



## III CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PÚBLICA HOSPITAL DE PONIENTE DE ALMERÍA

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

#### Artículo 1. Determinación de las partes intervinientes.

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

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

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

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

#### Artículo 3. Ámbito personal.

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

2. Quedan excluidos, expresamente, los siguientes supuestos:

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

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

2. El personal religioso y potestativo sujeto a concierto y, por tanto, no

vinculados laboralmente con la Empresa.

3. Están excluidas, igualmente, aquellas personas físicas vinculadas con la Empresa por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa.
4. Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro, previo acuerdo con el/la trabajador/a e información al Comité de Empresa.

3. Quedan excluidos/as a efectos de jornada y retribución:

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

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

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

4. Los/las Becarios/as, alumnos en prácticas y especialistas en Ciencias de la Salud por el sistema de residencia contemplados en el Anexo I del Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determina la relación de especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada, se registrarán por la normativa que les es propia, y, en todo caso por las condiciones establecidas en su contrato o regulación expresa, de la que se informará debidamente al Comisión de Seguimiento.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

**Duración:** La duración y vigencia de este Convenio se extenderá desde el día siguiente a su publicación hasta el 31 de diciembre de 2010.

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

**Denuncia:** La denuncia habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas y dentro de los seis meses previos a la finalización del vencimiento. La parte denunciante deberá comunicar la denuncia a la otra parte firmante en el plazo de



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

### **Artículo 5. Ámbito territorial.**

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

### **Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- a. Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.
- c. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.





- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

### **Artículo 7. Unidad e indivisibilidad del Convenio.**

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

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

### **Artículo 8. Cláusula de absorción y compensación.**

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

### **Artículo 9. Prelación normativa.**

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ET y demás disposiciones generales de aplicación. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de cualquier ámbito que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por la Empresa Pública Hospital de Poniente. Quedan exceptuadas del párrafo anterior las disposiciones contenidas en cualquier Convenio Marco u otro de igual contenido que sustituya o derogue la vigente Ordenanza Laboral, siempre que sea de aplicación en el ámbito territorial y funcional a que pertenece la Empresa. Y siempre con respeto absoluto a lo dispuesto en el artículo 7 de este mismo Convenio.

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

### **Artículo 10. Garantía laboral.**

El despido del/la trabajador/a que, previa sentencia del Juzgado de lo Social, sea





declarado improcedente, se someterá a una Comisión Paritaria que conformarán la parte Empresarial y el Comité de Empresa del centro en el que el/la trabajador/a preste la mayor parte de tiempo de trabajo, quien debatirá su posible indemnización o readmisión. En caso de que no exista acuerdo expreso en el seno de la Comisión Paritaria mencionada el/la trabajador/a podrá optar entre la readmisión o la indemnización.

## Capítulo II. De la organización en el trabajo

### Artículo 11. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, salvando, pues, las funciones de información, orientación y propuesta que la misma asigna a los representantes de los/las trabajadores/as.
2. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.
3. Los representantes de los/as trabajadores/as tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.
4. Cuando como consecuencia de decisiones organizativas que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo se produjesen modificaciones sustanciales de las mismas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los/las trabajadores/as.
5. Los/las trabajadores/as de la EPHP deberán realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la misma, o persona en quién ésta delegue, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de ésta. En cumplimiento de esta obligación, el/la trabajador/a debe actuar con la diligencia y la colaboración debidas de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y el presente Convenio Colectivo.
6. En uso de sus facultades organizativas, la Dirección-Gerencia de la EPHP adoptará aquellas medidas que, mejorando las legalmente previstas, contribuyan a preservar la seguridad y salud en el centro de trabajo, en beneficio de todos/as sus empleados/as y pacientes.
7. La organización del trabajo, a los efectos prevenidos en este Artículo, abarca:
  - a) La racionalización y mejora de la prestación del servicio público Sanitario que la EPHP está obligada a prestar.





- b) La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- c) El establecimiento de un sistema de incentivos que conduzca a la consecución del objetivo expresado en el párrafo anterior.
- d) La distribución del trabajo en el tiempo.
- e) La adecuación y distribución de los recursos humanos disponibles en cada momento entre los distintos centros de trabajo, con arreglo a las necesidades de la organización y con la voluntariedad del/la trabajador/a manifestada por escrito.
- f) La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la Empresa en cada momento, bajo el criterio de coordinación de la mayor utilidad social y el mayor rendimiento con la máxima calidad en el servicio.
- g) La adecuación funcional de las plantillas con arreglo a las necesidades de la organización, con estricto respeto a la legislación vigente.
- h) Desarrollo e implantación del sistema de dirección por objetivos, así como de los correspondientes sistemas de valoración y medición de aquéllos.
- i) Sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

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

8. Para la mejora en la asistencia y calidad de los servicios que prestan, los/las trabajadores/as de la EPHP participarán en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que organice la Dirección, en los términos establecidos en el Artículo 61 del presente Convenio.

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

Estas actuaciones se realizarán, como norma general, dentro de la jornada laboral del/de la trabajador/a. De realizarse fuera de esta, previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección que necesariamente habrá de constar por escrito, su participación será voluntaria. Las horas realizadas por esta razón fuera de la jornada laboral tendrán la consideración de horas de actividad de rebase a efectos de su retribución, y no computarán a los efectos de la determinación del tope anual de horas de actividad de rebase establecido en el Artículo 34, sin que en ningún caso puedan superar las 80 horas en el referido cómputo anual. No será de aplicación la presente condición cuando se trate de las retribuciones y



compensaciones que puedan percibir aquellos/as trabajadores/as que realicen labores de docencia o colaboración en la misma.

### **Artículo 12. Incompatibilidades.**

Será de aplicación al personal de la EPHP el régimen de incompatibilidades de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, Decreto 8/1985, 22 enero, de Aplicación de la Ley 53/1984, y demás normas que la desarrollan. A tal efecto la Empresa podrá requerir al personal afectado que acredite el cumplimiento de requisitos del régimen de incompatibilidades a cuyo fin le será conferido el plazo correspondiente.

Igualmente habrá de poner en su conocimiento todo cambio de situación en cuanto a jornada u horario semanal que obligue a una modificación en la autorización previamente otorgada.

La inobservancia del régimen de incompatibilidades tendrá la consideración establecida en las los apartados 1.b.9, 1.b.10, 1.c.9 y 1.c.10 del Artículo 68 del presente Convenio Colectivo («Régimen Disciplinario»).

## **Capítulo III. Del inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral**

### **Artículo 13. Régimen jurídico de la contratación. Inicio de la relación laboral.**

1. En materia de empleo la política de personal estará orientada hacia la plena contratación indefinida de los/las trabajadores/as que hayan de componer la plantilla de la EPHP.
2. La contratación que sea preciso concretar para los diversos supuestos de hecho regulados en el presente Convenio, estará sujeta a cuanto prevenga el ordenamiento jurídico laboral vigente en cada momento. No se utilizarán contratos en prácticas o para la formación que afecten a puestos estructurales.
3. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y bajo cualquier modalidad de contrato entre las autorizadas por la Legislación vigente. Su régimen jurídico y laboral será el establecido en este Convenio, y con carácter subsidiario, el determinado por las disposiciones legales vigentes.
4. Será personal eventual el contratado para atender la acumulación de tareas o exceso de requerimientos de prestación de servicios, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, se estará a lo previsto en el Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. El contrato eventual tendrá una

duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

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

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

#### **Artículo 14. Período de prueba.**

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

La duración del período de prueba queda establecida en los siguientes términos:

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

b) La situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su contingencia, la de permiso por maternidad y situaciones asimiladas, paternidad, permisos retribuidos y, con carácter general, toda circunstancia o incidencia derivadas de suspensiones o excedencias que suponga reserva de puesto de trabajo que sobrevenga durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, el cual se reanudará a partir de la de la fecha de la reincorporación efectiva en el trabajo.

c) Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

d) Cuando el/la trabajador/a haya de realizar, aunque con la misma categoría profesional o puesto de trabajo, funciones propias a su categoría pero distintas a las desempeñadas con anterioridad en la Empresa, bajo otro contrato, el período



de prueba previsto en aquél computará a los efectos de la superación de las experiencias inherentes a esas diferentes funciones no realizadas en los contratos anteriores.

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

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

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

### **Artículo 15. Extinción de la relación laboral y liquidación por saldo y finiquito.**

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

### **Artículo 16. Extinción de la relación laboral por voluntad del/la trabajador/a.**

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

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

b) Grupo profesional I: Un mes.

c) Otros Grupos profesionales: Quince días.

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



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

### **Artículo 17. Liquidación por saldo y finiquito.**

La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato, comunicará a el/la trabajador/a afectado con un plazo mínimo de 15 días de antelación, cuando legalmente proceda el preaviso, de la extinción del mismo, acompañado de una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Para los contratos que finalicen, la liquidación se realizará en la nómina siguiente que corresponda.

En caso de incumplimiento de estos plazos se abonará al/a la trabajador/a un día de retribución por cada día de retraso, con el límite establecido para el período de preaviso.

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

Los/las trabajadores/as, tendrán la obligación de devolver el material puesto a su disposición por la Empresa Pública Hospital de Poniente, teniendo como fecha límite de entrega el día en que se produzca la extinción o suspensión del contrato de trabajo. En caso de no producirse la devolución, la Empresa Pública Hospital de Poniente podrá detraer de la nómina el valor del material no reintegrado.

## **Capítulo IV. De la selección de personal**

### **Artículo 18. Plantilla.**

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

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

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



en la legislación laboral vigente.

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

### **Artículo 19. Sistema de cobertura de puestos.**

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

La elección de los/as mismos/as, por tanto, es para la Empresa Pública un elemento estratégico que permite desarrollar todos sus objetivos y su razón de ser en la comunidad. Es máxima responsabilidad de la Dirección del Hospital conseguir el personal óptimo para cada puesto.

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

La definición de las competencias de cada puesto de trabajo serán delimitados en cada momento por la Dirección de la Empresa.

Corresponde a la Dirección de la Empresa establecer las condiciones de la convocatoria en función de las plazas que se convoquen y, con carácter previo a su publicación, informar sobre el contenido de la misma a la Comisión de Seguimiento.

Los representantes de los/as trabajadores/as deben tener un papel importante de participación en los procesos de cobertura de puestos, velando por el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad, publicidad e igualdad.

El sistema de cobertura de puestos estructurales dentro de la Empresa responderá a los siguientes criterios:

1. Movilidad interna voluntaria dentro del centro hospitalario del/la trabajador/a: se tendrán en cuenta los cambios de unidad solicitados entre los profesionales de la misma categoría profesional del puesto a cubrir, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 22 y no supongan una distorsión para la marcha normal de los centros.
2. Movilidad interna voluntaria a otro centro hospitalario de la EPHP: Se tendrán



en cuenta los cambios de centro solicitados entre los profesionales de la misma categoría profesional del puesto a cubrir, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 21 y no supongan una distorsión para la marcha normal de los centros.

3. Promoción interna: La Empresa, como elemento incentivador de los/as trabajadores/as, ofrecerá, tanto los puestos vacantes como los de nueva creación, a aquellos de entre sus trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 24.

4. Selección interna: se estará a lo dispuesto en el artículo 25.

5. Movilidad entre Empresas Publicas del Sistema Sanitario Público de Andalucía: se acudirá a lo dispuesto en el artículo 26.

6. Contratación externa: se acudirá a lo dispuesto en el artículo 27.

Corresponde a la Dirección de la Empresa establecer las convocatorias de los procesos de cobertura de puestos en función de las plazas que se convoquen, comprometiéndose a mantener el diálogo con la Comisión de Seguimiento para consensuar las bases reguladoras de los procesos de cobertura de puestos.

Serán de aplicación al sistema de cobertura de puestos establecido en este Artículo los acuerdos que se adopten por la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de procesos selectivos múltiples, tendrán prioridad los sistemas de cobertura de puestos internos (movilidad interna voluntaria, promoción interna definitiva, selección interna) a los externos, estableciéndose un límite mínimo de oferta de cobertura interna de un 50% de los puestos de trabajo. Todos los cálculos se redondean por exceso al número natural inmediato superior.

#### **Artículo 20. Excepciones genéricas al sistema de cobertura de puestos.**

Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo, previsto en el precepto anterior, los puestos de trabajo que impliquen puestos de responsabilidad o aquellos cuyo contenido se fundamente sustancialmente en el factor confianza.

