Comisión Paritaria Provincial donde se analizarán las causas de dicha activación excepcional, así como las medidas que habrán de tomarse para situaciones futuras de la misma índole, si ha lugar a ello. En cualquier caso no se activará para motivos extra-asistenciales.

Las guardias localizadas se abonarán conforme se dispone en el Anexo II.

El tiempo trabajado derivado de la activación computará como jornada laboral directa en la cuantía desarrollada.

Si existiese desplazamiento de la base de adscripción del trabajador, se compensará conforme a lo previsto en el artículo 14.

En el caso de que el tiempo de activación promedio de las Guardias Localizadas suponga un 25% de las horas de Guardia Localizada, la empresa se compromete a plantear una reorganización de las mismas.

#### 5. Horas extraordinarias.

Por necesidades del Servicio la Empresa podrá asignar turnos o jornadas adicionales a la jornada de rebase, con carácter voluntario, cuando no existan otros procedimientos de cobertura de los Servicios. Estos turnos o jornadas adicionales tienen la consideración de horas extraordinarias y se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Si se abonan, se realizará al mismo precio que la jornada de rebase.

Si se opta a la compensación en tiempo de descanso, éste se verá incrementado en un 25% respecto al tiempo trabajado.

#### 6. Dispositivos de Riesgo Previsible.

La empresa asignará la cobertura, con carácter voluntario, de los Dispositivos de Riesgo Previsible de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 15 de este Convenio Colectivo.

En caso de que no se cubran las necesidades de cobertura de profesionales para el Dispositivo la empresa contratará profesionales conforme al listado de la Bolsa Permanente de Contratación.

En los Dispositivos de Riesgo Previsible que afecten a más de un Servicio Provincial se procurará un reparto equitativo entre todos los aspirantes.

Se abonará al precio de hora de rebase.

#### 7. Jornada de Rebase.



De conformidad con lo establecido en el artículo 15.3 del presente Convenio.

8. Complemento por el trabajo efectivo en horario nocturno.

Los trabajadores con turno de trabajo rotatorio percibirán este complemento por la realización de la jornada de trabajo de 22 a 8 horas. Se retribuirá por cada hora, conforme a las cuantías establecidas en el Anexo II. Se abonará a mes vencido.

9. Complemento por el trabajo efectivo en jornada festiva.

Los trabajadores con turno de trabajo rotatorio percibirán este complemento por la realización de la jornada de trabajo en día festivo o domingo. Se retribuirá por cada hora, conforme a las cuantías establecidas en el Anexo II. Se abonarán a mes vencido.

Se abonará este complemento a valor doble, conforme al Anexo II, el trabajo en los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, jueves y viernes santo y 25 de diciembre.

10. Plus de turno de vuelo.

Se retribuye con este complemento la realización de un turno en equipos fijos de vuelo asignados a un helicóptero.

En los Servicios Provinciales en que no existan equipos fijos de vuelo se asignará la cantidad determinada en el Anexo II a los trabajadores que realizaran, al menos, un servicio asistencial aéreo en el helicóptero, para cada turno de trabajo. Se prorratearán, entre todos los trabajadores que en el mes en curso y para el Servicio Provincial devengarán el plus de vuelo, la cantidad correspondiente a los turnos en que no se produjeran servicios asistenciales aéreos. Este sistema se extinguirá con la implantación de los equipos fijos de vuelo, aplicándose, entonces, lo previsto en el primer párrafo.

Se retribuirán a mes vencido.

11. Complemento de Jornada Partida.

Este complemento retribuye, al personal de administración, con las cuantías que se establece en el Anexo -tabla salarial- la realización de la jornada de un día a la semana en horario de mañana y tarde, con una hora de descanso y con hora límite de salida de las 18,00 horas, dentro de la jornada efectiva directa prevista en el artículo 15.2.a.

El horario normalizado será de 8 a 15 de lunes a viernes laborables. No obstante, por razones organizativas, si fuese necesario cubrir el horario de tarde hasta las 18 h, la dirección de la empresa ofertará la realización de un turno de partido de mañana y tarde, en primer lugar con carácter voluntario, en cuyo caso se retribuirá con el complemento de jornada partida del párrafo anterior. Este turno partido voluntario tendrá el siguiente horario: 35 horas semanales, distribuidas en 7 horas diarias en horario de 8 a 15 h durante 4 días, y un día con horario: Mañana de 9 a 14 h; tarde de 16 a 18 h. En este turno partido se establece una flexibilidad horaria de entrada o almuerzo, correspondiente a una hora.





En caso de no cubrirse de forma voluntaria este horario, la dirección de la empresa podrá designar con cargo a la jornada de rebase, en los términos previstos en el artículo 15.3, la realización del turno de tarde 16-18 horas a los trabajadores precisos para atender estas necesidades. Dicha designación se efectuará mediante comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de 48 horas. Se retribuirán a mes vencido.

### **Artículo 23. Póliza de seguros.**

La empresa contratará un seguro de Responsabilidad Civil para los riesgos siguientes:

- Responsabilidad Civil de Explotación.
- Responsabilidad Civil Profesional.
- Responsabilidad Civil Patronal.

Asimismo la empresa se compromete a concertar un Seguro de Accidentes para todo su personal que complete los ya existentes. Las coberturas individuales de este Seguro serán iguales para todos los trabajadores, con la cobertura que con la póliza actual percibe el colectivo médico.

En los casos de accidentes de circulación ocurridos durante el desempeño de su actividad profesional en la empresa, los TES dispondrán de la asesoría jurídica necesaria cuando así lo requieran, siempre que el supuesto de que se trate no esté cubierto por el seguro de responsabilidad civil contemplado en este artículo. La asesoría jurídica se prestará con independencia de que la resolución judicial sea o no favorable al TES, siendo por cuenta de éste, únicamente las consecuencias que se deriven de la misma.

La Empresa facilitará a los Delegados Sindicales, copia de los seguros que la misma suscriba, que tenga afectación sobre los trabajadores de las EPES 061.

