



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR.

Capítulo I. Ambito de Aplicación.

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio será de aplicación en la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir (E.P.H.A.G.) sita en Avda. Blas Infante s/n de la localidad de Andujar en la provincia de Jaén y regirá las relaciones de trabajo entre dicha empresa y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Personal

1. Las condiciones laborales contenidas en este convenio afectarán a todos los trabajadores de la E.P.H.A.G. que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta del hospital.

2. Quedan excluidos, expresamente, los siguientes supuestos:

- Las relaciones a que se refiere el artículo 2 del ET, especialmente y de forma expresa, las establecidas con personas que desempeñen funciones de alta dirección.

- Los Directores/as y Subdirectores/as.

- El personal religioso y potestativo sujeto a concierto, y, por tanto, no vinculado laboralmente con la empresa.

- Aquellas personas físicas vinculadas con la empresa con un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa.

3. Quedan excluidos a efectos de jornada y retribución:

- Directores/as de Línea de Procesos, Responsables de Área Instrumentales y de Gestión, Responsables de Unidad Asistencial, Supervisores/as y Coordinadores/as.

Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro, previo acuerdo con el trabajador e información al Comité de Empresa.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio entrara en vigor el uno de enero de dos mil dos, con independencia de su publicación en Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, manteniendo su vigencia hasta treinta y uno de diciembre de 2004.

Artículo 4. Forma, Condiciones y Plazo de Preaviso



El presente convenio estará vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro, quedando tácitamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento y dentro de los seis meses previos a su finalización.

La parte denunciante deberá proceder a comunicar tal denuncia a la otra parte en plazo de diez días, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo improrrogable de 30 días a partir de la fecha de la denuncia.

Capítulo II. Condiciones Generales de Aplicación

Artículo 5. Unidad e Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad. Serán consideradas globalmente, con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional.

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

Artículo 6. Cláusula de Absorción y Compensación

Las condiciones generales de trabajo de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de sus conceptos retributivos. Todo ello sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderle derivados del artículo 60 de la Ley 2/1998 de 15 de Junio de Salud de Andalucía.

Artículo 7. Prelación Normativa

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de cualquier ámbito que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por el hospital.

Quedan exceptuadas del párrafo anterior las disposiciones contenidas en cualquier Convenio Marco u otro 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 5 de este convenio.



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

Artículo 8. Cláusula de Garantía Laboral

El despido del trabajador/a que, previa Sentencia del Juzgado de lo Social, sea declarada improcedente, se someterá a una Comisión de carácter paritario entre Empresa y Comité, que debatirá su posible indemnización o readmisión.

En caso de que no exista acuerdo expreso en el seno de la comisión el trabajador/a podrá optar entre la readmisión en su puesto de trabajo y la indemnización.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 9. Principios Generales de Organización del Trabajo. Normas

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, salvando, consecuentemente, las funciones de información, orientación y propuesta que ésta asigna a los representantes unitarios o sindicales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de calidad en los servicios que ha de prestar, sin perjuicio de la necesaria productividad, objetivos ambos que han de basarse en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

2. Los representantes de los trabajadores tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

3. Se entiende por organización del trabajo a efectos de lo definido en este convenio:

Racionalización y mejora de los procesos operativos.

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

Desarrollo e Implantación de un sistema de consecución de objetivos, así como los sistemas de valoración correspondientes, incluyendo los indicadores de calidad que permitan la consecución de los estándares de calidad establecidos para el servicio.

Distribución del trabajo en el tiempo.



Adecuación de la plantilla a la actividad necesaria del Hospital en cada momento, bajo el criterio de coordinación de la mayor utilidad social y el mayor rendimiento con la máxima calidad en el servicio.

Adecuación funcional de la plantilla con arreglo a las necesidades de la organización, en función de las competencias necesarias para intervenir en los procesos con estricto respeto a la legislación vigente.

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.

Capítulo IV. Inicio, Desarrollo y Extinción de la Relación Laboral

Artículo 10. Inicio de la Relación Laboral

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, y tanto a tiempo pleno como a tiempo parcial, y bajo cualquier modalidad de contrato de entre las autorizadas por la Legislación vigente. Su régimen jurídico y laboral será el establecido en éste Convenio, y con carácter subsidiario, el determinado por las disposiciones legales vigentes.

Será personal eventual el contratado para atender la acumulación de tareas o exceso de requerimientos de prestación de servicios, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, se estará a lo previsto en el art. 15.1 b) del Estatuto de Los Trabajadores.