Se entiende por tales, principalmente:

- a. Directores, Subdirectores, y Directores de Área Integrada.
- b. Responsables de Unidades Administrativas, Técnicas o Asistenciales, Supervisores y Coordinadores.
- c. Secretarios/as de Dirección.





d. Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro, y de cuya calificación como tal será informada la representación social.

### **Artículo 21. Movilidad interna voluntaria a otro centro hospitalario de la Empresa Pública.**

Será facultad de la EPHP la autorización en cada momento, del proceso de cobertura de puestos de aquellos/as trabajadores/as que, dentro de la misma categoría profesional, soliciten trasladarse de centro voluntariamente, manteniendo la misma modalidad contractual.

Con carácter previo a la aprobación por la Dirección de la Empresa Pública de la movilidad interna se facilitará a la Comisión de Seguimiento listado donde se harán constar las vacantes objeto de posible cobertura.

En todo caso, los traslados a que pudieran tener lugar serán aprobados por la Dirección de la Empresa, siempre las personas candidatas reúnan las características específicas del puesto y los requisitos académicos y profesionales exigidos dentro del Grupo Profesional de referencia, pudiendo en caso contrario dejar vacante el puesto de trabajo. En este sentido, corresponde a la Dirección de la Empresa la definición de las competencias adecuadas para la cobertura de un puesto de trabajo vacante mediante movilidad interna.

Dicho traslado estará sujeto a los siguientes requisitos:

- Tener contrato laboral indefinido.
- Estar adscrito a los centros de trabajo de la EPHP.
- Cumplir todas las competencias imprescindibles del puesto que se pretende cubrir a nivel de selección.
- No haber optado a un proceso de traslado/movilidad interna entre centros en los doce meses anteriores a la convocatoria.

Cuando a una convocatoria de movilidad interna concurren más de un/a candidato/a, que tenga contrato indefinido y la antigüedad mínima y cumpla, asimismo, las competencias requeridas para el nuevo puesto dirime el tiempo efectivo de trabajo en la EPHP. En caso de empate dirime el mayor tiempo efectivo de trabajo en el centro hospitalario de la EPHP en que esté adscrito en el momento de la solicitud. Si aún persiste el empate, dirime el tiempo trabajado en el SSPA.

En determinados supuestos (violencia de género, circunstancias familiares extremas, etc.) la Comisión de Seguimiento reconocerá el derecho preferente al traslado permanente de centro, planteando, dentro de las posibilidades





organizativas.

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

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

Los puestos en el centro de destino se adjudicarán conforme a un baremo de méritos normalizado previamente aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Los puestos adjudicados en el listado definitivo son irrenunciables. La renuncia de un puesto adjudicado significará la pérdida del derecho a participar en la siguiente convocatoria de movilidad, así como al derecho de permuta para el mismo periodo.

Las convocatorias de movilidad interna voluntaria a otro centro de trabajo de la EPHP se realizarán con carácter ordinario como mínimo cada 2 años naturales. De igual forma se prevé la realización de convocatorias de movilidad interna para aquellas situaciones que por circunstancias organizativas así lo requiera la empresa.

## **Artículo 22. Movilidad interna voluntaria dentro del centro hospitalario del/la trabajador/a.**

De igual manera, será facultad de la EPHP la autorización en cada momento, del proceso de cobertura de puestos de aquellos/as trabajadores/as que, dentro de la misma categoría profesional, soliciten trasladarse de área de trabajo voluntariamente dentro de su centro hospitalario, manteniendo la misma modalidad contractual.

Con carácter previo a la aprobación por la Dirección de la Empresa Pública de la movilidad interna se facilitará a la Comisión de Seguimiento listado donde se harán constar las vacantes objeto de posible cobertura.

En todo caso, los traslados a que pudieran tener lugar serán aprobados por la Dirección de la Empresa, siempre que el candidato reúna las características específicas del puesto y los requisitos académicos y profesionales exigidos dentro del Grupo Profesional de referencia, pudiendo en caso contrario dejar vacante el puesto de trabajo. En este sentido, corresponde a la Dirección de la Empresa la

definición de las competencias adecuadas para la cobertura de un puesto de trabajo vacante mediante movilidad interna.

Dicho traslado estará sujeto a los siguientes requisitos:

- Tener contrato laboral indefinido.
- Estar adscrito a los centros de trabajo de la EPHP.
- Cumplir todas las competencias imprescindibles del puesto que se pretende cubrir a nivel de selección.

Tendrán preferencia en cuanto a su valoración las solicitudes que formulen aquellas personas a las que se haya realizado informe previo de adaptación de puesto de trabajo por parte del Servicio de Prevención de la EPHP. Esta situación será reevaluada con carácter anual por el Servicio de Prevención de la EPHP.

Cuando a una convocatoria de movilidad interna concurren más de un/a candidato/a, que tenga contrato indefinido y la antigüedad mínima y cumpla, asimismo, las competencias requeridas para el nuevo puesto dirime el tiempo efectivo de trabajo en la Empresa. En caso de empate dirime el mayor tiempo efectivo de trabajo en el puesto vacante. Si aún así persiste el empate, dirime el mayor tiempo efectivo de trabajo en el servicio de origen o puesto actual.

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

Las convocatorias de movilidad interna voluntaria dentro del centro de trabajo se realizarán con carácter ordinario como mínimo cada 2 años naturales. De igual forma se prevé la realización de convocatorias de movilidad interna para aquellas situaciones que por circunstancias organizativas así lo requiera la empresa.

### **Artículo 23. Reingreso de profesionales sin reserva de puesto de trabajo.**

Aquellos/as profesionales que tengan derecho, debidamente acreditado, al reingreso en la EPHP sin reserva del puesto de trabajo deberán participar en el primer procedimiento de movilidad interna que se convoque en cualquiera de los centros adscritos a la EPHP. El puesto de trabajo obtenido tendrá carácter definitivo.

El reingreso podrá realizarse, también, con carácter provisional en puesto vacante existente en la EPHP teniendo preferencia su centro de origen. El reingresado provisional deberá participar en el primer procedimiento de movilidad interna voluntaria que se convoque para la obtención del puesto permanente. El/la

trabajador/a 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 mediante contratos de interinidad por vacante.

Si existieran varios/as trabajadores/as interinos/as por plaza vacante se utilizará el tiempo trabajado en la EPHP a efectos de determinar el orden de desplazamiento de las vacantes ocupadas por los reingresados, extinguiéndose el contrato de el/la interino/a que tuviera menor tiempo trabajado, 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.

## **Artículo 24. Promoción interna definitiva y temporal.**

### **Artículo 24.1. Promoción interna definitiva.**

La promoción interna definitiva es un instrumento para el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as con contrato indefinido.

Con carácter previo a la publicación de las bases de los procesos de selección interna definitiva, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el contenido de las mismas.

Las personas aspirantes que interesen su participación en los procesos de promoción regulados en este Artículo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tener contrato de carácter fijo o indefinido en el puesto de origen.
- Tener la titulación necesaria que se exige para acceder al puesto que se aspira.
- Estar en alta y efectivamente trabajando en Empresa Pública a excepción de los/as a los trabajadores/as que se encuentren en los siguientes supuestos: excedencia por cuidados de hijos, incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, excedencia forzosa, situaciones derivadas del embarazo.

El resultado del proceso de selección interno será comunicado, en todas sus fases, a todos y cada uno las personas aspirantes y a sus representantes a través de la Comisión de Seguimiento, y el resultado final se hará público a través de los tablones de anuncios e intranet de la EPHP.

La nueva categoría no se obtiene o consolida hasta que el/la trabajador/a haya superado el período de prueba en el nuevo puesto de trabajo, teniendo

únicamente derecho, hasta ese momento, a la retribución correspondiente por desempeño de puesto de superior categoría.

### **Artículo 24.2. Promoción interna temporal.**

La promoción interna temporal voluntaria es un instrumento para el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as con contrato indefinido.

Los aspirantes que interesen su participación en los procesos de promoción regulados en este Artículo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tener contrato de carácter fijo o indefinido en el puesto de origen.
- Tener la titulación necesaria que se exige para acceder al puesto que se aspira.
- Estar en alta y efectivamente trabajando en Empresa Pública a excepción de los/as a los trabajadores/as que se encuentren en los siguientes supuestos: excedencia por cuidados de hijos, incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, excedencia forzosa, situaciones derivadas del embarazo.

El/la trabajador/a podrá optar a la promoción interna temporal de forma ininterrumpida, estableciéndose un plazo de un mes desde su solicitud para su efectiva incorporación en el listado de promoción temporal vigente de acuerdo a los criterios de puntuación establecidos por la Comisión de Seguimiento.

Las personas aspirantes interesadas podrán aportar documentación que acredite o actualice lo méritos alegados en los periodos establecidos por la Comisión de Seguimiento.

Los/as aspirantes que presenten solicitud fuera de estos períodos se situarán en el último puesto del listado vigente en el momento de la solicitud, por orden estricto de fecha de registro de la solicitud.

El/la trabajador/a podrá optar a promocionar en cualquiera de los centros adscritos a la EPHP.

El 33% de los puestos temporales a cubrir [redondeando por defecto] por categoría se hará por promoción interna, siempre y cuando los candidatos cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria.

La determinación de las características de los puestos ofertados a promoción interna temporal serán los establecidos por la Comisión de Seguimiento. El desempeño del puesto de trabajo de superior categoría mediante la promoción interna regulada en el presente Artículo durará, como máximo, hasta la cobertura de la plaza mediante algunos de los sistemas establecidos en el Artículo 19.



Los/las trabajadores/as que cumplan los requisitos para optar a un proceso de promoción interno temporal podrán manifestar a la empresa su voluntad de desempeñar las funciones en categorías superiores a las suyas en los supuestos en que sea preciso sustituir ausencias de los titulares del contrato por una duración igual o superior a un mes, así como, en su caso, cuando existan vacantes para cubrir

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

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

El mero transcurso del tiempo trabajado en una categoría superior no produce, en ningún caso, el ascenso a la misma, sin menoscabo del mérito que pudiera constituir para el ascenso a través de los procesos de selección previstos en el Artículo 19 presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 25. Selección interna.**

Con carácter previo a la publicación de las bases, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el contenido de las mismas.

Podrán participar en las convocatorias internas todos/as los/las trabajadores/as que hayan superado el periodo de prueba y que se ajusten a los requerimientos específicos del puesto a cubrir, si bien se podrá excluir, para el supuesto en que haya más candidatos como puestos a cubrir, a aquellas personas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Haber superado el periodo de prueba.
2. Haber recibido con cargo a la Empresa acciones formativas complementarias, de perfeccionamiento o de desarrollo profesional para el desempeño de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un tiempo superior a doce meses.
3. No ajustarse específicamente a los requerimientos del puesto a cubrir.

El resultado de la convocatoria interna será comunicado, en todas sus fases, a



todos y cada uno las personas aspirantes y a sus representantes a través de la Comisión de Seguimiento, y el resultado final se hará público a través de los tablones de anuncios e intranet de la EPHP.

La nueva categoría no se obtiene o consolida hasta que el/la trabajador/a haya superado el período de prueba en el nuevo puesto de trabajo, teniendo únicamente derecho, hasta ese momento, a la retribución correspondiente por desempeño de puesto de superior categoría.

### **Artículo 26. Movilidad entre empresas públicas.**

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

1. Que la Empresa pública de destino regule este sistema de cobertura de puestos entre Empresas públicas.
2. Que exista, entre la Empresa pública de origen y de destino del/de la trabajador/a, un acuerdo o convenio por el cual se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada cobertura, y las condiciones laborales del/de la trabajador/a solicitante.
3. Que, una vez tenga efecto, se incorpore automática-mente el citado acuerdo como parte del propio artículo 22 del convenio colectivo, comunicando este extremo a la Comisión de Seguimiento, la cual deberá dar su aprobación previa al respecto.

### **Artículo 27. Selección externa definitiva y temporal.**

Cuando la cobertura de puestos de trabajos se realice mediante procesos externos, tanto con carácter definitivo como temporal, éstos atenderán, igualmente, a criterios objetivos de publicidad, concurrencia y determinación del/de la mejor profesional para cada puesto de trabajo.

Con el objeto de favorecer la incorporación de personas con discapacidad, la Empresa publicitará las convocatorias a Asociaciones, Entidades y Organismos que puedan difundir esta información a personas interesadas. La Empresa se compromete a adaptar tanto el proceso de selección como el puesto de trabajo a las necesidades de este colectivo.

- a. Procesos de selección externa definitiva.