La Comisión Paritaria Regional estudiará fórmulas para mejorar la protección ya existente de la invalidez permanente total, a través de parte de los fondos de acción social.

### **Artículo 24. Retirada del permiso de conducción.**

1. En caso de producirse la privación del permiso de conducción en aquellos trabajadores que lo precisen para la prestación habitual de su trabajo, por infracciones cometidas con vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, así como desplazamiento *in itinere*, y ante la imposibilidad de realizar su prestación laboral, los trabajadores, en primer lugar disfrutará sus vacaciones anuales y si, finalizadas éstas, continuaran en las mismas circunstancias, serán reubicados por la empresa en aquellas labores complementarias que se determinen; reincorporándose a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto el citado permiso. Asimismo se facilitará la asistencia, sin impacto en jornada, a los cursos para la recuperación de puntos, y para la recuperación del permiso de conducción por los motivos expresados en este párrafo. Se le financiará, también, los gastos de matriculación de dichos cursos.



Queda excluida expresamente la privación del permiso de conducción derivada de embriaguez, o consumo de drogas estupefacientes o estimulantes, en cuyo caso se suspenderá la relación laboral por idéntico tiempo al de retirada de dicho permiso.

2. En caso de producirse la privación del permiso de conducir motivada por infracciones cometidas en la conducción de vehículo particular, y cuando se deba a causas imputables al propio trabajador, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose, una vez finalizada la sanción, la incorporación a su puesto con la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión.

Si este hecho se debe a una simple imprudencia o infracción de tráfico, y es la primera vez que se le priva del permiso de conducción, se procederá como en el apartado 1. En este caso, y para el tiempo de reubicación, el trabajador perderá todo derecho a la percepción del incentivo por Objetivos de empresa y del Servicio Provincial obtenido.

La suspensión y detracción de los incentivos citados en el párrafo anterior, para los TES de Sevilla, no tendrá lugar si se integra en un equipo de Soporte Vital Básico, en funciones distintas a la de conducción del vehículo. A estos efectos la Comisión Paritaria Regional podrá acordar, previa solicitud del trabajador, el traslado de profesionales de otros Servicios Provinciales a Sevilla, durante el período de privación del permiso de conducción, sin perjuicio de los derechos de terceros en materia de Traslados Internos Temporales.

### **Artículo 25. Incapacidad Temporal.**

En las situaciones en las que el trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, dentro del período máximo de IT, prescritas por los servicios médicos de la Seguridad Social, se complementaran las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar las cantidades de salario base, complemento funcional y antigüedad.

En los supuestos de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad o paternidad el profesional obtendrá, como incentivos, la cantidad resultante de la evaluación si ésta fuera posible o, en caso contrario, la media de su Servicio Provincial o Área Funcional.

Se establecerá una fórmula que deberá ponerse en conocimiento de todos los trabajadores para el cálculo de las cuantías a pagar en incentivos en situación de Incapacidad Temporal.

En supuestos de que en la activación de una guardia localizada se produjera un accidente *in itinere* el trabajador percibirá el módulo completo de la localización, si es Guardia Localizada programada.

En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional también recibirá el trabajador el 75% de la media de las retribuciones por guardias localizadas de los seis meses anteriores a la baja laboral, a partir del tercer mes de baja laboral, y siempre que la media del absentismo del trabajador (calculada según el cociente entre turnos de baja laboral y turnos planificados de los cuadrantes



anuales) en los tres años inmediatamente anteriores, contados de fecha a fecha, sea inferior al 6%. Quedan expresamente excluidas de este porcentaje, las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional.

Lo previsto en este artículo será de aplicación a los trabajadores que se encuentren de baja a la fecha de la firma del presente Convenio.

### **Artículo 26. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b. Ausencia de justificación de la falta al trabajo, con carácter previo a la misma o, en todo caso, dentro de las 24 horas siguientes, salvo fuerza mayor o acreditación de la imposibilidad de realizarla.
- c. El abandono del servicio sin causa justificada, incluso por breve tiempo, vigente la jornada o terminada ésta sin haberse producido el relevo, siempre que no se derive perjuicio para el servicio. Si por el abandono del servicio se irrogaren perjuicios de alguna consideración a la empresa o un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave atendidas las consecuencias y trascendencia del acto. No constituirá abandono del Servicio si se ha autorizado por el responsable la sustitución del trabajador.
- d. Manifiesta negligencia en la conservación del material, sin trascendencia para el servicio.
- e. Falta de aseo o limpieza personal.
- f. La falta de corrección o consideración en la atención a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si se producen perjuicios o dificultades a efectos de notificaciones.
- h. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j. Fumar en las dependencias o vehículos de la empresa.
- k. El uso del correo electrónico de forma contraria a lo previsto en el Manual





de comportamiento de los empleados públicos en el uso de los sistemas informáticos y redes de comunicaciones de la Administración de la Junta de Andalucía

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 30 días.
- b. Falta de dos a tres días al trabajo durante un período de 30 días, sin justificación. Bastará la falta de un solo día si tuviera que relevar a un compañero, o si se causaren perjuicios a la empresa o a un tercero.
- c. No comunicar con la puntualidad debida, o falsear los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las retenciones legales a efectuar sobre las retribuciones.
- d. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. La resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando, fichando por él, o por cualquier otro medio o procedimiento.
- f. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g. La imprudencia en el ejercicio del trabajo. Si implicase daños o riesgo para un tercero, para el trabajador o compañeros, o para la integridad de las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en el ejercicio del trabajo el no uso de las prendas, equipos de protección individual y medios de seguridad de carácter obligatorio.
- h. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de medios o servicios de la empresa.
- i. Utilización o difusión indebida de datos o información de que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.
- j. La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea en faltas de distinta naturaleza dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k. La infracción grave de las obligaciones legales referentes a la protección de datos de carácter personal, o legislación reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información o documentación clínica, si es atribuible al trabajador. Si se produjeran perjuicios para empresa, compañeros o terceros podrá ser considerada falta muy grave.
- l. El uso de los medios informáticos de la empresa para fines particulares o distintos a los que le son propios, si produjesen perjuicios para el sistema





de información, los procedimientos de trabajo o, en general, resienta el buen desempeño del Servicio. Si se vieran afectados los derechos de los ciudadanos o terceros, podrá ser considerado falta muy grave.