El contrato eventual tendrá una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho.

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.

Los Médicos Internos Residentes (MIR), se regirán 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 Comité de Empresa.

Artículo 11. Periodo de Prueba

Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, irán precedidos de los siguientes períodos de prueba:

Seis meses en Titulados/as Superiores.



Tres meses en Personal Titulado de Grado Medio.

Dos meses para el resto del personal titulado.

Un mes para el personal no titulado.

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.

Cuando el trabajador 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 periodo de prueba previsto en aquel no computará a los efectos de las experiencias inherentes a esas diferentes funciones no realizadas en los contratos anteriores.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

En el supuesto de contratos sucesivos para un mismo puesto de trabajo y en una misma unidad, el período de prueba se considerará como superado.

Artículo 12. Extinción de la Relación Laboral por Voluntad del Trabajador

1. Todo/a trabajador/a que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso:

Directores de Línea y Responsables de Área:	Dos meses
Personal Facultativo o Técnico:	Un mes
Resto del personal:	Quince días

2. Los plazos de preaviso antes citados se ampliarán respecto del personal que haya recibido de la empresa, y a su cargo, niveles de formación y capacitación específicas o superiores a los que ostentaba a su ingreso, y ello de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(CF/RD)=TT$, en la que:

CF: Coste de Formación.

RD: Retribución diaria sin incentivos.



TT: Tiempo Total (en días) entre la adquisición de la formación y la fecha efectiva del cese de la relación laboral solicitado.

3. Si el trabajador incumpliera la obligación de preaviso indicada, la empresa tendrá la facultad de descontar de la liquidación que le corresponda, un día de retribución por cada día de preaviso incumplido. Asimismo se eliminará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Artículo 13. Liquidación por Saldo y Finiquito

La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato, comunicará al trabajador afectado con un plazo mínimo de 15 días de antelación, cuando ello sea posible, y legalmente proceda el preaviso de la extinción del mismo, acompañada de una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

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

Artículo 14. Plantilla

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

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 con otro contrato indefinido en un plazo máximo de 4 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.

Una vez al año, en el momento en que se acuerde entre la Dirección y el Comité, se facilitará a los representantes de los trabajadores un listado del personal de la empresa, en el que han de figurar, junto con el nombre la fecha de ingreso en el hospital, grupo profesional al que están adscrito y antigüedad.

Artículo 15. 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 profesionales más adecuados para cada puesto de trabajo.



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

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

Los representantes de los trabajadores deben tener un papel importante de participación, velando por el cumplimiento de estos principios y haciéndolos compatibles con el fin último de la Empresa.

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

Artículo 16. Traslado Interno a Instancias del Trabajador

Será facultad de la E.P.H.A.G. 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.

Dicho traslado estará sujeto a los siguientes requisitos:

Tener al menos un año de antigüedad en el centro de trabajo.

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

Cuando a una convocatoria de traslado interno concurren más de un/a candidato/a, que tenga la antigüedad mínima y cumpla las competencias requeridas para el nuevo puesto dirime la antigüedad en E.P.H.A.G.

A igualdad de antigüedad, la Empresa determinará los requisitos de adjudicación en función del expediente individual de los/las trabajadores/as.

En el supuesto de oferta múltiple, se establecerá un límite de cobertura interno de hasta un 50% de los puestos de trabajo y, en cualquier caso, hasta un 50% por categoría profesional. Todos los cálculos se redondean por exceso al número natural inmediato superior.

Las convocatorias son únicas.

Un/a profesional puede optar a otro traslado interno habiendo permanecido un año desde el anterior traslado.

En función de las necesidades organizativas de la empresa y de la normativa



establecida al respecto, se determinarán las fechas de efectividad de los traslados.

Artículo 17. Proceso de Selección Interno

El sistema de convocatoria interna se desarrolla de acuerdo con las siguientes normas:

A/. CANDIDATOS:

Podrán participar en las convocatorias internas todos los trabajadores con una antigüedad, al menos, de 12 meses y que se ajusten a los requerimientos específicos del puesto a cubrir, si bien se podrá excluir a aquellas personas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Llevar en el puesto que actualmente ocupa un tiempo inferior a 12 meses.

B/. PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES:

Dentro del plazo de 15 días laborables, cuando sea posible, desde la publicación de la convocatoria, los Trabajadores interesados podrán presentar sus solicitudes en la dirección de Recursos Humanos.