Con carácter previo a la publicación de las bases de los procesos de selección externa definitiva, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el contenido de las mismas.

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

#### b. Procesos de selección externa temporal

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

El 33% de los puestos temporales a cubrir [redondeando por defecto] por categoría se hará por promoción interna, siempre y cuando los candidatos cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria.

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

### **Artículo 28. Permuta entre trabajadores.**

#### **Artículo 28.1. Permuta entre trabajadores de la EPHP.**

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

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

1. Que los puestos de trabajo sean del mismo Grupo, Categoría Profesional, y los/las trabajadores/as reúnan todas las competencias, ocupando puestos de trabajo análogos.
2. Los/las trabajadores/as que permutan deberán aceptar expresamente por escrito cualquier consecuencia que se produjese en virtud del cambio solicitado, ya sea en referencia a modificaciones salariales o de cualquier otra índole.





3. Que los/las trabajadores/as que pretendan la permuta cuenten al menos, respectivamente, con un año de antigüedad.

La autorización de una permuta comportará la imposibilidad de autorizar otra, a cualquiera de los interesados, en un plazo de tres años a contar desde la misma. Solo podrá pedirse la permuta si por lo menos uno/a de los dos trabajadores/as que opta ha solicitado, por reunir los requisitos establecidos para la misma, el año anterior movilidad entre centros de trabajo de la EPHP. A tal efecto la permuta habrá de ofrecerse necesariamente a aquel/la trabajador/a siguiente en la lista de movilidad no realizada.

La Comisión de Seguimiento será informada con carácter previo a la autorización o denegación de las permutas solicitadas.

La Comisión de Seguimiento establecerá los criterios para establecer un orden de prelación, por cada Centro de Trabajo. Estos criterios se concretarán en un modelo básico de baremación, atendiendo a dos vertientes que afectan al ámbito profesional [tiempo de servicios efectivos prestados en el Sistema Sanitario Público de Andalucía] y en el ámbito personal [aspectos sociales] del/de la trabajador/a.

La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

Los gastos ocasionados por la permuta serán a cuenta y riesgo de los/las trabajadores/as.

### **Artículo 28.2. Permuta entre trabajadores/as de las Empresas Públicas del SSPA**

El presente convenio prevé la posibilidad de que un trabajador de la EPHP 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 EPHP cuando se den todas y cada una de las condiciones organizativas y laborales que se detallan a continuación:

a) Que la Empresa pública de destino regule esta posibilidad.

b) Que exista, entre la Empresa pública de origen y de destino del/de la trabajador/a, 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/las trabajadores/as solicitantes.

c) Que, una vez tenga efecto, se incorpore automática-mente el citado acuerdo como parte de este Artículo, comunicando este extremo a la Comisión de Seguimiento, la cuál deberá dar su aprobación previa al respecto.





## **Artículo 29. Movilidad funcional.**

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

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

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

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa destinara a un/a trabajador/a a tareas inferiores al grupo profesional que tuviera asignado, deberá mantenerse su retribución así como el resto de sus derechos que pudieran corresponder a su grupo profesional. Si durante este periodo se produjera una modificación en las condiciones retributiva del grupo profesional de el/la trabajador/a le serán de aplicación. De igual modo, para el cálculo de incentivos devengados, durante este periodo se considerará el porcentaje máximo de cumplimiento.

Tal situación será comunicada preceptivamente a la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe previo no vinculante.

## **Artículo 30. Adaptación de puestos de trabajo durante período de embarazo y lactancia.**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el periodo de embarazo o lactancia deberá desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su situación.

Si los resultados de la evaluación de su puesto de trabajo revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora, la EPHP deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la citada trabajadora. Cuando la adaptación de

condiciones o tiempo de trabajo no resultase posible y así lo acredite el Servicio de Prevención esta desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o funciones se llevarán a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto que anteriormente venía ocupando. En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional con la voluntariedad de la trabajadora, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. En esta materia serán aplicables las reglas establecidas en el Artículo 26 (Protección de la maternidad) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si durante este periodo se produjera una modificación en las condiciones retributiva del grupo profesional de el/la trabajador/a le serán de aplicación. De igual modo, para el cálculo de incentivos devengados, durante este periodo se considerará el porcentaje máximo de cumplimiento.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, previo informe del Servicio de Prevención en todo caso.

### **Artículo 31. Movilidad geográfica.**

Con objeto de atender necesidades asistenciales excepcionales de emergencia sanitaria en un centro sanitario de la EPHP, tal y como se define para el SSPA, la Empresa tendrá la obligación de cubrirlas mediante alguno de los procesos de cobertura de puestos de trabajo o con recurso a alguna de las modalidades de contratación establecidas en el presente Convenio.

Cuando con ninguna de las opciones precedentes sea factible proceder a la cobertura, podrá acordarse con los/as trabajadores/as que así lo deseen su desplazamiento de forma voluntaria a dichos centros.

Los/as trabajadores/as que se desplacen por los motivos anteriormente expresados devengarán las dietas correspondientes a gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención establecidas en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo y sus actualizaciones. Cada hora de trabajo realizada en el centro de destino se abonará según la fórmula: Salario base + complemento funcional / jornada anual



x 3. Se contabilizarán dos horas, por desplazamiento, que incluye la ida y la vuelta como tiempo empleados como jornada laboral.

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

## **Capítulo V. De la clasificación profesional**

### **Artículo 32. Principios generales y aspectos básicos.**

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

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

a. Grupo I: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de titulación universitaria de Grado Superior, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer las funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

b. Grupo II: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de titulación universitaria de grado medio, o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación o categoría profesional.

c. Grupo III: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de formación profesional de segundo grado, o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación o categoría profesional.

d. Grupo IV: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de formación profesional de primer grado, o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación o categoría profesional.

e. Grupo V: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este Grupo.

3. Para el Grupo III se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos 1 año y siempre que la titulación no sea exigible legalmente para desempeñar las funciones requeridas por el puesto.

## **Capítulo VI. Jornada, descanso, guardias**

### **Artículo 33. Jornada de trabajo.**

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

Se declara y reconoce el establecimiento de la jornada de 35 horas semanales, que en cómputo anual significa una jornada anual de trabajo efectivo de 1.582 horas. Ahora bien, para el año 2009 y 2010, el Turno Diurno tendrá una disminución de 42 horas de trabajo efectivo en el citado cómputo anual; y el Turno Rotario tendrá una disminución de 93 horas de trabajo efectivo en el citado cómputo anual.

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

	2009	2010
TD	1.540	1.540
TR	1.489	1.489

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

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

Las horas efectivas de trabajo anual fijadas en el presente Artículo han sido calculadas teniendo en cuenta la incidencia que sobre la jornada tienen los descansos semanales, los festivos, las vacaciones y los días de licencia retribuida. De igual forma, para el turno diurno también se tendrán en cuenta la incidencia en la jornada de los días 24 y 31 de diciembre durante la vigencia de este



Convenio (en los términos del párrafo siguiente).

Para el turno diurno (exclusivamente) se entenderán los días 24 y 31 de diciembre, durante la vigencia de este Convenio, como «no laborales» a efectos de jornada, en consideración a que en cada uno de los años hay dos festivos laborales que coinciden en Sábado.

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

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

#### **Artículo 34. Actividad de rebase.**

Con carácter voluntario por parte de el/la trabajador/a se podrán realizar turnos de trabajo que superen las 35 horas semanales, establecidas en el Artículo 31, 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 principios de igualdad, equidad y disponibilidad del/ de la trabajador/a. Las horas de actividad de rebase quedan excluidas, a efecto de cómputo, de la jornada pactada en el artículo 31.

Las horas de rebase deben ser realizadas por trabajadores/as con contrato laboral indefinido o con contrato temporal. No podrán realizar actividad de rebase aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en reducción de jornada

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

Las circunstancias que deben de tener un tratamiento de actividad de rebase, se circunscribe a todo lo que suponga, con carácter genérico, una actividad programada y, con carácter concreto, una sustitución, esto es, la que implique, a título enunciativo, la cobertura de:

a) Las horas empleadas por los/as representantes de los trabajadores de su crédito horario sindical.



b) Las Incapacidades Temporales, accidentes de trabajo y otras incidencias que motiven la ausencia del trabajador, en las 48 primeras horas.

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

El consentimiento del/la trabajador/a 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/la trabajador/a no plantea su renuncia escrita con quince días de antelación.

Ningún/a trabajador/a 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/as los/as trabajadores/as que efectúan un trabajo de este tipo y del número de horas efectivamente trabajadas.

La Comisión de Seguimiento desarrollará un reglamento que establezca las pautas para velar por los criterios de oferta de la actividad de rebase de conformidad con los principios de igualdad y equidad.

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

### **Artículo 35. Definición de los turnos.**

- Turno diurno: es aquel en que la jornada se realiza por la mañana, o por las tardes, o por la mañana y las tardes. El horario para los turnos diurnos es el siguiente: 8 h - 15 h/15 h - 22 h; y para los turnos rotatorios: 8 h - 15 h/15 h

- 22 h/22 h - 8 h.

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

En aquellas Áreas o Unidades que por su dimensionamiento de plantillas o por las dificultades de selección de profesionales, o por necesidades organizativas, estructurales resulte complejo la total aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, podrán establecerse otros turnos de trabajo, con las limitaciones legales en cuanto a jornada y descanso anteriormente citadas y mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa, y los/as propios/as trabajadores/as y la representación legal de estos/as.

### **Artículo 36. Calendario laboral.**





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

### **Artículo 37. Calendario individual del/de la trabajador/a**

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

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

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

Por cuidados de un familiar y si se cursan con regularidad estudios para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el Artículo 29 ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento, y para facilitar la realización de dicha formación, el/la trabajador/a tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo dentro del sistema establecido.

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

En los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifique, cabrá dispensar la realización de la jornada en turnos





rotatorios. Tal situación será comunicada preceptivamente a la Comisión de Seguimiento, quien emitirá informe previo no vinculante.

### **Artículo 38. Descanso semanal.**

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

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

### **Artículo 39. Sistema de guardias.**

#### **Artículo 39.1. Guardias médicas.**

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

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

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

Cuando se realicen guardias de presencia física a continuación de la jornada ordinaria, éstas se compensarán con tiempo de descanso en la jornada siguiente, pudiéndose igualmente acumular si la organización del servicio y la garantía de calidad del mismo lo permiten.

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

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





dobles, puentes y días ordinarios efectivamente realizados.

La realización de «guardias médicas de presencia física» genera para el/la trabajador/a una retribución específica y diferenciada a cualquier otro tiempo efectivo de trabajo o tipo de jornada, y son las siguientes: (1.º) la retribución descrita en el Anexo del convenio colectivo por guardia o módulo de guardia realizado, (2.º) más la retribución del tiempo de descanso por libranza en los supuestos en los que el/la trabajador/a ostente ese derecho y (3.º) la prorrata por guardia médica del mes de vacaciones y pagas extras (artículo 52 del Convenio Colectivo).

La realización de «guardias médicas localizadas» genera para el/la trabajador/a una retribución específica y diferenciada, en concreto, la descrita (1.º) en el Anexo correspondiente del convenio colectivo y (2.º) la prorrata por guardia médica del mes de vacaciones y pagas extras (artículo 52 del Convenio Colectivo). De igual forma, (3.º) atendiendo a la especial complejidad que supone el realizar un cómputo exacto del trabajo efectivo durante la realización de las guardias localizadas y en estimación al tiempo medio aproximado de las mismas, se arbitra por las partes un sistema por el cual, al facultativo que realizare 130 horas de guardias localizadas se le compensará con un día de descanso (libranza) retribuido. Este descanso podrá ser disfrutado por el/la trabajador/a dentro de los seis meses siguientes a la realización de la última guardia. La EPHP dotará a los facultativos de los medios de localización necesarios para la realización de guardias de esta naturaleza.

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

Los facultativos de la EPHP garantizarán la atención continuada mediante el pase de planta los fines de semana y festivos, realizando todas las actuaciones que son implícitas en la citada actividad. El número de horas empleado en cada unidad

o área para el pase de planta se establecerá en los pactos de actividad complementaria de las Áreas Integradas de Gestión y se retribuirá al precio hora de la actividad complementaria.

La retribución por las horas realizadas por esta razón será devengada por aquellos facultativos especialistas que cumplan las condiciones y criterios de calidad que, previa valoración de las necesidades organizativas y de la dotación de los recursos humanos y materiales para llevarla a cabo, se establezcan en el acuerdo que a tal efecto se llegue con la Dirección Gerencia de la EPHP.