- m. Impedir, deliberadamente, el ejercicio de los derechos de los ciudadanos contemplados en la Ley.
- n. La falta de respeto en la atención a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos.
- o. Fumar en dependencias o vehículos de la empresa en presencia de pacientes o menores de edad.
- p. El uso del correo electrónico, cuando contengan ofensas o insulten a terceros.

Faltas muy graves:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier otra persona con ocasión del desempeño del trabajo.
- d. Las conductas constitutivas de un delito doloso, robo, estafa o malversación, u otras que puedan implicar para la empresa desconfianza hacia su autor, cuando sean objeto de condena en sentencia firme.
- e. El incumplimiento o abandono de las normas, protocolos y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o público en general.
- f. El falseamiento u ocultación voluntaria de datos e información que haya de proporcionar a la empresa, o tenga su origen en ella.
- g. La simulación de enfermedad o accidente.
- h. Se presumirá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja laboral por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier índole, por cuenta propia o ajena. También será constitutivo de falta toda actuación realizada para prolongar, fraudulentamente, la baja laboral por accidente o enfermedad.
- i. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- j. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.



- k. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- l. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, compañeros, subordinados o ciudadanos. La imputación maliciosa de hechos falsos con supuesta relevancia disciplinaria.
- m. Causar daños por accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- n. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- o. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo exigible según su categoría profesional.
- p. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- q. El uso del correo electrónico, cuando supongan malos tratos, o falta grave de respeto a terceras personas.

#### Acoso Sexual y Acoso Moral.

Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se considera acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras

El procedimiento disciplinario considerará la especial necesidad de confidencialidad y adoptará las oportunas medidas de protección a la víctima, sin que se le pueda producir perjuicio alguno a ésta.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual

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

#### Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos





estipulado en el presente Convenio.

2. No podrá imponerse sanción a los trabajadores de la EPES 061, por la comisión de faltas muy graves, graves o leves, sino mediante los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso, la imposición de sanciones por faltas leves o graves se llevará a cabo previa audiencia del interesado.

3. El procedimiento disciplinario para las sanciones muy graves, o, potestativamente, para las graves, se ajustará, a los principios de celeridad e inmediatez, y deberá garantizar al interesado, los siguientes derechos:

- a. A la presunción de inocencia.
- b. A ser notificado del nombramiento de Instructor, así como de las causas de recusación del mismo.
- c. A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.
- d. A formular alegaciones y/o proponer pruebas en cualquier fase del procedimiento.
- e. A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales y/o por un Asesor laboral de su designación, en todas las fases del procedimiento.

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

Medidas provisionales.

1. Como medida cautelar, con carácter excepcional y siempre que resulte imprescindible para la correcta tramitación del procedimiento, durante la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave o de un expediente judicial, podrá acordarse mediante resolución motivada la suspensión de empleo del interesado.

2. Las medidas provisionales, no podrán causar perjuicios irreparables ni implicar la violación de los derechos amparados por las leyes.

3. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario no podrá exceder de dos meses, salvo paralización del procedimiento imputable al interesado.

Durante la suspensión provisional, el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a salario base y antigüedad. No se le acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento.

Si el expediente finaliza con la sanción de despido o con la de suspensión de empleo y sueldo, sus efectos se retrotraerán a la fecha de inicio de la suspensión provisional.





Si el expediente no finaliza con el despido ni con la suspensión de empleo y sueldo, el interesado se reincorporará de manera inmediata a su puesto de origen, y tendrá derecho a la percepción de las retribuciones fijas y variables, dejadas de percibir. Estas deberán ser cuantificadas según la media de sus retribuciones variables del último semestre.

4. En caso de suspensión provisional como medida cautelar, cuando se hubiera dictado auto de procesamiento o de apertura de juicio oral conforme a las normas procesales penales, la duración de la suspensión provisional se extenderá, como máximo, hasta la resolución del procedimiento y el interesado tendrá derecho a la percepción de salario base y antigüedad en las condiciones previstas en el número anterior.

5. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga 6. El procedimiento sancionador anteriormente expuesto, suspenderá los plazos de prescripción de las faltas laborales.

Sanciones.

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

a. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b. Por faltas graves:

Traslado temporal, por un período máximo de seis meses, fuera de su centro de adscripción a centros limítrofes.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días. El plazo se contará 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.

Cancelación.





Las sanciones impuestas serán canceladas una vez transcurran los siguientes plazos: 30 días las leves, seis meses las graves, y doce meses las muy graves.

## **Artículo 27. Representación colectiva.**

### 1. Competencias.

El comité de empresa y los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la actividad de la Empresa, sobre la evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones sobre la celebración de nuevos contratos una vez cerrados los cómputos horarios establecidos por la Comisión Paritaria Regional, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación, en los términos referidos en el artículo 6.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a del apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

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

5. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c. Planes de formación profesional de la empresa.
- d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

7. Ser informado de la apertura de expedientes disciplinarios de forma simultánea a la notificación al interesado.



8. 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 utilicen.

9. Ejercer una labor:

- a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, en los términos legales.
- c. Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.
- d. Participación, como se determine por acuerdo entre las partes, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones referidas en este artículo 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.

12. El delegado sindical tiene derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en las que se incluirán datos sobre proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como en su caso, las medidas que se adopten para fomentar la igualdad entre hombre y mujeres en la empresa, y de la implantación del Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

13. En su función de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, a que se establezcan las garantías necesarias para la recepción de la información correspondiente a su Servicio Provincial, en el plazo de un mes desde la solicitud, en el marco de las competencias que tiene atribuidas en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo



profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 del apartado 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

El Comité de Empresa y/o los Delegados de Personal tendrán derecho a que el Director del Servicio Provincial conteste por escrito cualquier solicitud planteada por escrito referente a los derechos de información establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el menor tiempo posible y, en cualquier caso, en un plazo no superior a un mes desde la solicitud.