El impreso de solicitud será firmado por el trabajador interesado.

C/. CONDICIONES Y PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA:

Con carácter previo a la publicación la empresa consensuará el contenido de la publicación con el comité de empresa o comisión de este dedicada a contratación.

Corresponde a la dirección del hospital establecer las condiciones de la convocatoria en función de las plazas que se convoquen.

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

Competencias requeridas de los puestos.

Numero de los puestos a cubrir.

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

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

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

Fecha de comienzo de las pruebas.





Se dará publicidad a la convocatoria interna a través de los tablones de anuncios del Hospital.

D/. TRIBUNAL CALIFICADOR:

La dirección del hospital designara un total de 3 vocales para que en su representación constituyan el tribunal calificador, que deberá juzgar las pruebas de aptitud en cada convocatoria interna.

La representación de los trabajadores, unitaria y sindical, podrá designar 3 representantes de la misma categoría profesional que la del puesto a cubrir a efectos de su participación en la ejecución y valoración de dichas pruebas.

E/. RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA INTERNA:

El resultado de la convocatoria interna será comunicado a cada uno de los trabajadores interesados y a sus representantes. La relación de los mismos se hará pública a través de los tablones de anuncios del hospital.

F/. RECONOCIMIENTO DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y PLAZO DE INCORPORACIÓN AL NUEVO PUESTO:

Los trabajadores que hayan resultado seleccionados para el puesto objeto de la convocatoria, serán requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para su incorporación al nuevo puesto, que deberá producirse en un plazo no superior a 10 días naturales, contados desde la fecha de publicidad de los resultados de la convocatoria.

Artículo 18. Proceso de Selección Externo

Cuando el proceso de cobertura de puesto de trabajo se realizara por procesos externos, éstos atenderán, igualmente, a criterios objetivos de publicidad, idoneidad y concurrencia de candidatos, siguiendo el mecanismo y criterios de valoración establecidos en la E.P.H.A.G.

La fecha de los procesos de selección externos que se realicen para la cobertura de puestos de trabajo estables y la metodología referente a los mismos, será comunicada con un mes de antelación a los/las representantes de los/las trabajadores/as, que estarán presentes en las pruebas de selección.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as estarán permanentemente informados sobre los/las profesionales que estén en las bases de datos de personas de la E.P.H.A.G., como susceptibles de ser convocados/as para la cobertura temporal de puestos de trabajo.

La incorporación del trabajador se realizará en el plazo máximo de un mes





contado desde la publicación de los resultados del proceso de selección.

Artículo 19. Excepciones al Sistema de Cobertura de Puestos

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

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

Se entiende por tales, principalmente:

- a. Directores/as, Subdirectores/as y Directores/as de Líneas de Procesos.
- b. Responsables de Área y de Unidades Administrativas, Técnicas o Asistenciales.
- c. Supervisores/as y Coordinadores/as.
- d. Secretario/a de Dirección.

Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro, y de cuya calificación como tal será informado el Comité de Empresa.

Artículo 20. 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 trabajador.

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

El trabajador 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 trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que pudiera existir entre la función efectivamente realizada y la que anteriormente tuviera asignada.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa destinara un trabajador a tareas inferiores al grupo profesional que tuviera asignado, solo podrá mantenerse su retribución como el resto de sus



derechos que pudieran corresponder a su grupo profesional. Tal situación deberá ser comunicada preceptivamente a los representantes de los trabajadores.

Durante el periodo de embarazo la mujer que este expuesta a un riesgo debidamente justificado por una autoridad competente, previo informe del facultativo que en el régimen de la Seguridad Social aplicable le asista, tendrá derecho al cambio de su puesto de trabajo, a un puesto de similar o inferior categoría sin merma de sus retribuciones, cuando no resultase posible la adaptación de las condiciones de las que viniese desempeñando. Este cambio de puesto de trabajo tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Capítulo V. Jornada, Descanso, Permisos, Vacaciones, Guardias

Artículo 21. Jornada de Trabajo

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

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

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

TD	TR
Año: 2002: 1582	1582
Año: 2003: 1582	1582
Año: 2004: 1582	1582

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

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

Artículo 22. 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.

Turno rotatorio: es aquel en que la jornada se realiza incluyendo noches; esto es,



la realización de la jornada se realiza por la mañanas, las tardes y las noches; o por las mañanas y las noches; o por las tardes y las noches.