### **Artículo 39.2. Exceso de jornada ordinaria por realización de guardias médicas.**



El exceso de jornada ordinaria que se regula en este precepto será aquél que realice el facultativo por la realización de las guardias médicas previstas en el Artículo 39.1. del Convenio Colectivo sobre la duración máxima de la jornada semanal ordinaria legalmente establecida (40 horas).

La realización de las citadas guardias se retribuirá, de forma específica y diferenciada a cualquier otro tiempo efectivo de trabajo o tipo de jornada, en la forma prevista en el Artículo 52.g del convenio, retribución que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Este exceso de jornada se retribuye de forma diferenciada (y no acumulable ni alternativa) a la regulada respecto al exceso de jornada establecido en los Artículos 34 y 41 del Convenio colectivo).

### **Artículo 39.3. Duración de la jornada.**

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

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

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

### **Artículo 39.4. Jefatura de guardia.**

El/la Jefe/a de guardia médica designado/a en los centros hospitalarios de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería asumirá la máxima autoridad y representación del centro hospitalario correspondiente, en ausencia del/la director/a Gerente y/o Directores/as Asistenciales o de centro.

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

La retribución de la guardia como «Jefe/a de Guardia» se abonará conforme establece el Anexo del convenio colectivo.





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

#### **Artículo 39.5. Guardias de enfermería.**

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

#### **Artículo 39.6. Complemento de localización de enfermería.**

En los centros en los que los/as supervisores/as y/o enfermeros/as designados por la Empresa que realicen localizaciones fuera del horario laboral se genera para el/la trabajador/a una retribución específica y diferenciada descrita en el Anexo correspondiente.

#### **Artículo 39.7. Soporte de incidencias informáticas graves.**

Con objeto dar soporte a las incidencias informáticas graves de 15,00 a 23,00 de lunes a viernes, fines de semana y festivos, siempre que estas supongan una alteración en el funcionamiento de herramientas estratégicas de la organización, se establecerá un sistema de localizaciones para cada uno de los centros adscritos a la EPHP. Los/as profesionales que podrán participar en esta actividad serán los técnicos informáticos adscritos en cada centro a la unidad de Sistemas de Información. La participación será en todo caso voluntaria.

Esta localización será compensada con un complemento mensual por centro recogido en el Anexo correspondiente. Este importe se distribuirá entre los/as profesionales de la unidad que participen en la puesta en marcha de este servicio.

#### **Artículo 39.8. Guardias especiales.**

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

#### **Artículo 40. Horas de actividad complementaria.**

A salvo de lo dispuesto en el presente Convenio en relación a la Eficiencia de los recursos, se establece para el personal Facultativo un número de horas de actividad complementaria en cómputo anual de un máximo de 180 horas anuales para la realización de actividades directamente relacionadas con la actividad



habitual del Centro, cuya finalidad sea la efectiva mejora de la prestación de la asistencia sanitaria al paciente no derivada del aseguramiento de la atención continuada a que hace referencia el artículo 39 y cuya realización será en todo caso voluntaria por parte del/la trabajador/a a requerimiento de la Dirección Gerencia mediante un pacto de actividad asistencial específico.

La realización de actividad complementaria habrá de ser ofertada a todos/as los/las profesionales del área o unidad afectada, excepto aquellos/as que se encuentren en situación de reducción de jornada o que no participen en el sistema de guardias de presencia física o localizadas del área o unidad, salvo en los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifiquen.

La Dirección de la Empresa podrá autorizar de forma excepcional la realización de actividad complementaria por los/ as trabajadores/as que se encuentren en las situaciones definidas en el párrafo anterior, siempre y cuando no pueda ser asumida por el resto de facultativos/as del servicio en jornada completa con objeto de garantizar la actividad asistencial.

Las horas realizadas por esta razón fuera de la jornada laboral tendrán la consideración de horas de actividad complementaria a efectos de su retribución. Dicha retribución será devengada por aquellos facultativos especialistas que cumplan las condiciones y criterios de calidad que, previa valoración de las necesidades organizativas, se establezcan en el pacto de actividad que a tal efecto se llegue con la Dirección Gerencia de la Empresa Pública.

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

#### **Artículo 41. Horas extraordinarias.**

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

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio Colectivo un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, las horas extraordinarias que se realicen por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales motivados por un



incremento de la actividad asistencial no previsto u otras situaciones derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público, tendrán el carácter de estructurales, todo ello al amparo de la legislación vigente a efectos de cotización.

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

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

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

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

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

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

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

## **Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral**

### **Artículo 42. Suspensiones de contrato.**

#### **Artículo 42.1. Suspensión de contrato por maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo/a. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 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 periodo 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 o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta 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 reconocido de suspensión de contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo 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 6 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 periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrollen las normas laborales de aplicación.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión





producirá sus efectos, a elección del trabajador o de la trabajadora, 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 periodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 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 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente Apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección, en los términos establecidos en el apartado 4 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este Apartado, así como en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del Artículo 45 [decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género] el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.





Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.

#### **Artículo 42.2. Suspensión de contrato por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el Artículo anterior.

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 periodo de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto en este Convenio, 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 por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. 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 la Empresa y el trabajador y al desarrollo reglamentario del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 43. Permisos retribuidos.**

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

b. Por fallecimiento de familiares de primer grado: Tres días hábiles, cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a. Si el fallecimiento lo es del cónyuge o hijos/as: diez días naturales.

c. Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad:



Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a.

d. Por nacimiento, adopción legal de un hijo/a, o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor: tres días hábiles, que se incrementarán a cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde la localidad o el lugar de residencia del/la trabajador/a. El permiso se disfrutara consecutivamente desde el día del nacimiento, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa que acuerde la adopción o el acogimiento. En el supuesto de la adopción internacional el permiso se iniciará en la fecha de inscripción de la adopción en el registro civil o consular competente.

e. Por accidente, enfermedad grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a, cinco días.

f. Por hospitalización (enfermedad o accidente grave) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del/la trabajador/a, cinco días. Cuando la enfermedad grave suponga hospitalización por más de siete días: un día más de permiso Si dicho ingreso supone una intervención quirúrgica, el día de la intervención, pudiéndose fraccionar a elección del/la trabajador/a la totalidad del permiso. El cómputo de este permiso se iniciará a elección del/la trabajador/a durante el período de hospitalización del pariente. En el supuesto de alta hospitalaria sin haber agotado los días de permiso, el/la trabajador/a deberá disfrutar los días restantes a continuación de dicho alta.

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

Igualmente, por el tiempo indispensable para que el trabajador pueda acudir a consulta médica de procesos de enfermedad que cursen sin baja médica, siempre que se justifique la necesidad de realizarla durante su jornada laboral.

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

i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter



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

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

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

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

m. En el supuesto de parto, se estará a lo establecido en el Artículo 42.1 del presente Convenio. Una vez agotado este permiso, la madre tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. En el supuesto en el que ambos progenitores trabajen podrá disfrutar de este derecho tanto la madre como el padre en los términos establecidos en el párrafo 2.º del Artículo 42.2 de este Convenio. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, la parte restante.

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

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



necesidades del servicio donde el/la trabajador/a desempeña su actividad profesional.

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

	2009	2010
Turno Diurno	6	6
Turno Rotatorio	9	9

En todos los permisos anteriores la licencia empieza a contar a partir del hecho causante. Dentro de la jornada de trabajo, cuando el causante se produzca una vez finalizado el turno, la licencia empieza a contar a partir del día siguiente.

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

- El lugar de residencia del/la trabajador/a deberá de acreditarse fehacientemente por el mismo, siendo de su responsabilidad la información suministrada y los cambios de residencia que pudiesen realizarse.
- Para la determinación de la distancia (75 km) entre el lugar de residencia del/la trabajador/a y el hecho causante que genere el permiso se tomará en consideración la vía más rápida por orden de prelación preferente: (1) autopistas, (2) autovías, (3) carreteras convencionales y (4) otros caminos accesorios.
- Se entiende para el cálculo de la distancia de 75 km el de un solo trayecto.

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

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

Para la concesión de los permisos habrá de preavisarse con cinco días naturales

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

#### **Artículo 44. Reducciones de jornada.**

##### **Artículo 44.1. Jornada especial por razones de guarda legal de un hijo o familiar.**

El/l trabajador/a, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un discapacitado físico, psíquico 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. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

El/la trabajado/a solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, durante el tiempo de reducción de jornada. En el caso de reducción la jornada de un cuarto, un tercio o la mitad de la misma, el trabajador/a percibirá un 85%, 80% y 60% respectivamente de la totalidad de sus retribuciones ordinarias (salario base, complemento funcional y trienios). Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

La empresa podrá denegar la citada reducción fundada en causas o motivos de índole organizativos salvo en aquellos supuestos contemplados en la ley con carácter imperativo.

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

Estas mejoras en la retribución se aplicarán únicamente en el supuesto de que se realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar y se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.



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

La concesión de las reducciones de jornada previstas en los dos apartados anteriores para el supuesto de trabajadores/as que vengan desempeñando actividades reguladas en la normativa sobre incompatibilidades llevará aparejada una reducción en la actividad privada autorizada equivalente al periodo de reducción de jornada solicitada. La acreditación de dicha situación se llevará a cabo en los términos establecidos en el Artículo 12 del presente Convenio.

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

#### **Artículo 44.2. Lactancia de un hijo menor de nueve meses.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por el disfrute de un número de días naturales consecutivos de permiso retribuido.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del descanso por maternidad, salvo que el trabajador se encuentre de vacaciones, o 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.

#### **Artículo 44.3. Víctimas de violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del



horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerde entre la Empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6 del Artículo 37 del ET en orden a la resolución de discrepancias.

La trabajadora solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, en los términos recogidos en los apartados precedentes del artículo 44.1 durante el tiempo de reducción de jornada siempre que se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles durante el período de reducción.

#### **Artículo 44.4. Reducción de jornada para los/as trabajadores/as a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa.**

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

El/la trabajado/a solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, durante el tiempo de reducción de jornada, del diez por ciento siempre que se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.

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

#### **Artículo 44.5. Jornada especial por obtención de un título oficial académico.**

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

#### **Artículo 45. Excedencia por cuidado de familiares.**

Con independencia del estado civil los/as trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a nueve años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la

fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los tres primeros años, en el caso de excedencia para atender al cuidado de hijos, y dos años en el caso de la excedencia para atender al cuidado de un familiar, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido el plazo máximo, en el caso de excedencia por cuidado de hijos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, preferentemente en su centro de origen. En el supuesto de agotamiento del período máximo de excedencia para atender al cuidado de un familiar, el trabajador/a podrá solicitar, en su caso, el pase a situación de excedencia voluntaria.

El reingreso deberá solicitarse en un plazo mínimo de quince días hábiles anteriores a la finalización del período disfrutado. Transcurrido el mismo sin que el/la interesado/a hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el/ la trabajador/a deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con quince días hábiles de antelación, como mínimo, a la fecha en que, en su caso hubiera de comenzar a surtir efectos.

#### **Artículo 46. Flexibilidad horaria.**

Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de los/as trabajadores/as que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los cuales ha de



garantizarse, como mínimo, la flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. A estos efectos se dispondrá de hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria que podrá concederse en cualquier momento de la jornada.

## **Capítulo VIII. Vacaciones, permisos y excedencias**

### **Artículo 47. Vacaciones.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutara de vacaciones anuales retribuidas, las cuales tendrán una duración de un mes natural.

Por cada seis años de antigüedad en la Empresa Pública Hospital de Poniente, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un día más de vacaciones retribuido, como fórmula de compensar la fidelidad del/la trabajador/a con la empresa pública. Para la obtención de este derecho por el/la trabajador/a, el cómputo de los seis años se realizará, exclusivamente, tomando en cuenta el tiempo de trabajo efectivo en cualquiera de los centros hospitalarios de la EPHP. En este sentido no es de aplicación, para el cómputo de los citados seis años, el tiempo de trabajo desempeñado en cualquiera otra Administraciones Públicas (en los términos del Artículo 52.k).

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

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

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

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

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





En aras a la programación de cobertura de las vacaciones y para que éstas produzcan la menor disfuncionalidad posible en el personal titular, cuando el día adicional se una a las vacaciones, se concederá siempre y cuando se garantice la continuidad de los bloques de vacaciones previstos.

En el supuesto de que no se lo tome en las condiciones previstas en el apartado anterior, el/la trabajador/a deberá solicitar el día adicional fuera del periodo preferencial.