## 2. Garantías.

- a. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente 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 trabajador 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 interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas tecnológicas o económicas.
- b. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. (\*\*)
- c. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

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 con una antelación mínima de 48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

Los créditos sindicales señalados podrán ser acumulados, tanto de un delegado a otro del mismo Servicio Provincial, como en un mismo delegado de un mes a otro, con una limitación individual del 50% de la jornada laboral anual.

### 3. Derechos Sindicales.

La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados 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 las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tablones de anuncios en el que los Sindicatos con representación podrán insertar sus comunicaciones.

Dadas las características de la Empresa, una vez completado el proceso de representación unitaria a nivel de Centros, se definirá en el Comité Intercentros los niveles de representación supraprovinciales, bien con carácter unitario o sindical.

### 4. Comité Intercentros.

1. Se constituirá un Comité Intercentros compuesto por 13 miembros, que serán designados proporcionalmente por y de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

El Comité Intercentros estará asistido por asesores de las Centrales Sindicales con representación en el ámbito de la Empresa, para el desarrollo normal de su trabajo.

2. Una vez constituido el Comité Intercentros, y nombrado en su seno al Presidente y Secretario del mismo, se aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno, donde se debe incluir, al menos, convocatorias de reuniones, quórum, toma de acuerdos, actas de reuniones, etc.

El Comité Intercentros tendrá capacidad para intervenir en la negociación colectiva. (Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.)



Así mismo serán de su competencia todas las funciones que, referidas a la representación de los trabajadores, superen el ámbito provincial, entre otras:

- Ejercer la representación de los trabajadores, en su ámbito correspondiente, en las atribuciones que les confiere el presente Convenio y, en particular, los mencionados en:

Artículo 6 (Normas Generales).

Artículo 7 (Cobertura de Puestos: Procesos Internos y Externos).

Artículo 8 (Plantilla).

Artículo 27.1

Artículos 13, 14.1 y 2, 17, y 26

- Información para su aprobación de los Planes de Formación, participando en el diseño de dichos planes.
- En materia de Salud Laboral, tendrá conocimiento entre otros de las siguientes situaciones:

Estadística sobre el índice de absentismo y sus causas.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los índices de siniestralidad.

Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

- La gestión del Fondo de Acción Social, en el ámbito de la Comisión Paritaria Regional.
- La vigilancia y participación, si así le es requerido por la correspondiente Comisión Paritaria Provincial, en el desarrollo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, en relación con la creación de nuevos Equipos Periféricos o Bases Asistenciales.
- La vigilancia y participación en el desarrollo, de lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio, en relación con la implantación de los Equipos Mixtos.
- Con carácter general, todos los temas que afecten a la relación entre trabajadores y Empresa que les sean delegados por los Comités de Empresa o Delegados de Personal según corresponda.

Se remitirá al Comité Intercentros, información anual y periódica del Plan de Objetivos y Sistemas de Incentivos de los Servicios Provinciales.

La Empresa creará un fondo de 4.500 € para compensar los gastos originados por

las actividades de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa. Dichos gastos deberán ser justificados y la representación de los trabajadores se dotará de un reglamento que regule esta materia.

Los integrantes del Comité Intercentros deberán observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los trabajadores.

El Comité Intercentros, en los Dispositivos de Riesgo Previsible Supraprovinciales, podrá designar a un representante sindical de referencia para los trabajadores participantes.

### **Artículo 28. Comisiones Paritarias.**

#### 1. Comisión de Seguimiento del V Convenio.

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio, las partes firmantes constituirán una Comisión de Seguimiento, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta de forma paritaria, por un delegado en representación de cada sindicato firmante del Convenio, y por la representación de la Empresa en igual número.

La Comisión de Seguimiento se convocará con carácter ordinario, cada dos meses a petición de cualquiera de sus miembros, pudiendo ser cancelada por acuerdo de las partes ante la ausencia de asuntos a tratar. La Empresa otorgará el crédito horario sindical, al margen del crédito horario establecido en el artículo 27.2.d del presente Convenio, para la participación de los representantes en las reuniones ordinarias.

Cada parte soportará el crédito horario correspondiente a las reuniones extraordinarias que convoque. En cualquier caso la empresa abonará las dietas que correspondan.

Tendrá entre sus competencias:

- Conocer de los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio.
- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán vinculantes para las partes en los asuntos que se le sometan.
- Emitir los informes que sobre este Convenio, solicite la autoridad laboral o jurisdicción laboral.
- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, derivados del Comité Intercentros u otro órgano de carácter laboral o jurídico.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas del presente Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

- Facultad de conciliación previa y no vinculante en conflictos colectivos.
- Esta Comisión conocerá, preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad Laboral, o bien mediando y arbitrando, cuando las partes así lo soliciten, en cuestiones de discrepancias entre Empresa y trabajadores en materia de Clasificación Profesional, Calendario Laboral, así como en Conflictos Colectivos y Extinciones de Contratos Colectivos, al amparo de lo previsto en el Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- La Comisión podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general que afecten, bien a la totalidad de la Empresa, bien a un Sector o Grupo Profesional.

## 2. Comisión Paritaria Regional.

Estará compuesta, de forma paritaria, por un delegado en representación de cada sindicato presente en el Comité Intercentros, y por la representación de la Empresa en igual número.

La Comisión Paritaria Regional se convocará con carácter ordinario, cada dos meses, a petición de cualquiera de sus miembros, pudiendo ser cancelada por acuerdo de las partes ante la ausencia de asuntos a tratar. La Empresa otorgará el crédito horario sindical, al margen del crédito horario establecido en el artículo 27.2.d del presente Convenio, para la participación de los representantes en las reuniones ordinarias. Cada parte soportará el crédito horario correspondiente a las reuniones extraordinarias que convoque. En cualquier caso la empresa abonará las dietas que correspondan.