Artículo 23. 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.

Las modificaciones sobre los horarios actualmente establecidos por la empresa, serán pactadas con el Comité de Empresa.

Artículo 24. Calendario Individual del Trabajador

Anualmente y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará antes del uno de febrero de cada año los calendarios individuales de cada trabajador a quien se le entregara un ejemplar con la siguiente información, nombre del trabajador, 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.

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

Los trabajadores voluntariamente podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos, periodos de vacaciones y fines de semana, en la concreción de los calendarios laborales asignados siempre que sea entre trabajadores de la misma Unidad.

Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno del superior inmediato y quedara registrado con la rubrica de los tres mencionados. En caso de no contar con el visto bueno, habrá de ser motivado por escrito por parte del superior. Dicho intercambio no supone alteración alguna en el calendario laboral asignado a efectos retributivos ni de cómputo de jornada.

Si se cursan con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, para facilitar la realización de dicha formación el trabajador tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo dentro del sistema establecido.

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, siempre y cuando las necesidades asistenciales lo permitan.





Artículo 25. Descanso Semanal

Todos los trabajadores, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas interrumpidas acumulable por periodos de hasta catorce 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 26. Sistema de Guardias.

26.1. GUARDIAS MÉDICAS.

Se consideran guardias médicas de presencia física aquella permanencia en el hospital 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.

Las horas de guardias quedan excluidas de la jornada pactada en el artículo 21 y exceptuadas del régimen de horas extraordinarias.

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 el supuesto de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifique. En tales casos cabrá dispensar la realización de las expresadas guardias, siempre y cuando las necesidades asistenciales del servicio lo permitan.

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 y días



ordinarios efectivamente realizados.

Las guardias se retribuirán según el anexo correspondiente.

26.2. GUARDIAS DE SUPERVISORES.

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 27. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual efectiva pactada en el presente convenio, y las horas de exceso sobre la jornada máxima diaria normal que se realicen por necesidades estrictas de la Empresa y a su requerimiento.

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

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al límite legal establecido.

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

5. Las horas de exceso de acuerdo con este artículo se compensará preferentemente en descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien serán deducidas de la jornada anual de trabajo a realizar.

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

7. Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada diaria habitual se compensará con doble más del tiempo de prolongación.

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

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

Artículo 28. Reducción de Jornada

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de 16 trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Ese derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre.

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

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.

Artículo 29. Vacaciones

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

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.

Antes del 1 de abril todos los trabajadores habrán realizado su petición. La



empresa contestará con un mínimo de dos meses de antelación.

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

Las ausencias por permisos retribuidos, descansos por maternidad y por IT son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de las 17 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 trabajador 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.

En los supuestos en el que el peticionario tuviera suscrito un contrato temporal que alcance una duración mayor o igual a seis meses podrá disfrutar las vacaciones devengadas a la fecha de la solicitud, sin perjuicio de la liquidación que hubiera lugar por extinción del contrato.

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

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

Artículo 30. Permisos Retribuidos

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



- a. En caso de matrimonio del trabajador: Quince días naturales contados desde el día de la celebración del acto civil o religioso.
- b. Por fallecimiento de familiares de primer grado o del cónyuge: Tres días naturales; cinco si es fuera de la provincia.
- c. Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si es fuera de la provincia.
- d. Por nacimiento o adopción de hijo: tres días naturales, que se incrementarán a cinco si es fuera de la provincia.
- e. Por accidente, enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si el trabajador necesita desplazarse fuera de la provincia, cinco días. Cuando la enfermedad grave suponga hospitalización de un pariente de primer grado de consanguinidad por más de siete días: un día más de permiso.
- f. Por intervención quirúrgica catalogada de cirugía en régimen de hospital de día de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho, el día de la intervención.
- g. Por traslado de domicilio habitual, un día natural, dos si fuera de la provincia.
- h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a Tribunales, así como otras de naturaleza análoga.
- i. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el presente Convenio.
- j. Por concurrir exámenes finales, o que eliminen materia, para la obtención de un título académico o profesional, el tiempo necesario para su realización, 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.
- K. 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.
- L. En el supuesto de parto, se estará a lo establecido en el Artículo 48.4 del E. T., conforme a la redacción dada por la ley 40/99, de 5 de noviembre y el Real





Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.