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

De igual modo, las mujeres embarazadas tendrán derecho a priorizar su turno vacacional, a partir del sexto mes de embarazo.

La solicitud de vacaciones anual deberá formalizarse por todo el personal antes del día 1 de abril, con independencia del periodo solicitado, salvo que se encuentre en situación de IT, en cuyo caso la solicitud deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días con carácter previo al nuevo señalamiento de periodo de vacaciones por el trabajador.

Las vacaciones debidamente solicitadas y autorizadas quedarán suspendidas con ocasión de baja por Incapacidad Temporal previa al inicio de las mismas, siempre que se continúe en dicha situación a la fecha de inicio de las vacaciones. En tal caso, será necesario formalizar nueva solicitud en un plazo máximo de 15 días con carácter previo al nuevo señalamiento de periodo de vacaciones por el/la trabajador/a.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la madre coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 42.1 se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Como norma general, las vacaciones no pueden ser retribuidas, sino que han de disfrutarse en el año natural para garantizar el descanso de los profesionales, salvo en los supuestos de permiso por maternidad en los términos fijados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad. Sin embargo excepcionalmente podrán ser sustituidas por la retribución oportuna en los supuestos de cese de nombramientos temporales.





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

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

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

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

Con carácter general y a fin de garantizar la continuidad asistencial y profesional en las distintas Unidades, podrá disfrutar un máximo de un tercio de la plantilla adscrita a esa unidad de las vacaciones.

#### **Artículo 48. Permisos especiales retribuidos.**

Para participar en programas de Cooperación Internacional al Desarrollo o de Ayuda Humanitaria Urgente se podrán conceder licencias con una duración máxima de seis meses, en función de los programas en los que se autorice la colaboración.

Serán retribuidas estas licencias cuando estén destinadas a Programas de Cooperación promovidos o subvencionados por las Instituciones Públicas de la Junta de Andalucía y aquellos otros que, por su especial trascendencia, se consideren por la Dirección Gerencia de la EPHP. En estos casos se percibirán todas las retribuciones de carácter fijo que la persona interesada tenga acreditadas en el puesto de origen, no pudiendo percibir compensación económica por la actividad desarrollada en destino.

En los casos en que no sean retribuidas, se mantendrá no obstante la reserva del puesto que venía desempeñando según lo establecido para los permisos sin sueldo (artículo 49).

#### **Artículo 49. Permisos no retribuidos.**



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

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

Los/as trabajadores/as con al menos tres años de tiempo efectivo trabajado en la EPHP, podrán solicitar permiso sin retribución con duración de un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez cuando hayan transcurrido otros tres años completos desde la finalización del anterior permiso sin sueldo.

La autorización de solicitudes de permiso sin sueldo unido a vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre, se regirá por los siguientes criterios:

- a) Se solicitará en el mismo plazo establecido para las vacaciones, de acuerdo con el calendario previsto al efecto.
- b) Deberán coincidir con meses naturales o quincenas naturales, para facilitar la elaboración de los bloques de nombramientos y garantizar su cobertura.
- c) A los efectos de dar cumplimiento a la necesidad de permanencia en la Unidad de dos tercios de la plantilla, tendrán prioridad las solicitudes de vacaciones frente a las de permiso sin sueldo.
- d) Las solicitudes de permiso sin sueldo que se produzcan durante los citados meses que no se unan a las vacaciones del solicitante, podrán ser autorizadas por un periodo mínimo de un mes de duración, siempre que se realicen con una antelación mínima de quince [15] días y no distorsione la organización del trabajo o se imposibilite el mantenimiento del servicio.
- e) Por último, atendiendo a la demanda de permisos sin sueldo que se genera en el mes de diciembre como consecuencia de las fiestas navideñas, se podrán autorizar por un periodo mínimo de quince días consecutivos, siempre que la solicitud se produzca antes del día 15 de noviembre y se respeten los criterios generales de permanencia de dos tercios de plantilla en la Unidad, teniendo en cuenta que las vacaciones tienen prioridad frente a éstos.

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



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

## **Artículo 50. Excedencias.**

### **Artículo 50.1. Voluntaria.**

El/la trabajador/a con contrato indefinido y con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el/ la trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

### **Artículo 50.2. Forzosa.**

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

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

### **Artículo 50.3. Excedencia por formación.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por formación, que podrá solicitarse cada cinco años, su duración máxima será la de la actividad formativa y en todo caso ha de estar relacionada con la actividad que el/la trabajador/a desempeñe en el centro hospitalario. La excedencia por formación dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y podrá ser disfrutada

siempre y cuando no se encuentre en la misma situación el 10% del total de personal de su misma categoría profesional.

#### **Artículo 50.4. Excedencia por incompatibilidad.**

De conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y normas de desarrollo procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, la situación regulada en este Artículo a los/las trabajadores/as de la Empresa con contrato laboral indefinido que pasen a desempeñar su trabajo como funcionarios o personal estatutario en propiedad y servicio activo o en situación de interinidad por vacante en cualquiera de las Administraciones públicas y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo, con interinidad por vacante, o un contrato de larga duración igual o superior a un año, en organismos o entidades del sector público, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad. El desempeño de puestos con carácter de funcionario o personal estatutario o de personal laboral temporal, fuera de los supuestos de interinidad por vacante no habilitará para pasar a esta situación, correspondiendo en estos supuestos la excedencia voluntaria regulada en el Artículo 46.1 de este Convenio Colectivo.

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

El reingreso debe solicitarse en un plazo máximo de 30 días a partir del término de la excedencia concedida, transcurrido el mismo sin que el/la interesado/a hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

El tiempo en situación de excedencia por incompatibilidad no computa a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 51. Solicitud de excedencias y permisos no retribuidos.**

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

### **Capítulo IX. Estructura retributiva**

#### **Artículo 52. Estructura retributiva.**

La Estructura Retributiva de la Empresa Pública persigue una política salarial justa

y equitativa, que compense el valor añadido a la organización de cada profesional. Es un medio para alcanzar los objetivos estratégicos de la misma.

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

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

#### a) Sueldo Base

Es un concepto salarial fijo, asignado en función del grupo profesional al que se pertenezca.

Se distribuye en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias).

Se abonará según Anexo correspondiente para cada grupo profesional, categoría y nivel.

#### b) Complemento Funcional.

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

Se percibe en cada una de las doce pagas ordinarias mensuales.

La fecha regular de devengo de la nómina mensual será la del último día laborable del mes. Se abonará según Anexo correspondiente para cada grupo profesional, categoría y nivel.

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

#### c) Incentivos Variables.

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

La fijación de objetivos será diferente en las distintas áreas, aunque cada una de ellas debe partir de la identificación de un conjunto de objetivos básicos,

desencadenados a partir de las directrices del contrato programa firmado entre la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería y la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Para devengar el incentivo correspondiente a ese nivel máximo es preciso alcanzar, necesariamente, el ciento veinte por ciento de cumplimiento de objetivos fijados para cada periodo.

El/la trabajador/a que trabaje en la Empresa menos de seis meses en el periodo de un año natural percibirá en concepto de incentivos una cantidad equivalente al 80% de cumplimiento de objetivos correspondiente a su grupo profesional; si trabajara más de seis meses en el año natural, se aplican las reglas generales. Para el cómputo de los seis meses se considera tiempo efectivo de trabajo los periodos de IT por enfermedad o accidente laboral y supuestos derivados de la maternidad.

Cada trimestre se llevará a efecto anticipos a cuenta de los incentivos anuales ascendentes a la cantidad proporcional equivalente al nivel mínimo de consecución de objetivos [ochenta por ciento]. El anticipo del primer trimestre se pagará de manera conjunta con la nómina ordinaria de abril, el segundo con la de julio, el tercero con la de octubre y el cuarto con la del mes de febrero del año siguiente.

Finalizado el año se evaluarán los objetivos alcanzados, regularizándose y abonándose la cantidad definitiva en el primer trimestre del año siguiente al



evaluado, detrayéndose, en su caso, las cantidades anticipadas por encima de lo que arroje la evaluación efectuada.

La Comisión de Seguimiento determinará el destino del excedente de incentivos que se produzca por los no abonados por incumplimiento de objetivos. En ningún caso el importe correspondiente a dichas cantidades tendrá carácter de consolidable y deberá destinarse a reforzar el sistema de incentivos regulado en este Artículo.

d) Pagas Extraordinarias.

- Junio. Se devengará desde el día quince de diciembre hasta el quince de junio de cada año. Si el/la trabajador/a se incorpora dentro de dicho periodo se retribuirá la parte proporcional a los días trabajados. Se pagará el día 15 de junio.

- Diciembre. Se devengará desde el quince de diciembre hasta el día quince de junio de cada año. Si el/la trabajador/a se incorpora dentro de dicho periodo se retribuirá la parte proporcional. Se pagará el día 15 de diciembre.

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

e) Complemento de nocturnidad.

El personal empleado con turno de trabajo rotatorio, que implica la realización de jornada por la noche, percibirán un importe determinado por noche trabajada y según el grupo profesional al que pertenezca. Todas las horas realizadas desde las veintidós horas a las ocho horas se abonarán proporcionalmente según el módulo establecido para la noche.

El complemento de nocturnidad retribuirá las horas trabajadas efectivamente a partir de las veintidós horas y hasta las ocho horas, siendo el abono que se realice al/la trabajador/a mediante el cálculo horario.

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

Su abono se efectuará a meses vencidos y según el Anexo correspondiente para los grupos que se indican.

En el caso de que la Dirección de la Empresa establezca modificaciones en la jornada ordinaria del Grupo I que impliquen la realización de jornada ordinaria en el tramo horario comprendido entre las veintidós horas y las ocho horas, por necesidades organizativas, estructurales y por acuerdo entre la Dirección de la





Empresa, y los/as propios/as trabajadores/ as o la representación legal de estos/as, se establecerá un complemento de nocturnidad para el Grupo I en los términos recogidos en este artículo. El importe de este complemento se pactará con la Comisión de Seguimiento.

f) Complemento de domingos y festivos.

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

Tendrán la consideración de festivos especiales los días:

25 de diciembre.

1 de enero.

6 de enero.

28 de febrero.

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

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

En el caso de que la Dirección de la Empresa establezca modificaciones en la jornada ordinaria del Grupo I que impliquen la realización de jornada ordinaria en domingos o festivos, por necesidades organizativas, estructurales y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa, y los/as propios/as trabajadores/as o la representación legal de estos/as, se establecerá un complemento específico de domingos y festivos para este grupo, en los términos recogidos en este. El importe de este complemento se pactará con la Comisión de Seguimiento.

g) Complemento por guardias médicas.

Las guardias médicas se prorratearán en las pagas extraordinarias, vacaciones, en procesos de Incapacidad Temporal y supuestos derivados de la maternidad en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por las mismas efectivamente cobradas en el semestre anterior. Se abonarán según el Anexo correspondiente.

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





h) Complemento por guardias enfermeras.

Las guardias enfermeras se prorratearán en las pagas extraordinarias, vacaciones y en procesos de Incapacidad Temporal y supuestos derivados de la maternidad en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por las mismas efectivamente cobradas en el semestre anterior. Se abonarán según el Anexo correspondiente.

i) Complemento de localización de enfermería.

Las localizaciones de enfermería no se prorrateará ni en pagas extraordinarias, ni se percibirá en procesos de Incapacidad Temporal y se prorrateará en vacaciones, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas, por las localizaciones efectivamente realizadas en el semestre anterior. Se abonarán según el Anexo correspondiente.

j) Complemento soporte incidencias informáticas graves.

Esta localización será compensada con un complemento mensual por centro recogido en el Anexo correspondiente. Este importe se distribuirá entre los/as profesionales de la unidad que participen en la puesta en marcha de este servicio. No se prorrateará ni en vacaciones, ni en pagas extraordinarias, ni se percibirá en procesos de Incapacidad Temporal. Se abonarán según el Anexo correspondiente.

k) Complemento por trienio trabajado.

Se establecen en el anexo correspondiente las cantidades que por este concepto, han de percibirse por cada tres años de servicio en la EPHP (trienios), y ello, en cifra igual en función del grupo de pertenencia y no por el puesto circunstancialmente desempeñado.

Para el cómputo de antigüedad del/la trabajador/a se tomará la fecha de alta en cualquiera de los centros de la EPHP, reconociéndose a los efectos de este Artículo el tiempo de prestación de servicios en la EPHP durante el periodo que estuvo integrado en el Servicio Andaluz de Salud.