La Comisión Paritaria Regional ejercerá las facultades de negociación entre la Empresa y la representación de los trabajadores en el ámbito competencial del Comité Intercentros.

El sistema de votaciones en la parte social será ponderado a las cuotas de representación para cada sindicato en el Comité Intercentros.

## 3. Comisiones Paritarias Provinciales.

La Comisión Paritaria Provincial, estará compuesta de forma paritaria por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

La Comisión Paritaria Provincial se convocará a petición de cualquiera de sus miembros.

La Comisión Paritaria Provincial, ejercerá las facultades propias de su ámbito y las que se le asignan en el presente Convenio.

## 4. Tiempo empleado para la asistencia a reuniones.

El tiempo utilizado por los representantes de los trabajadores como desplazamiento para la asistencia a reuniones de los órganos de los apartados 1 y



2 del artículo 28, realizadas en Sede Central, se considerará como crédito horario sindical, al margen del crédito horario establecido en el artículo 27.2.d del presente convenio, de acuerdo con la siguiente tabla.

- Almería: 5 horas.
- Cádiz: 6 horas.
- Córdoba: 4 horas.
- Granada: 3 horas.
- Huelva: 7 horas.
- Jaén: 4 horas.
- Málaga: 1 hora.
- Sevilla: 5 horas.

### **Artículo 29. Formación.**

La formación constituye un elemento esencial para alcanzar los objetivos como organización, ya que contribuye a su desarrollo y a la mejora de su capacidad competitiva. La misma se articulará a través del Plan de Formación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias con el que se pretende incrementar la formación de los profesionales, adaptarse a los cambios motivados por innovación tecnológica o nuevas formas de organización del trabajo, contribuir a la eficacia y calidad del servicio prestado, acreditando, en todo momento, la óptima capacitación profesional.

Para la consecución de estos objetivos es clave la implicación y participación de todos los trabajadores de la empresa en el fomento y desarrollo de estas acciones formativas.

La formación obligatoria se impartirá dentro de la jornada laboral anual; si se impartiera fuera de ésta, se computará como tiempo efectivamente trabajado. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral.

Cuando sea procedente, la empresa o, en su caso, el centro impartidor de la formación, entregará a cada participante un certificado de realización de la acción formativa, en el que se haga constar la denominación de la acción, los contenidos, fechas de realización y las horas de formación recibidas, presenciales o a distancia.

Será de aplicación a EPES lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en materia del subsistema de formación profesional para el empleo.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos





oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Empresa, u otros Organismos, entre otros, la formación precisa para poder optar a procesos de promoción interna, el acceso especial al título de especialista en medicina familiar y comunitaria dirigida al colectivo médico, así como cualquier especialidad dirigida al colectivo médico, o de enfermería, que tenga relación directa con las funciones desempeñadas por los profesionales y otra formación específica para TES.

La empresa solicitará, ante los órganos competentes del Sistema Sanitario Público, la acreditación de las actividades formativas que reúnan los requisitos para ello.

Asimismo, para la determinación de las actividades formativas, la empresa tomará en consideración, aparte de lo indicado en el párrafo primero de este artículo:

- Lo establecido en el catálogo de cualificaciones para las categorías en que esto sea procedente.
- Las actividades formativas para la Acreditación de los Profesionales y la Carrera Profesional.
- Las Bolsa Única del Servicio Andaluz de Salud para el área de Cuidados Críticos y Urgencias.

En el último trimestre del año se presentará a la Comisión Paritaria Regional los contenidos del Plan formación, anual. Durante el primer trimestre se realizará la planificación anual de la formación obligatoria y se dará a conocer a todos los trabajadores.

Del total de la jornada por Formación Obligatoria que se prevé en el artículo 15.1.b, hasta un máximo de 28 horas serán planificadas por la empresa, y hasta un máximo de 20 horas, sólo serán planificadas a petición del trabajador de entre las actividades formativas ofertadas en el catálogo.

### **Artículo 30. Salud laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que la desarrolla.

La empresa promoverá una política de salud laboral tendente a la mejora de las condiciones de trabajo de los profesionales, fomentando la participación de los profesionales y adoptando las medidas preventivas oportunas para la reducción y el control de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

#### **1. Principios generales.**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz frente a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como a la consulta, información y participación preventiva en el diseño y adopción de las medidas preventivas propuestas en el plan de prevención de riesgos laborales, dicha participación será canalizada por el Comité de Seguridad y Salud.





La empresa deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación preventiva teórica y práctica, suficiente y adecuada a las condiciones de trabajo y adaptada a la evaluación de los riesgos.

## 2. Participación del personal.

### a. Delegados/as de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención, serán designados por la representación de los trabajadores, entre aquellos que ostenten relación contractual de carácter fijo con la EPES 061, sin que sea necesaria la condición de ser Delegado Sindical, según lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de PRL. Se reconoce un crédito horario para los Delegados de Prevención de 12 horas en cómputo trimestral, que será adicional al crédito que le corresponda si ostenta, además, la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Será de aplicación el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente al tiempo utilizado por los Delegados de Prevención.

Cuando la designación de un delegado de prevención recaiga en un trabajador que no sea miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá disponer, además, de aquel crédito horario que los representantes legales o sindicales le cedan de forma voluntaria a estos efectos.

### b. Comité de Seguridad y Salud.

A fin de establecer el modelo de participación preventiva, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en los Servicios Provinciales que cuenten con 50 o más trabajadores tal y como se dispone en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Estará formado por los Delegados de prevención de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención, de la otra.

Será designado por el presidente del Comité y Seguridad y salud un secretario que actuará con voz pero sin voto.

Las reuniones del comité serán trimestrales y siempre que se solicite por alguna de las representaciones del mismo. El tiempo necesario para la realización de las mismas, serán deducidos del total de la jornada laboral anual de los Delegados de Prevención.