M. Por lactancia de un hijo hasta que cumpla los nueve meses: una hora que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada laboral diaria en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

N. Por necesidades de carácter personal y en función del turno que el trabajador 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 trabajador desempeña su actividad profesional.

2002: 2 días; 2003: 3 días; 2004: 3 días.

Por ponderación horaria los trabajadores que realicen jornada en turno rotatorio tendrán además los siguientes días:

2002: 2 días; 2003: 2 días; 2004: 3 días.

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

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.

Artículo 31. Permisos no Retribuidos

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

2. Las licencias sin retribución tendrán una duración máxima de tres meses por cada año, pudiéndose fraccionar en dos periodos. La fracción tendrá, en todo caso una duración mínima de quince días. Este derecho sólo podrá ser ejercitado transcurrido doce meses de la finalización del periodo anterior.

3. Los trabajadores con más de cuatro años completos de antigüedad en la empresa, podrán solicitar permiso sin retribución con duración de un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez cuando hayan transcurrido otros cuatro años completos desde la finalización del anterior permiso sin sueldo.

Los dos permisos sin sueldo expresados en los apartados anteriores no podrán



acumularse.

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

Artículo 32. Excedencias

32.1. VOLUNTARIA.

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

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

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

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

32.2. 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.

32.3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Con independencia del estado civil los trabajadores tendrán derecho a un período

de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo 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 un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la misma. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

32.4. EXCEDENCIA POR FORMACIÓN.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por formación, que podrá solicitarse cada diez años, su duración máxima será la de la actividad formativa y en todo caso ha de estar relacionada con la actividad que el trabajador desempeñe en el hospital. 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.

Capítulo VI. Estructura Retributiva

Artículo 33. Estructura Retributiva

1. La Estructura Retributiva del Hospital 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 del Hospital.

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

3. La estructura retributiva del Hospital de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio 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).

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.

c) Incentivos Variables:

Incentivos A:

Es un concepto salarial variable, no consolidable. Está vinculado a la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados por el área correspondiente. La cuantía del Incentivo A viene determinada por la cantidad resultante de aplicar los porcentajes que se señalan en el anexo correspondiente a la suma del salario base y el complemento funcional que el trabajador 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 para el Hospital, desencadenados a partir de las directrices del CONTRATO PROGRAMA firmado entre la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir y la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

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 y los de la organización deben estar vinculados entre sí.
- Los objetivos deben ser retadores pero alcanzables.
- El indicador de los resultados obtenidos debe ser verificable, cuantitativa o cualitativamente.

La determinación de objetivos será anual con una evaluación y revisión de los mismos semestral, debiendo estar fijados para todos los profesionales antes del inicio de cada año natural.

Evaluado el primer semestre, se realizará el pago de la cantidad resultante de incentivos como consecuencia de la evaluación realizada.

A final de cada año se evaluarán definitivamente los objetivos alcanzados por cada individuo en cada área.

El abono final se llevará a cabo antes de la finalización del año natural, salvo que concurran circunstancias que imposibiliten realizarlo. Esa evaluación definitiva de objetivos anuales se realizará a través de la combinación de dos métodos:

- * Medición de objetivos (85%)
- * Evaluación del desempeño (15%)

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



máximo es preciso alcanzar, necesariamente, el ciento veinte por ciento de cumplimiento de objetivos fijados para cada periodo.

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

Los profesionales serán informados de la definición de objetivos en el ámbito general de la Empresa a comienzo del año, y a nivel del Área y Unidad a la que pertenecen. Podrán participar con propuestas a la definición específica de los objetivos de su unidad. Así mismo serán informados de la progresión en grado de consecución de objetivos en la evaluación provisional del primer semestre, y de la consecución real a final del año.

Asimismo el Comité de Empresa será informado 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 del Hospital y los genéricos de cada Área.

La distribución de estos tres conceptos retributivos por grupos profesionales y niveles aparece en el anexo correspondiente.

Incentivos B:

Es un concepto salarial, de carácter no consolidable, destinado a la consecución de la excelencia profesional, mediante él, se prima a los profesionales que realicen una aportación relevante o cuyo trabajo suponga una dedicación especial (festivos, guardias y otros).

Se trata de un incentivo de evaluación y pago semestral (junio y diciembre) que puede afectar a los trabajadores que:

- Hayan conseguido el 80% de los objetivos efectivamente pactados en Incentivos A.

- Consigan puntos para acceder a este derecho.