El devengo de los trienios se realizará con efectos del día siguiente al de su vencimiento y se abonarán en las catorce pagas.

Se reconoce a los efectos de este Artículo el tiempo de servicios prestado, en cualesquier administración pública nacional, como personal estatutario, funcionario o laboral. Este reconocimiento del tiempo de servicio prestado es de aplicación, exclusivamente, a los efectos del cómputo de años para la obtención del complemento por trienio trabajado. Por ello, en ningún caso se utilizará este reconocimiento para justificar derechos que se recojan en otros Artículos del convenio.





Así mismo, se reconocerán el tiempo de formación del sistema de residencia a los especialistas en Ciencias de la Salud contemplados en el Anexo I del Real Decreto 183/2008.

Este Artículo del convenio no tiene carácter retroactivo, por lo que antigüedad reconocida en el párrafo anterior a efectos de trienios tendrá eficacia desde la publicación del convenio colectivo. Para tal fin, el/la profesional deberá solicitarlo a la Unidad de Personal mediante la instancia que se dispense al efecto, debiendo justificar fehacientemente los tiempos de trabajo realizados mediante los certificados oficiales.

A los efectos de este Artículo, no se reconoce el tiempo de servicios prestados en centros (sanitarios y no sanitarios) privados, concertados, organizaciones no gubernamentales o Cruz Roja. El reconocimiento de la antigüedad a efectos de trienios está condicionado a que los tiempos trabajados en otros organismos (según párrafos anteriores) se hayan realizado en el mismo grupo profesional que el que ostenta el /la trabajador/a en la EPHP.

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial percibirán el citado complemento en proporción a su jornada laboral. En el mismo sentido lo percibirán los/as trabajadores/as con jornada reducida por razón de guarda legal.

l) Complemento de turnicidad.

- Turno diurno (mañana-tarde).

Los/as trabajadores/as de la empresa pública que realicen actividad ordinaria en el turno diurno en mañana y tarde conjuntamente, tendrán derecho a percibir un complemento de turnicidad que se abonará con carácter mensual según lo dispuesto en el anexo del convenio para las categorías profesionales que se indican. Este complemento no consolidable será de aplicación, exclusivamente, a aquellos/as profesionales que desempeñen sus funciones por la mañana y tarde conjuntamente, siempre que al menos el 25 % de las horas programadas de jornada se realice en la mañana y en la tarde, y responda a necesidades organizativas.

Los/as trabajadores/as de los Centros Hospitalarios de Alta Resolución que presten sus servicios en consultas externas por la mañana recibirán excepcionalmente este complemento de turnicidad cuando realicen al menos dos jornadas ordinarias de tarde al mes.

No se prorrateará ni en las pagas extraordinarias ni en vacaciones ni se percibirá en procesos de Incapacidad Temporal.

En el caso de que la Dirección de la Empresa establezca modificaciones en la jornada del grupo I que implique la realización de actividad ordinaria de mañana y



tarde conjuntamente, siempre que al menos el 25 % de las horas programadas de jornada se realice en la mañana y en la tarde, por necesidades organizativas, estructurales y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa, y los/as propios/as trabajadores/ as o la representación legal de estos/as, se establecerá un complemento de turnicidad para el Grupo I en los términos recogidos en este apartado. El importe de este complemento se pactará con la Comisión de Seguimiento.

- Turno rotatorio (mañana-tarde-noche).

Los/as trabajadores/as de la empresa pública que realicen sus funciones en el turno rotatorio, tendrán derecho a percibir un complemento de turnicidad que se abonará con carácter mensual según lo dispuesto en el anexo VIII del convenio para las categorías profesionales que se indican.

Este complemento no consolidable será de aplicación, exclusivamente, a aquellos/as profesionales/as que realicen el turno rotatorio, y se pagará a mes vencido.

No se prorrateará ni en las pagas extraordinarias ni en vacaciones ni se percibirá en procesos de Incapacidad Temporal.

En el caso de que la Dirección de la Empresa establezca turnos rotatorios para el Grupo I, por necesidades organizativas, estructurales y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa, y los/as propios/as trabajadores/as o la representación legal de estos/as, se establecerá un complemento de turnicidad para el Grupo I en los términos recogidos en este apartado. El importe de este complemento se pactará con la Comisión de Seguimiento.

m) Carrera profesional.

Los/as trabajadores que cumpliendo con los requisitos previstos en la normativa sobre carrera profesional regulada por el SSPA tendrán derecho a percibir el complemento correspondiente a su nivel en la cuantía establecida por la regulación vigente.

### **Artículo 53. Indemnización por gastos de comida.**

Se facilitará un ticket de almuerzo o cena válido para la cafetería de la Empresa al personal con jornada partida, con prolongación de jornada, que permanezca en la Empresa por la realización de guardias, o por la realización de actividades incluidas el plan de formación continuada de la EPHP con una duración total superior a 7 horas, en los siguientes casos:

- Cuando la acción formativa se imparta en jornada partida.





- Cuando la acción formativa se imparta inmediatamente antes o después del turno de trabajo, con un intervalo máximo de 2 horas entre la acción formativa y el turno.

#### **Artículo 54. Cláusula de revisión salarial.**

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

### **Capítulo X. Acción social y otros beneficios**

#### **Artículo 55. Póliza de seguros.**

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

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

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

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

#### **Artículo 56. Agresión a trabajadores/as.**

La Dirección de la EPHP velará por la seguridad de sus trabajadores/as ante cualquier acontecimiento de agresión producido en los centros hospitalarios de la Empresa, para lo cual llevará a cabo, de conformidad con el/la trabajador/ a perjudicado/a todas las actuaciones y acciones jurídicas, incluida la personación en los procedimientos penales como acusación particular, tendentes a prevenir, actuar y reparar las consecuencias de dichas agresiones. A tal fin se seguirán desarrollando e implantando, con participación en todo caso del Servicio de Prevención de la EPHP, los correspondientes protocolos y procedimientos.

#### **Artículo 57. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias profesionales y en caso de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.**

La Empresa complementará sobre las cantidades devengadas por el INSS hasta



alcanzar la cantidad correspondiente a sueldo base, complemento funcional, carrera profesional, antigüedad correspondiente a su grupo profesional y nivel en el que se encuentre en el momento de la baja y parte proporcional de incentivos respetando el porcentaje percibido en el último semestre evaluado, siempre con el límite del grado de consecución de los objetivos del área durante el periodo de incapacidad temporal. Asimismo, durante el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en dicha situación, el complemento de nocturnidad y turnicidad se prorrateará, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior.

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

Será requisito imprescindible para el abono del complemento de incapacidad temporal que el/la trabajador/a haga llegar a la Unidad de Personal los partes de baja, confirmación y alta debidamente cumplimentados, en el plazo determinado por la empresa para su entrega.

#### **Artículo 58. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.**

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

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

#### **Artículo 59. Anticipos.**

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

Asimismo, y para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, debidamente justificadas, la Empresa podrá autorizar al/la trabajador/a con contrato indefinido un anticipo, que podrá ascender hasta el importe máximo de dos mensualidades de su salario bruto, teniendo en cuenta sólo las cantidades



relativas al salario base, al complemento funcional y antigüedad. El reintegro del expresado anticipo se realizará detrayendo mensualmente en nómina la cantidad correspondiente, según los plazos que haya solicitado el/la trabajador/a, los cuales nunca podrán ser superiores al número máximo de doce meses o, en su caso, el tiempo que reste hasta el vencimiento del contrato.

En los casos de suspensión del contrato de trabajo, excedencia o cese el/la trabajador/a queda obligado a la liquidación total del mismo, sin que el finiquito pueda practicarse hasta que no quede saldado o garantizado el anticipo.

La cuantía mínima mensual de reintegro se fija 60,10 euros. Los/as trabajadores/as podrán reintegrar de una sola vez, en cualquier momento, la cantidad pendiente de reintegro.

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

#### **Artículo 60. Fondo de Acción Social.**

La Empresa creará un fondo social a favor de todos/as los/as trabajadores/as, que se nutrirá anualmente del 0,7% de la masa salarial definida por La Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía del año correspondiente.

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

### **Capítulo XI. De la acción formativa**

#### **Artículo 61. Principios generales.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen y valoran la necesidad de fomentar la formación como un pilar básico para conseguir la máxima profesionalización y la mejora permanente en la prestación de servicios objeto de la Empresa Pública Hospital de Poniente, para ello convienen en arbitrar acciones de formación en los términos que se establecen en este Capítulo y bajo los siguientes principios:

a) Promoción del desarrollo profesional de los/las trabajadores/as.

b) Contribución al desarrollo de la carrera profesional de los/las trabajadores/as, solicitando, ante los órganos competentes del Sistema Sanitario Público, la acreditación de las actividades formativas que reúnan los requisitos para ello acreditando, en todo momento, las acciones formativas objeto de acreditación.



- c) Adaptación de las competencias del personal a los cambios originados por avances tecnológicos, científicos y organizativos.
- d) Impulso de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, materia que ha de formar parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la EPHP para favorecer la sensibilización en esta materia a todos los niveles.
- e) Conexión entre el diseño de la acción formativa y las concretas necesidades de cualificación profesional.
- f) Incorporación de la formación como factor estratégico para la consecución de los objetivos de la EPHP.
- g) Contribución desde la Formación Continuada a capacitar a los profesionales en la polivalencia al objeto de posibilitar la movilidad funcional..
- h) Actualización, en la medida de lo posible, de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como incentivarles en su trabajo diario e incrementar su motivación profesional.
- i) Potenciación de la capacidad de los profesionales para efectuar una valoración equilibrada del uso de los recursos sanitarios en relación con el beneficio individual, social y colectivo que de tal uso pueda derivarse.
- j) Generalización del conocimiento, por parte de los profesionales, de los aspectos científicos, técnicos, éticos, legales, sociales y económicos del sistema sanitario.
- k) Mejora en los propios profesionales la percepción de su papel social, como agentes individuales en un sistema general de atención de salud y de las exigencias éticas que ello comporta.
- l) Establecimiento de instrumentos de comunicación de las acciones formativas entre los profesionales sanitarios.

## **Artículo 62. Plan de Formación.**

El Plan de Formación es el instrumento que se articula para cubrir y priorizar las necesidades de formación de la EPHP. Este Plan se formula con carácter anual al objeto de conjugar el desarrollo profesional de con el fin propio de la actividad de la Empresa.

La Dirección del Hospital será la responsable de promover, organizar y supervisar todas las actividades de formación. Para ello, contará con la colaboración de la Comisión de Formación constituida para tal fin.

El Plan de Formación anual se planificará en base a los siguientes aspectos:



1. Necesidades ocupacionales o ligadas al puesto de trabajo que se hayan puesto de manifiesto en las entrevistas de evaluación del desempeño profesional (EDP), estudios de necesidades, encuestas de satisfacción de pacientes, y cualquier otra metodología que ponga de manifiesto las carencias en su desarrollo profesional.
2. La adecuación de los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales a los Mapas de competencias de la EPHP, contribuyendo al desarrollo de su carrera profesional.
3. Las necesidades formativas para la Acreditación de los Profesionales y la Carrera Profesional.
4. Las necesidades de la organización, atendiendo a los objetivos y estrategias del Sistema Sanitario Público de Andalucía y los recogidos en el contrato programa de la EPHP y pactos de actividad de las Áreas y Unidades.
5. El presupuesto previsto para formación.
6. La detección, análisis, estudio y valoración de las necesidades de los profesionales y del sistema sanitario en materia de formación continuada, de acuerdo con las propuestas de los órganos competentes de las comunidades autónomas, de las sociedades científicas y, en su caso, de las organizaciones profesionales.
7. Las propuestas para la adopción de programas o para el desarrollo de actividades y actuaciones de formación continuada de carácter prioritario y común para el conjunto del sistema sanitario.
8. Las propuestas de adopción de las medidas que se estimen precisas para planificar, armonizar y coordinar la actuación de los diversos agentes que actúan en el ámbito de la formación continuada de los profesionales sanitarios.
9. Las de estudio, informe y propuesta para el establecimiento de procedimientos, criterios y requisitos para la acreditación de centros y actividades de formación continuada.
10. Las de estudio, informe y propuesta para el establecimiento de procedimientos, criterios y requisitos para la acreditación y la acreditación avanzada de profesionales en un área funcional específica de una profesión o especialidad, como consecuencia del desarrollo de actividades de formación continuada acreditada.