Las Competencias y facultades del Comité serán las que se especifican en el artículo 39 de la ley de prevención, entre las que destacan:



1. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales, en colaboración con el Servicio de Prevención.
2. Fomento y promoción entre todos los trabajadores de la empresa de las acciones que se determinen en el plan de acción preventiva.
3. Divulgación de la información recibida por el Servicio de prevención al resto de profesionales, según los cauces establecidos.
4. Velar por el cumplimiento de las medidas puestas en marcha por el Servicio de Prevención.

En todo lo no expresamente recogido en el presente Artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

c. Comité Interprovincial de Seguridad y Salud.

Se creará un Comité Interprovincial de Seguridad y Salud como una subcomisión de la Comisión Paritaria Regional, de carácter paritario compuesto por 4 Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros e igual número de representantes por parte de la empresa.

Será competencia de este Comité, los temas relacionados con salud laboral, seguridad, y prevención de riesgos laborales, que excedan del ámbito de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención provinciales.

El Comité Interprovincial de Seguridad y Salud se convocará con carácter ordinario, cada seis meses, al inicio y al final del ejercicio, a petición de cualquiera de sus miembros, pudiendo ser cancelada por acuerdo de las partes ante la ausencia de asuntos a tratar. La Empresa otorgará el crédito horario sindical, al margen del crédito horario establecido en el artículo 27.2.d) del presente Convenio, para la participación de los representantes en las reuniones ordinarias. Cada parte soportará el crédito horario correspondiente a las reuniones extraordinarias que convoque. En cualquier caso la empresa abonará las dietas que correspondan.

3. Protección de la maternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, o período de lactancia natural.

Se estará sujeto a lo expresado en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se tuviera que producir un cambio de puesto de trabajo y el mismo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro





de sus retribuciones desde el primer día.

4. Reubicación por motivos de enfermedad.

El trabajador que por motivos de enfermedad no pueda continuar con carácter definitivo en el desempeño, total o parcial, de sus funciones podrá solicitar su reubicación en otra categoría puesto o actividad compatible con su situación de incapacidad.

La empresa considerará esta reubicación teniendo en cuenta las posibilidades organizativas, con comunicación al comité de Seguridad y Salud.

5. Plan de actuación sobre agresiones del personal de EPES.

El Plan de actuación sobre agresiones del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía, le será de aplicación al personal afectado por este Convenio.

6. Uniforme.

La empresa facilitará los uniformes adecuados para el desempeño de la actividad asistencial, y el personal dispondrá, como mínimo, de tres. Igualmente la empresa se ocupará del lavado de los mismos.

El Comité Interprovincial de Seguridad y Salud conocerá y participará en la determinación de los procedimientos y periodicidad de entrega de uniformes y calzado.

**Artículo 31. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a observar y promover el principio de igualdad de oportunidades y, de conformidad con la Ley de Igualdad, implantar un Plan de Igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Artículo 32. Acuerdo de mediación.**

Los trabajadores y la empresa, una vez agotados los trámites ante las Comisiones Paritarias que procedan podrán someterse a los procedimientos del SERCLA, en materia de conflictos colectivos y de los conflictos individuales que, en cada caso, se contemplen en los Acuerdos Interprofesionales.

**Disposiciones adicionales**

**Disposición adicional primera.**

El artículo 14 referente a la movilidad geográfica se ha pactado sobre la base de las ubicaciones de los equipos periféricos existentes a la firma del presente convenio. En el supuesto que la Empresa realice un cambio organizativo que implique creación de nuevos equipos o modificación geográfica de los ya existentes, se estará a los procedimientos ordinarios previstos en el propio artículo 14. En Comisión Paritaria Regional deberán analizarse las nuevas circunstancias y negociarse las modificaciones necesarias (tramos kilométricos y





compensación horaria) para mantener el equilibrio existente en cuanto a las cargas por desplazamientos.

Adscripción por bases asistenciales periféricas y categoría profesional al 1 de enero de 2006:

BASE	Médico	Enfermero	TES
Cádiz ciudad	100%	100%	100%
Jerez	100%	100%	100%
Sanlúcar de Barrameda	100%	100%	100%
Motril	100%	83,3%	100%
Vélez-Málaga	100%	100%	100%
San Pedro de Alcántara	83,3%	83,3%	83,3%
Mijas-Fuengirola	100%	100%	100%

#### **Disposición adicional segunda.**

El reparto del beneficio neto que la Empresa obtenga de financiación adicional por actividades realizadas en la jornada laboral ordinaria (accidentes de tráfico, compañías privadas y similares) será de un 42% para los trabajadores.

#### **Disposición adicional tercera.**

Se generará para cada año de vigencia del presente Convenio, un Fondo de Acción Social al que se destinará el 0,7% de la masa salarial.

La gestión de este Fondo de Acción Social corresponde a la Comisión Paritaria Regional.

La Comisión Paritaria Regional podrá acordar destinar cantidades del Fondo de Acción Social a un Plan de Pensiones.

#### **Disposición adicional cuarta.**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Normativa Laboral vigente.

#### **Disposición adicional quinta.**

En cumplimiento de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de aplicación a los trabajadores de EPES, la Empresa podrá recibir las solicitudes de compatibilidad, a efectos de su tramitación reglamentaria.

#### **Disposición adicional sexta.**

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 6, apartado 7 de este Convenio, profesionales de otros establecimientos sanitarios podrán prestar sus Servicios en la empresa cuando, conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, se mantengan alianzas estratégicas o proyectos de gestión compartida, siempre que no sea



posible la cobertura de los servicios con los medios establecidos en el presente Convenio, previo informe a la Comisión Paritaria Regional.

En los mismos términos, profesionales de la EPES podrán prestar servicios asistenciales, conforme a su nivel de competencias, en otros establecimientos sanitarios, en base a lo anteriormente expuesto.

## 2. Garantías.

Se les exigirá a estos profesionales los mismos requisitos que los necesarios para inscribirse, en cada momento, en la Bolsa de Trabajo.