Su retribución se realizará en función del número de puntos conseguidos.

En el anexo correspondiente se establece la retribución por punto y el máximo de puntos que cada profesional puede alcanzar según su grupo profesional.



En el primer mes de cada año, la empresa creará una Comisión con participación de la representación de los trabajadores, a fin de fijar los criterios de excelencia y trabajos de especial dedicación del año en curso.

d) Pagas Extraordinarias:

A/ JUNIO.

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

Se pagará conjuntamente con la nómina de junio.

B/ DICIEMBRE.

Se devengará desde el día uno de julio hasta el treinta y uno de diciembre de cada año. Si el trabajador se incorpora dentro de dicho periodo se retribuirá la parte proporcional.

Se pagará conjuntamente con la nómina de diciembre.

e) Complemento de nocturnidad:

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

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

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

f) Complemento de domingos y festivos:

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

Se establecerá en el calendario individual la realización de un máximo de 30 festivos por profesional.



Su abono se realizará a mes vencido y según el anexo correspondiente.

g) Complemento por guardias medicas:

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

h) Complemento por guardias de supervisores:

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

i) Complemento por trienio trabajado:

Se establecen en el anexo correspondiente las cantidades que por este concepto, han de percibirse por cada tres años de servicio en el Hospital Alto Guadalquivir (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 trabajador se tomará la fecha de alta en el Hospital, reconociéndose a los efectos de este artículo el tiempo de prestación de servicios en el Hospital Alto Guadalquivir durante el periodo que estuvo integrado en el Servicio Andaluz de Salud (desde el 14-05-1999 hasta el 29-02-00).

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

Artículo 34. 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 VII. Formación Y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 35. Principios Generales y Objetivos de la Formación

1. Ambas partes reconocen y valoran, la necesidad de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional de todos sus trabajadores, al objeto de adecuar las competencias de los mismos a los avances científicos y organizativos, por lo que ésta comprenderá no solo las materias que los trabajadores utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo.

2. La financiación del plan de formación, a fin de alcanzar una amplia reinversión, se hará preferentemente con cargo a las cuotas de Formación Profesional, gestionadas a través de la fundación para la formación continua en la empresa (FORCEM) o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse, en su caso con análogas dotaciones económicas y finalidades. La Empresa destinará además, un 0,7% de la masa salarial para formación de los profesionales del hospital.

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

Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo:

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

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

Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional:

Las partes firmantes asumen el contenido de los acuerdos nacionales sobre formación profesional continua por el que se regulan las acciones formativas de los trabajadores asalariados, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 36. Plan de Formación

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las necesidades de formación del Hospital.

Este plan se formula anualmente desde una política de formación que pretende la adquisición de las competencias necesarias para intervenir en los diferentes procesos asistenciales o no.

Este plan se ajustará al presupuesto previsto para formación.

La Dirección del Hospital será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación, para ello contará con el Comité de Empresa de acuerdo con el apartado siguiente.

Artículo 37. Participación del Comité de Empresa



El Comité de Empresa será partícipe de la génesis, desarrollo y control del plan de formación, concretamente será competente para:

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

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

Ser informados cuatrimestralmente de las actividades de formación realizadas.

Participar en todo momento en el seguimiento y evaluación del Plan formativo.

Capítulo VIII. Acción Social y Otros Beneficios

Artículo 38. Póliza de Seguros

En orden a la cobertura del riesgo de responsabilidad civil de los trabajadores, la EPHAG mantendrá concertada en todo momento una póliza de seguro con tal finalidad.

Dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio, la empresa concertará una póliza en orden al aseguramiento en la percepción de los importes correspondientes a guardias médicas y de supervisores/as durante los periodos de IT.

Al final de cada póliza se informará a los representantes de los trabajadores sobre la firma y condiciones de las sucesivas.

Artículo 39. 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, 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 trabajador permanezca en dicha situación, el complemento de nocturnidad se prorrateará, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior.

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

Artículo 40. 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 trabajador 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, siempre con el límite del grado de consecución de los objetivos del área durante el periodo de incapacidad temporal.

Artículo 41. Anticipos

Los trabajadores 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 los trabajadores, podrán solicitar antes del día 10 de marzo y 10 de septiembre un anticipo de hasta el 90% de los incentivos A correspondientes a los tres meses anteriores, este anticipo será abonado con la siguiente nómina mensual.