La Dirección del Hospital será la responsable de proponer el Plan de Formación, promover la participación de los/as trabajadores/as, así como de organizar, coordinar y evaluar todas las actividades que lo integren.





Dicha Dirección velará por el desarrollo de sus profesionales articulando la formación mediante dos vías:

a) Formación Continuada necesaria para el correcto desempeño en el puesto de trabajo, organizando las acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo, tanto al inicio de la relación laboral como ante la introducción de un nuevo método de trabajo, técnica, instrumentación, etc.

De todos los cursos de formación organizados por la EPHP, se expedirán los oportunos certificados de asistencia, con especificación de horas lectivas.

b) Formación Complementaria/ específica, de perfeccionamiento y desarrollo profesional, no recogida en el seno del Plan de Formación Continuada.

La Dirección del Hospital será la responsable de establecer las normas reguladoras de la acción formativa, tanto interna como externa, en la que se desarrollen los objetivos generales de la acción formativa, los criterios de promoción y publicidad entre los/as trabajadores/as, la organización del plan de formación, los criterios para la selección de alumnos/ as y docentes, y la metodología para la evaluación de la acción formativa.

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

Antes de implantar el Plan General de Formación, habrá de cumplimentarse lo previsto en el Artículo 64-1, apartado 4, c) del ET, relativo a los derechos del Comité de Empresa/Comité Intercentros en tal materia.

### **Artículo 63. Participación de la Comisión de Seguimiento.**

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

- Participar en la detección de necesidades formativas.
- Conocer los objetivos estratégicos de formación de la EPHP previos a la elaboración del plan de formación anual.
- Conocer la propuesta de plan de formación y proponer alternativas complementarias a su contenido.
- Participar en la elaboración de las normas reguladoras de la acción formativa.
- Ser informada cuatrimestralmente de las actividades de formación realizadas.
- Participar en la difusión y promoción del plan de formación anual.



- Participar en todo momento en el seguimiento y evaluación del plan de formación anual.
- Participar en el establecimiento de criterios para la selección de alumnos/as.
- Proponer criterios de sanción en los casos de inasistencia de los/las trabajadores/as en las acciones formativas a las que hayan sido admitidos/as.
- Ser informada del coste de las acciones formativas que sean realizadas.

#### **Artículo 64. Formación y promoción profesional.**

1. De conformidad con lo que previene el Artículo 23 del ET y para facilitar la formación y promoción profesional, el/la trabajador/a con contrato indefinido tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de titulaciones oficiales académicas y profesionales de las establecidas en el Artículo 29 [Clasificación Profesional] ó títulos propios autorizados por la Comisión de Seguimiento.
2. Los/las trabajadores/as con contrato indefinido que cursen con regularidad dichos estudios tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, mientras dure la realización del mismo, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.
3. Los/las trabajadores/as tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio. En cualquier caso, será condición indispensable que los/las trabajadores/as acrediten debidamente que cursan con regularidad los expresados estudios.
4. Se facilitará la asistencia a acciones formativas a los/ as trabajadores/as durante las excedencias por motivos familiares, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios.

#### **Artículo 65. Permisos por formación.**

A cada trabajador/a de la EPHP se autorizará cada año un mínimo 14 horas en jornada diurna ó 20 horas en turno rotatorio, y hasta un máximo de 45 horas anuales computables como de trabajo efectivo, para la asistencia a actividades presenciales de formación continua programadas en el Plan de Formación de la EPHP o aquellas actividades formativas externas debidamente homologadas y relacionadas con el mapa de competencias.

El tiempo de asistencia autorizado por la EPHP a cursos de formación de carácter obligatorio del personal se considera como tiempo efectivo de trabajo.



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

- 10% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 12 y 9 meses antes del abandono de la EPHP.
- 30% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 8 y 5 meses antes del abandono de la EPHP.
- 60% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 4 y 2 meses antes del abandono de la EPHP.
- 100% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida en el mes anterior al abandono de la EPHP.

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

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

#### **Artículo 66. Fondo Formación.**

La EPHP se compromete a destinar el 0,7% de la cuantía de la masa salarial a formación de sus profesionales. Para el cálculo de la masa salarial se estará a lo dispuesto en La Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía del año correspondiente.

### **Capítulo XII. Faltas y sanciones**

#### **Artículo 67. Faltas y Sanciones.**

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

#### **Artículo 68. Graduación de faltas.**

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

#### **Artículo 68.a. Faltas leves.**



Se consideraran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de treinta días. Se entenderá por falta de puntualidad en cada caso la presencia en el puesto de trabajo con un retraso superior a 10 minutos e inferior a 20 minutos.
2. La ausencia de notificación previa respecto de la ausencia de un día al trabajo o la no justificación de la misma antes de las 24 horas de haberse producido.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerara como falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de aseo o limpieza personal.
7. No adoptar las medidas que preserven la dignidad, personalidad, intimidad y confort del paciente, u obstaculizar las mismas. Podrá ser considerada grave o muy grave según las circunstancias que concurran.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
10. No utilizar el uniforme de trabajo o la tarjeta identificativa proporcionada por la Empresa.
11. Emplear el tiempo de trabajo en cuestiones no relacionadas con el objeto de su contrato laboral. Dependiendo de las circunstancias podrá ser considerada grave o muy grave.
12. No atender a los usuarios con la corrección y diligencias debidas. Dependiendo de las circunstancias podrá ser considerada muy grave, pudiendo ser considerada grave o muy grave.

#### **Artículo 68.b. Faltas graves.**

Se consideraran faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.



2. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin que exista previa notificación de ello o justificación en las 24 horas siguientes a cada falta. Bastara una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o a un tercero.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos y medios de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, será considerada falta muy grave.
4. Simular la presencia de otro al trabajo.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser consideradas como muy grave. En todo caso se considerara imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionadas por la Empresa.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio o para otras actividades de medios o servicios de la Empresa.
9. La inobservancia de normas o medidas reglamentarias, conforme a las Reglamentaciones aplicables en todos los ámbitos concretos del sector sanitario, y en especial las normas referentes a la prevención de riesgos y salud laboral.
10. No comunicar a la Empresa el inicio de aquellas actividades que requiera el reconocimiento de incompatibilidad o los cambios respecto del régimen de autorización para el supuesto de modificaciones de condiciones de horario o jornada por parte de los/las trabajadores/as.
11. La realización de actividades privadas con infracción de la compatibilidad autorizada.
12. La infracción de las obligaciones establecidas de datos de reserva obligada o cualquier otro amparado por la Ley Orgánica de Protección de Datos o las Leyes reguladoras de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
13. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

#### **Artículo 68.c. Faltas muy graves.**





Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprendería en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante en trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, base de datos, ordenadores personales o análogos, así como revelar a terceros no autorizado datos de reserva obligada o cualquier otro amparado por la Ley Orgánica de Protección de Datos.
9. La realización de actividades privadas sin la correspondiente autorización de compatibilidad.
9. La realización de actividades privadas durante el desarrollo de la jornada de trabajo o las guardias.
10. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o al Sistema Sanitario Público.
11. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o familiares, así como a sus compañeros/as, subordinados/as y/o pacientes y usuarios/as.
12. Causar daños o accidentes graves por imprudencia o negligencia.

13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
14. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo o no asunción de los objetivos fijados por la Empresa sin causa justificada.
15. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra circunstancia personal o social.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre.

#### **Artículo 69. Acoso moral en el trabajo.**

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

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

#### **Artículo 70. Acoso sexual.**

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

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

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

#### **Artículo 71. Régimen de sanciones.**

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

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

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

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

El procedimiento sancionador por faltas muy graves se acordará por la Comisión de Seguimiento. Hasta la fecha de aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento se seguirá la regulación establecida hasta la fecha.

El procedimiento sancionador podrá acumularse contra diferentes trabajadores/as por unos mismos hechos, si bien la resolución de las sanciones será individual.

### **Artículo 72. Sanciones.**

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

#### **Artículo 72.a. Por faltas leves.**

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

#### **Artículo 72.b. Por faltas graves.**

Traslado del puesto dentro del centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

#### **Artículo 72.c. Por faltas muy graves.**

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

Despido.

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

Artículo 72.d. Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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

## **Capítulo XIII. Representación colectiva**

### **Artículo 73. Representación colectiva.**

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

### **Artículo 74. Comité intercentros de la Empresa Pública Hospital de Poniente.**

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

2. A estos efectos, los correspondientes comités de Empresa designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos asuntos referidos al Convenio Colectivo, que, por trascender al centro hospitalario, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la Empresa. Para ello, los miembros de los comités de Empresa elaborarán un Reglamento Interno en el que deberán definir su composición, los órganos de los que constan y aquellas otras cuestiones necesarias para regular su funcionamiento.

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

a) Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa.

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

c) Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación en el seno de la Comisión de Igualdad.

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

la EPHP.

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

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

### **Artículo 75. Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.**

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

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

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

2. Notificación de las prórrogas de los anteriores contratos de trabajo, y de las denuncias correspondientes de los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

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

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

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

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

- Reducción de jornada.

- Planes de formación profesional de la Empresa.



- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 6. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 7. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 8. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
- 9. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 10. Ser informados acerca de las previsiones sobre nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contrato que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.
- 11. Ejercer una concreta función de:
  - Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.
  - Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
  - Información a sus representados/as en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
  - De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

- 12. Los comités de empresa de los centros hospitalarios tendrán una comisión de trabajo que se reunirá con la representación de la EPHP al menos dos veces al





año, con la finalidad de analizar cuestiones particulares por la aplicación del convenio colectivo. En ningún caso esta comisión podrá invadir las competencias determinadas para la Comisión Paritaria Intercentros del Convenio Colectivo

### **Artículo 76. Garantías.**

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

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

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

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

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

TRABAJADORES/AS	HORAS
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

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

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



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

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

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

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

#### **Artículo 77. Asambleas de trabajadores/as.**

Sin menoscabo de las prevenciones establecidas en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de facilitar la asistencia de toda la plantilla del Hospital a las asambleas, habida cuenta que la actividad hospitalaria se desarrolla sin solución de continuidad, se establece como medida garantizadora que las asambleas de los/as trabajadores/as se convocarán y realizarán en dos reuniones parciales el mismo día, facilitándose así, por un lado, la asistencia a la asamblea de aquellos/as trabajadores/as en los que su jornada coincida con la reunión y, por otro, evitar alteraciones en el normal desarrollo de la actividad. Asimismo, la presidencia de la asamblea y la Empresa acordarán las medidas oportunas encaminadas a la evitación de perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

#### **Artículo 78. Derechos sindicales.**

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



renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

### **Artículo 79. Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.**

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

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

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

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

### **Artículo 80. Delegados Sindicales.**

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

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, de los/as afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud Laboral y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados al Sindicato.





5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo traslado de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajado general y sobre todo proyecto de acción Empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
6. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
7. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.
8. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel/la trabajador/a que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

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

#### **Capítulo XIV. Seguridad y salud laboral**

##### **Artículo 81. Política de la EPHP en relación a la seguridad y salud laboral de sus trabajadores/as.**

La Empresa promoverá una política de salud laboral en la EPHP, facilitando la participación de los trabajadores/as en ella y garantizará una formación adecuada en esta materia.

El personal seguirá dicha formación tanto teórica como práctica y se desarrollará dentro de la jornada de trabajo siempre que sea posible, conforme al Artículo 19.2 de la LPRL. En cualquier caso, y de no coincidir con la jornada de trabajo, será computable como tiempo efectivo de trabajo.

Todo/a trabajador/a tiene derecho a una protección integral de seguridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten en aplicación de lo establecido en las leyes y reglamentos reguladores en





la materia. Tiene así mismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

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

El Servicio de Prevención de la EPHP tendrá, entre otros cometidos, los de:

- Informar periódicamente tanto a la Dirección de la EPHP, como a los representantes del personal, sobre las actividades desarrolladas en el trimestre anterior.
- Cumplimentar una memoria anual de actividades durante el primer trimestre del año siguiente. Dicha memoria será remitida tanto a la Dirección de las EPHP como a los representantes del personal.
- Formular propuestas en relación a los protocolos y procedimiento que se implanten y desarrollen en relación a las agresiones a trabajadores/as.
- Aquellas otras que emanen de las propias resoluciones del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 82. Vigilancia de la salud.**

1. La EPHP garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al/la trabajador/a y que sean proporcionales al



riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados/as.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/la trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del/la trabajador/a.