La Comisión Paritaria Regional será informada y podrá emitir informe de los acuerdos por los que se constituyan dichos proyectos de gestión compartida, y de los turnos realizados por los profesionales pertenecientes a dichas entidades.

Esta disposición se podrá aplicar una vez se agoten todos los procedimientos de cobertura de turnos establecidos en el presente convenio (jornada de rebase, horas extraordinarias, Bolsa permanente de contratación, provisión interna, provisión externa, cobertura con profesionales de otros SP, etc.).

La cobertura de estos turnos se programará, por la Dirección, de forma cuando menos mensual. La representación sindical tendrá acceso al listado de profesionales que tengan programado o hayan realizado los turnos.

La Comisión Paritaria Provincial ejercerá las funciones de vigilancia en el cumplimiento de las normas que se determinan en esta Disposición.

### **Disposición adicional séptima.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud se acuerda incorporar el modelo de carrera profesional vigente en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Dicho modelo se adaptará a la normativa propia de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias y se incorporará al Convenio Colectivo.

Los efectos retributivos por el acceso excepcional a la Carrera Profesional se retrotraerán a 1 de enero de 2007.

### **Disposiciones transitorias**

#### **Disposición transitoria primera.**

Entrarán en vigor desde la firma del presente Convenio lo dispuesto en los siguientes artículos:

- Movilidad geográfica. Artículo 14.
- Jornada. Artículo 15.



- Permisos retribuidos. Artículo 20.
- Excedencias y otras situaciones. Artículo 21.
- Las disposiciones referentes a retribuciones, artículo 22, surtirán efecto desde la firma del presente convenio, y conforme a lo dispuesto en las tablas retributivas que se detallan en el Anexo II.

El complemento por el trabajo efectivo en horario nocturno establecido en el apartado 2.10 del artículo 22 será de aplicación a la jornada que se realice a partir del 1 de julio de 2007.

El plus de turno de vuelo establecido en el apartado 2.12 del artículo 22 será de aplicación a partir del 1 de enero de 2008.

En el ejercicio 2006 el pago del Complemento por el trabajo efectivo en jornada festiva se realizará de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

La jornada de rebase y su régimen de retribución entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente convenio. La jornada realizada hasta dicha fecha en concepto de turnos asistenciales y dispositivos de riesgo previsible, mantendrán la consideración, en cuanto a crédito horario y régimen retributivo, aplicada al tiempo de su realización.

### **Disposición transitoria segunda.**

A partir de 2007 y durante la vigencia del convenio, el incremento salarial anual será el que marque la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el cuarto año de vigencia del Convenio los conceptos de salario base, complemento funcional e incentivo variable, se revisarán al alza en el supuesto de que en la comparativa entre el IPC interanual de 31 de diciembre de 2007 a 31 de diciembre de 2008 y el incremento de retribuciones establecido en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2008, resultara una diferencia positiva. En todo caso, el incremento anual tras la revisión indicada no podrá superar el límite del 3,9% ni ser inferior al 2,5%.

### **Anexo I. Clasificación profesional.**

#### Categorías Profesionales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado según las siguientes categorías profesionales:

**Médico/a:** Profesional en posesión del correspondiente título de Licenciado en Medicina y Cirugía, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

**Enfermero/a:** Profesional en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario en Enfermería, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas



requeridas.

Técnico/a de Emergencias Sanitarias: Profesional en posesión del correspondiente título de Estudios Primarios y los Permisos exigidos, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

La Comisión de seguimiento podrá acordar otros requisitos de titulación en función de los cambios normativos en materia de cualificación profesional.

Auxiliar Administrativo/a: Profesional, preferentemente con titulación de FPI rama administrativa, o con la experiencia laboral y/o titulación equivalente que le permita el desempeño de las funciones.

Administrativo/a: Profesional, preferentemente con titulación de FPII rama administrativa, o con la experiencia laboral y/o titulación equivalente que le permita el desempeño de las funciones.

Técnico de Administración: Profesional con la titulación habilitante, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

## Anexo II.A.

### Tablas salariales 2009

	Salario Base Anual	Complemento Funcional Anual	S.B. + C.F.	Incentivos variables Anuales	Total
Médico	20.391,00	19.233,00	39.624,00	10.000,00	49.624,00
D.U.E.	17.842,00	11.377,00	29.219,00	4.534,00	33.753,00
T.E.S.	11.048,00	9.315,60	20.363,60	2.057,00	22.420,60
Técnico/a	14.150,00	12.318,53	26.468,53	4.082,00	30.550,53
Administrativos	13.173,16	4.853,00	18.026,16	2.343,40	20.369,56
Auxiliar Admvo.	11.046,59	4.110,96	15.157,55	1.970,48	17.128,03

### Tablas salariales 2008

	Salario Base Anual	Complemento Funcional Anual	S.B. + C.F.	Incentivos variables Anuales	Total
Médico CF1	19.924,29	19.332,68	39.256,97	9.826,94	49.083,91
Médico CF2	19.924,29	19.530,20	39.454,49	9.826,94	49.281,43
D.U.E. CF1	17.392,34	11.399,71	28.792,05	4.529,69	33.321,74
D.U.E. CF2	17.392,34	11.597,61	28.989,95	4.529,69	33.519,64
T.E.S.	10.756,62	9.334,28	20.090,90	2.045,30	22.136,20
Técnico/a	14.150,00	12.030,98	26.180,98	4.000,00	30.180,98



Administrativos	13.173,16	4.639,25	17.812,41	2.315,61	20.128,02
Auxiliar Admvo.	11.046,59	3.923,31	14.969,90	1.946,09	16.915,99