Artículo 42. Indemnización por Gastos de Comida

Al trabajador con jornada partida o que permanezca en la empresa por la realización de guardias se les facilitará un ticket de comida válido para la cafetería de la empresa. Asimismo a los trabajadores que hayan de permanecer en el hospital por prolongación de jornada se les facilitará el expresado ticket.

Capítulo XI. Faltas y Sanciones

Artículo 43. Faltas y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes.

43.1 GRADUACION DE FALTAS.

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





43.1.1. FALTAS LEVES.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

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

43.1.2. FALTAS GRAVES.

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.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como muy grave. En todo caso se considerara imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionadas por la Empresa.

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

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

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

43.1.3. 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 trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprendería en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

43.1.4. ACOSO SEXUAL.

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

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.

Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual. Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que concurren.

43.2. REGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. Esta comisión se constituirá en un plazo no superior a treinta días tras la firma del presente convenio.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores 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.

43.3. SANCIONES.

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

43.3.1. POR FALTAS LEVES.

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

43.3.2. POR FALTAS GRAVES.

Traslado del puesto dentro del Hospital.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

43.3.3. 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 Paritaria.

Despido.

Inhabilitación para el ascenso durante 3 años.

43.4. PRESCRIPCION.

Faltas leves:	10 días
Faltas graves:	20 días
Faltas muy graves:	60 días

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

Capítulo X. Representación Colectiva

Artículo 44. 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 45. Comité de Empresa y Delegados/as de Personal

El Comité de Empresa 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, 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:

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 en el plazo de quince días cuando la fusión, absorción o modificación del estatus 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, especialmente, en caso de despido.
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, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - 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 de la Ley. 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 o de sus familiares.

Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Información a sus representados/as en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

Artículo 46. 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.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca como consecuencia de las reuniones en las comisiones Negociadoras de Convenio.

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.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios de los miembros del Comité o en Delegados/as Sindicales, 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 trabajador.

Artículo 47. 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 48. 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:

Cualquier sindicato que cuente con algún afiliado entre los/as trabajadores/as del Hospital. Las secciones sindicales, así constituidas, no generarán obligación ninguna por parte de la Empresa ni derecho ninguno para sus afiliados.

El sindicato que cuente con más del 25% de los representantes totales del Comité de Empresa, o del 25% de afiliados del total de la plantilla del Hospital, podrá nombrar un delegado sindical que ostentará idénticos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 49. 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 trabajador que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

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

Capítulo XI. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 50. Generalidades

La empresa creará y promoverá una política de salud laboral en el HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR, facilitando la participación de los trabajadores en ella y garantizará una formación práctica y adecuada en esta materia.

El personal seguirá dichas enseñanzas y a realizar las prácticas, que se celebrarán dentro de la jornada de trabajo.

Todo trabajador tiene derecho a una protección integra 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 legal y reglamentariamente. Tiene así mismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en el Hospital y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los Comités de Salud Laboral.

La formulación de la política de Salud Laboral en la empresa partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de Salud Laboral se planificará cada dos años.

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 las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud

A los efectos prevenidos en el apartado 2 del artículo anterior, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud - órgano colegiado específico de participación -



cuyo cometido es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos, estará compuesto paritariamente por ocho vocales y cuyo presidente será la Gerente de la Empresa o persona en quién delegue.

Los vocales representantes de los trabajadores 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.

Artículo 52. Funciones

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes en la prevención de riesgos profesionales.

2. Investigación, análisis y estudio de las causas determinantes de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se produzcan en el ámbito de este Convenio, elevando los resultados de las informaciones que se practiquen a las Autoridades Sanitarias competentes.

3. Conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, aparataje y procesos laborales tanto en los lugares de trabajo como en los servicios y dependencias establecidos para el personal de la empresa, a fin de constatar la situación de los mismos desde la óptica de la prevención informando, en su caso a la Gerencia, de la situación de los mismos y formulando propuesta, si se estima necesario, de adopción de las medidas preventivas que se consideren oportunas.

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

4. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el Hospital, dentro de la cual se dedicará especial atención a la constitución de una brigada de actuación inmediata, así como a la información al conjunto del personal de las medidas de extinción y planes de evacuación.

5. Podrá paralizar el proceso productivo en caso de riesgo grave o inminente para la salud del personal, si así se decide.