### **Artículo 83. Comité de Seguridad y Salud.**

A los efectos prevenidos en el Artículo 81, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud –órgano colegiado específico de participación–, cuyo cometido es la consulta regular y periódica de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Su presidente será el/la directora/a Gerente de la Empresa o persona en quién delegue.

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

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

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

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

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

Los Delegados de Prevención serán designados por la representación de los/as trabajadores/as según lo establecido en el Artículo 35 de la Ley de Prevención de



Riesgos Laborales. Se reconoce un crédito horario para los Delegados de Prevención de 21 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 re-caiga en un/a trabajador/a que no sea miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical podrá disponer, además, de aquel crédito horario que los representantes legales o sindicales le cedan de forma voluntaria a estos efectos.

La EPHP, en tanto Empresa Pública a la que se encuentran adscritos más de un centro de trabajo, acordará con la representación legal de los/as trabajadores/as la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con las funciones que el citado acuerdo pueda atribuirles, con arreglo al Artículo 38 de la LPRL.

#### **Artículo 84. Funciones.**

1. Son funciones de los Comités de Seguridad y Salud y delegados de prevención integrados en los mismos:

- Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Artículo 33 de la LPRL. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención en tenor de lo dispuesto en apartado anterior deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido informe, la Empresa podrá poner en práctica su decisión.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales así como sobre el estado real de las condiciones de seguridad y salud en los puestos de trabajo de la empresa.

2. Los Delegados de Prevención, de acuerdo con el Artículo 36.2 de la LPRL, están facultados para realizar las siguientes actividades:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el Artículo 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el



cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del Artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los Artículos 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los/as trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al CSS para su discusión en el mismo. La decisión negativa de la Empresa a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior de este apartado deberá ser motivada.

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

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

### **Artículo 85. Uniformes.**

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

## **Capítulo XV. Comisión de seguimiento del convenio y arbitraje**

### **Artículo 86. Comisión de Seguimiento del Convenio.**

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

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

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

La Comisión Seguimiento tendrá entre sus competencias:

- Conocer de los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos que obligará a las partes en caso de mayoría de presentes o representados.
- Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, especialmente, en caso de despido.
- Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/las trabajadores/as /as o de sus familiares.
- Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o jurisdicción laboral.
- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo a lo dispuesto en este convenio.





- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante de conflictos colectivos.
- Cualesquiera otras que le asigne el presente convenio.
- Participar, en los procesos de selección externos para la contratación de personal temporal, en la definición de los criterios que determinen el funcionamiento en la relación de aspirantes a través de la Comisión de Seguimiento.
- Designar a los miembros titulares y suplentes en aquellos procesos de cobertura de puestos en que la participación de la Comisión de Seguimiento este establecida en el articulado del presente Convenio.
- Ser informada con carácter previo a su convocatoria de la definición del perfil y competencias definidos para los cargos de Supervisor/a y para los supuestos contemplados en el Artículo 3 apartado b).
- Analizar durante el primer trimestre de cada año natural de vigencia del presente Convenio el impacto que sobre el número total de horas realizadas suponga la actividad de rebase producida en el año precedente y proponer medidas de corrección para el supuesto en que se produzca una desproporción notable en la relación entre horas de rebase y jornada ordinaria.
- Determinar la adaptación en el marco de la EPHP de las modificaciones legislativas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y los Planes de Igualdad de sexo.
- Pactar el destino del excedente de incentivos que se produzca por los no abonados por incumplimiento de objetivos.
- Determinar títulos propios que puedan resultar equivalentes a las titulaciones oficiales académicas y profesionales establecidas en el Artículo 29 [Clasificación Profesional] a efectos de permisos por exámenes, preferencia en turnos y excedencias por formación.

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

#### **Artículo 87. Arbitraje.**



Las partes firmantes, de común acuerdo, podrán nombrar mediador para resolver las controversias surgidas en el desarrollo del proceso negociador, interpretación de alguna cuestión del Convenio o en el cumplimiento de Acuerdos y Pactos después de haber agotado la vía de la Comisión de Seguimiento de Convenio. Asimismo podrán someter, de común acuerdo, el conflicto a la mediación y conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) o acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

### **Disposición Adicional Primera.**

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

En este sentido, la carrera profesional del personal de la EPHP está sometida a los dictados y criterios que se han implantado y generalizado en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA). Así, previa adaptación de estos criterios a la organización, clasificación profesional, normativa y resto de particularidades de la EPHP, la carrera profesional se desarrollará sobre la base de las Resoluciones que la Dirección de la EPHP realice al efecto, una vez exista autorización para ello por la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

El complemento de carrera profesional del año 2009 y 2010 para el personal sanitario y no sanitario de la EPHP se abonará según lo establecido en el anexo correspondiente y proporcionalmente al porcentaje de jornada efectivamente realizada.

### **Disposición Adicional Segunda.**

Si durante la vigencia del presente Convenio fuera de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía alguna normativa acerca de la reordenación de clasificaciones profesionales y resto de derechos del personal al servicio de Sistema Nacional de Salud, dicha disposición se incorporará al presente Convenio.

### **Disposición Adicional Tercera.**

La EPHP desarrollará un Plan de Igualdad con la finalidad de garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Este Plan de Igualdad, contemplará, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la



conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar la negociación, seguimiento y continuidad de la aplicación del Plan de Igualdad, la EPHP tiene constituida una comisión paritaria de igualdad integrada por la representación de la Empresa y representantes sindicales, cuyo régimen de funcionamiento se rige por un reglamento interno.

#### **Disposición Adicional Cuarta.**

El presente convenio colectivo será de aplicación, durante el ámbito temporal que se dispone en el mismo, de forma independiente a la adaptación, de la Empresa Pública Hospital de Poniente, en Agencia Pública Empresarial, en los términos referidos en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### **Disposición Adicional Quinta.**

La Dirección Gerencia de la EPHP se compromete a convocar una reunión con los distintos representantes de las otras Empresas Publicas del SSPA en el plazo de un año, a fin de reglamentar lo dispuesto en los Artículos 26 y 28.2 del presente Convenio Colectivo.

#### **Disposición Derogatoria.**

Desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), queda derogado definitivamente el Convenio Colectivo de la EPHP 2005-2008, y con él, todos los acuerdos y pactos que ya habían sido derogados con los anteriores Convenios Colectivos.

### **Anexos. Convenio colectivo EPHP 2009-2010**

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



GRUPO	CATEGORIA	NIVEL	CRITERIO
Grupo I	Facultativo/a	I	Licenciado/a en Medicina y Cirugía con titulación posterior a 1995
	Técnico/a Superior	II	Facultativo/a Especialista, Facultativo/a Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria o Licenciado/a en Medicina y Cirugía con titulación previa a 1995.
Grupo II	Enfermera/o Matrona/o Fisioterapeuta Técnico/a Medio		
Grupo III	Técnico/a Superior Sanitario Administrativo/a		
Grupo IV	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería		
Grupo V	Celador/a		

## Anexo II. Retribuciones

RETRIBUCIONES	ANUAL		
	S. Base	C. Funcional	Total Anual
Facultativo/a II	21.629,59 €	17.717,29 €	39.346,88 €
Facultativo/a I	21.629,59 €	14.810,54 €	36.440,13 €
Técnico Superior en Administración	21.629,59 €	11.072,97 €	32.702,56 €
Enfermera/o	18.925,81 €	7.171,22 €	26.097,03 €
Matrona/o	18.925,81 €	8.033,95 €	26.959,76 €
Fisioterapeuta	18.925,81 €	7.171,22 €	26.097,03 €
Técnico medio en Administración	18.925,81 €	7.814,60 €	26.740,41 €
Técnico/a Superior Sanitario	13.973,13 €	5.880,31 €	19.853,44 €
Administrativo/a	13.973,13 €	5.785,65 €	19.758,78 €
Operador/a informático	13.972,98 €	7.517,76 €	21.490,74 €
Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería	11.719,32 €	5.627,00 €	17.346,32 €
Celador/a	11.363,02 €	4.702,11 €	16.065,13 €

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009.



Categoría	2009	2010
Facultativo/a II	21% a 28%	21% a 29%
Facultativo/a I	21% a 28%	21% a 29%
Técnico Superior en Administración	15% a 18%	15% a 19%
Enfermera/o	9% a 14%	9% a 15%
Matrona/o	13% a 16%	13% a 17%
Fisioterapeuta	9% a 14%	9% a 15%
Técnico medio en Administración	8% a 13%	8% a 14%
Técnico/a Superior Sanitario	5% a 8%	5% a 9%
Administrativo /a	5% a 8%	5% a 9%
Operador/a informático	5% a 8%	5% a 9%
Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería	5% a 8%	5% a 9%
Celador/a	5% a 8%	5% a 9%

### Anexo III. Trienios

Grupo I	44,82 €
Grupo II	35,85 €
Grupo III	26,90 €
Grupo IV	17,96 €
Grupo V	13,47 €

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009

### Anexo IV. Noches y festivos

	Noches
Grupo II	5,41 €
Grupo III	4,33 €
Grupo IV	3,79 €
Grupo V	3,79 €

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009

	Festivos	Festivos Especiales
Grupo II	54,14	108,26
Grupo III	43,30	86,60
Grupo IV	37,89	75,78
Grupo V	37,89	75,01

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad



Autónoma de Andalucía para el año 2009

### Anexo V. Guardias

#### Guardias Médicas

Módulos	10	17	24
Guardias Presencia	176,90 €	300,73 €	474,48 €
Guardias Localizadas	88,45 €	150,36 €	237,24 €

#### Jefatura de Guardias

Módulos	17	24
Guardias Presencia	300,73 € (Guardia de 17 horas) + 75,18 €	474,48 € (Guardia de 24 horas) + 118,62 €

#### Guardias Festivos Especiales

Módulos	24
Guardias Presencia	830,34 €
Guardias Localizadas	415,17 €

#### Guardias Supervisoras/es

Módulos	17	24
Guardias Presencia	195,50 €	308,40 €
Complemento de localización de enfermería	97,75 €	154,2 €

#### Guardias Festivos Especiales Supervisoras/es

Módulos	24
Guardias Presencia	539,70 €
Complemento de localización de enfermería	269,85 €

Complemento incidencias informáticas graves Módulos: 480 € mensuales por centro

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009.

### Anexo VI.

Categorías	Incremento	Complemento Funcional 2009
Facultativo/a II	393,46 €	
Facultativo/a I	364,40 €	
Técnico/a Superior Admón.	327,03 €	
Enfermera/o	260,97 €	
Matrona/o	269,60 €	
Fisioterapeuta	260,97 €	



Tec Medio Admón.	267,40 €
Técnico/a Superior Sanitario	198,53 €
Administrativo/a	197,59 €
Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería	173,46 €
Celador/a	160,65 €

### Anexo VII. Carrera profesional

Grupo Profesionales	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V
Facultativo/a II	-€	3.121,20 €	6.242,40 €	9.363,60 €	12.484,80 €
Facultativo/a I	-€	3.121,20 €	6.242,40 €	9.363,60 €	12.484,80 €
Técnico/a Superior Administración	-€	2.601,00 €	5.202,00 €	7.803,00 €	10.404,00 €
Enfermera/o	-€	2.028,78 €	4.057,56 €	6.086,34 €	8.115,12 €
Matrona/o	-€	2.028,78 €	4.057,56 €	6.086,34 €	8.115,12 €
Fisioterapeuta	-€	2.028,78 €	4.057,56 €	6.086,34 €	8.115,12 €
Técnico/a Superior Administración	-€	1.690,65 €	3.381,30 €	4.936,70 €	6.762,60 €
Técnico/a Especialista	-€	832,32 €	1.664,64 €	2.496,96 €	3.329,28 €
Administrativo/a	-€	832,32 €	1.664,64 €	2.496,96 €	3.329,28 €
Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería	-€	520,20 €	1.040,40 €	1.560,60 €	2.080,80 €
Celador/a	-€	416,16 €	832,32 €	1.248,48 €	1.664,64 €

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009.

### Anexo VIII. Complemento turnicidad mañanas tardes/mes

Grupo II	53,00 €
Grupo III	41,35 €
Grupo IV	33,90 €
Grupo V	33,90 €

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009.

### Complemento Turnicidad Noche/mes

Grupo II	15 €
Grupo III	10 €
Grupo IV	5 €
Grupo V	3 €

### Anexo IX. Complemento actividad complementaria /hora

Hora actividad complementaria Facultativos: 48,81 €.



Andalucía

**Empresa Pública Hospital de Poniente**

BOJA , 17 de febrero del 2009

Página 91 de 91

\* Sin incluir el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009.