## Tablas salariales 2007

	Salario Base Anual	Complemento Funcional Anual	S.B. + C.F.	Incentivos variables Anuales	Total
Médico CF1	18.664,17	20.229,83	38.894,00	8.269,35	47.163,35
Médico CF2	18.664,17	22.205,03	40.869,20	8.269,35	49.138,55
D.U.E. CF1	15.728,59	11.604,14	27.332,73	4.490,91	31.823,64
D.U.E. CF2	15.728,59	13.583,14	29.311,73	4.490,91	33.802,64
T.E.S.	9.882,48	9.502,42	19.384,90	1.940,03	21.324,93
Técnico/a	13.466,26	12.263,91	25.730,17	3.900,00	29.630,17
Administrativos	11.888,95	5.759,09	17.648,04	2.116,95	19.764,99
Auxiliar Admvo.	11.046,59	3.773,04	14.819,63	1.778,36	16.597,99

## Tablas salariales 2006

	Salario Base Anual	Complemento Funcional Anual	S.B. + C.F.	Incentivos variables Anuales	Total
Médico CF1	17.264,04	20.229,82	37.493,86	8.269,35	45.763,21
Médico CF2	17.264,04	22.205,02	39.469,06	8.269,35	47.738,41
D.U.E. CF1	14.469,53	11.604,15	26.073,68	4.490,91	30.564,59
D.U.E. CF2	14.469,53	13.583,14	28.052,67	4.490,91	32.543,58
T.E.S.	9.008,34	9.502,42	18.510,76	1.940,03	20.450,79
Técnico/a	13.284,26	12.263,91	25.548,17	3.832,22	29.380,39
Administrativos	11.888,95	5.759,10	17.648,05	1.941,28	19.589,33
Auxiliar Admvo.	11.046,59	3.773,04	14.819,63	1.630,16	16.449,79

## Anexo II.B.

## Importes 2006

	Complemento por trabajo efectivo en jornada festiva normal (euros por hora)	Complemento por trabajo efectivo en jornada festiva especial (euros por hora)	Guardias Localizadas (euros por hora)	Traslados fuera de la Comunidad (euros por servicio)
Médico	8,54	17,09	5,39	135,55
D.U.E.	6,44	12,88	3,59	94,89
T.E.S.	4,51	9,02	2,32	67,78

## Importes 2006

	Complemento Jornada Partida (euros año)
Técnico/a	745,47
Administrativos	497,04
Auxiliar Admvo.	417,38

## Importes aplicables desde el 1 de julio de 2007



	Complemento por trabajo efectivo en horario nocturno. (euros por hora)
Médico	1,60
D.U.E.	1,35
T.E.S.	1,10

**Importes 2006**

	Trienios (euros mes)
Médico	42,46
D.U.E.	33,97
T.E.S.	19,58
Técnico/a	33,97
Administrativos	25,52
Auxiliar Admvo.	17,01

**Importes aplicables desde el 1 de enero de 2008**

	Plus de turno de vuelo (euros turno 12 h)
Médico	50,00
D.U.E.	50,00

**Importes 2007 definitivos (se actualizan desde 1.1.2008)**

	Jornada de rebase (euros hora)
Médico	40,00
D.U.E.	27,00
T.E.S.	15,00
Técnico/a	20,00
Administrativos	13,50
Auxiliar Admvo.	11,50

**Anexo III. Baremo de traslados internos.****HOJA DE AUTOBAREMACIÓN DEL PROCESO DE TRASLADO INTERNO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS****I. EXPERIENCIA EPES.**

1. Servicios prestados en EPES, expresados en número de días trabajados.

Total días EPES: ...

En el supuesto de igualdad, se valorará:

2. Servicios prestados en 061-SAS, expresados en número de días trabajados.

Total días 061-SAS: ...

De persistir la igualdad de puntos, se valorarán los siguientes méritos:

I. Tiempo de trabajo en otros centros sanitarios (área de cuidados críticos o urgencias): Ponderación del 40%. (Todos los centros e instituciones de carácter sanitario-asistencial dependientes del Sistema Sanitario Público). Hasta un máximo de 80 puntos: 2 puntos por mes trabajado.

II. Aspectos curriculares: Ponderación del 25%. Contempla formación, docencia e investigación, relacionado con las competencias del puesto a cubrir. Hasta un máximo de 50 puntos.

1. Diplomas y Certificaciones obtenidos en cursos impartidos por EPES 061, Escuela Andaluza de Salud Pública, Empresas Públicas Sanitarias, Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas y Centros Universitarios:

a. Formación.

Por cada hora recibida: 0,0250.

b. Docencia.

Por cada hora impartida: 0,20 puntos.

2. Diplomas y Certificaciones obtenidos en cursos impartidos por Sociedades Científicas y Entidades debidamente registradas y entre cuyos fines se contemple impartir actividades formativas:

a. Formación.

Por cada hora recibida: 0,0125 puntos.

b. Docencia.

Por cada hora impartida: 0,10 puntos.

3. Investigación:

- Por cada libro publicado: 2 puntos.
- Por cada capítulo de libro: 0,5.
- Por cada artículo en revistas especializadas: 0,25.
- Por cada ponencia a congresos/jornadas: 0,25.
- Por cada comunicación/póster en congreso/jornada: 0,10
- Investigador/a principal en proyectos de investigación: 0,5.
- Investigador/a secundario: 0,25.

(Reconocido por Consejería de Salud, UE, Universidades).

III. Evaluación para el desarrollo profesional.

Ponderación del 25%. Suma de las dos últimas evaluaciones de objetivos



individuales y desarrollo profesional, en rangos, según la siguiente valoración. Hasta un máximo de 50 puntos.

Rango 4: 25 puntos.

Rango 3: 20 puntos.

Rango 2: 12 puntos.

Rango 1: 3 puntos.

IV. Circunstancias familiares.

Ponderación del 10%. Hasta un máximo de 20 puntos.

Afecta a ascendientes, descendientes o pareja, que residan en el lugar de destino solicitado.

- Por acreditar la residencia del cónyuge o pareja de hecho en el lugar de destino: 2,5 puntos.
- Por acreditar la residencia de hijo/s en el lugar de destino: 2,5 puntos.
- Por acreditar la residencia de padre y/o madre en el lugar de destino: 2,5 puntos.
- Por acreditar la condición de familia numerosa en el lugar de destino: 2,5 puntos.