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

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



8. Recibir información periódica relativa a la salud laboral, analizarla, estudiarla y divulgarla entre el personal de la Empresa, por los cauces que se establezcan.
9. Velar porque se realicen los reconocimientos médicos previos a ingreso del personal de la Empresa, y los reconocimientos periódicos, que tendrán carácter de obligatorios.
10. Formular propuestas de reducción de tiempo de exposición del personal a elementos contaminantes y de riesgos para la Salud.
11. Efectuar las encuestas que se acuerden para determinar las condiciones laborales y de seguridad del personal.
12. Informar trimestralmente, en los diez primeros días de cada trimestre, tanto a la Dirección del Hospital, como a los representantes del personal, sobre las actividades desarrolladas en el trimestre anterior.
13. Cumplimentar una memoria anual de actividades durante el mes de Enero del año siguiente. Dicha memoria será remitida tanto a la Dirección del Hospital como a los representantes del personal.

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

Capítulo XII. Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio y Arbitraje

Artículo 53. Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente

Convenio, 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 Comisión Paritaria 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 Comisión Paritaria 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 Paritaria 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.

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.

La Comisión Paritaria 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 colectivos I amparo de los previsto en el artículo 51 del ET.

Artículo 54. 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 Paritaria de Seguimiento de Convenio.

Disposición Adicional Primera

Sistema de Clasificación Profesional y Desarrollo Profesional

La Comisión de Seguimiento, antes de la finalización del año 2002, habrá de establecer y definir en función de las competencias profesionales de los procesos asistenciales, cuál ha de ser el criterio de distinción del nivel III de las enfermeras. Una vez definido, el mismo entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2003, aplicándosele un complemento funcional de 3.509,47 euros anuales.

Disposición Adicional Segunda

Guardias Médicas.





Cuando en el Sistema Sanitario Público Andaluz se acuerde medidas relativas al tratamiento que hayan de tener las guardias médicas en relación con el tiempo de trabajo, la Comisión Paritaria se reunirá para establecer su adecuada implementación en esta empresa.

Disposición Adicional Tercera.

Fondo de Acción Social.

Durante el primer año de vigencia de convenio, la Comisión de Seguimiento, redactará un Reglamento de Acción Social. Una vez definido dicho reglamento, se destinará durante el resto de años de vigencia del convenio el 0,7% de la masa salarial y la cantidad sobrante de incentivos no conseguidos, para la aplicación de los criterios definidos en el mismo.

Disposición Adicional Cuarta

Incentivos B.

Por cada día festivo trabajado por los profesionales pertenecientes a las categorías dos a cinco, se devengarán 0,6 puntos a efectos del pago de los incentivos B en el año dos mil dos. En el año dos mil tres se devengarán 0,63 puntos y en el dos mil cuatro 0,66 puntos.

Disposición Derogatoria.

Desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, quedan derogados definitivamente los acuerdos y pactos que hayan sido suscritos con anterioridad al presente Convenio y en especial lo establecido en el Pacto de Relaciones Básicas de Trabajo suscrito para la apertura de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir.

ANEXO I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL	CRITERIO
I	Facultativo/a	I	Médico General Hospitalario
		II	Facultativo Especialista
II	Enfermero/a		Técnico Superior
		I	Consultas Externas
		II	Resto Unidades
		III	Disposición Adicional Primera
			Matrón/a
III	Técnico Especialista		Fisioterapeuta
			Tánico Medio
			Técnico Especialista
IV	Aux. de Enfermería	I	Consultas Externas



		II	Resto de Unidades
	Auxiliar		
	Administrativo		
V	Celador/a		

ANEXO II: RETRIBUCIONES EN PESETAS

SALARIOS

CONCEPTO	SALARIO BASE	C. FUNCIONAL	TOTAL ANUAL
Facultativo II	3.039.005	1.864.470	4.903.476
Facultativo I	3.039.005	1.568.768	4.239.414
Técnico Superior	3.039.005	1.200.408	4.239.414
Enfermera II	2.659.119	434.551	3.093.669
Enfermera I	2.659.119	343.632	3.002.750
Matrona	2.659.119	572.481	3.231.600
Fisioterapeuta	2.659.119	441.366	3.100.485
Técnico Medio	2.659.119	797.731	3.456.849
Técnico Especialista I	1.963.257	338.973	2.302.230
Auxiliar de Enfermería II	1.646.590	460.982	2.107.572
Auxiliar de Enfermería I	1.646.590	336.935	1.983.525
Auxiliar Administrativo	1.646.590	413.883	2.060.473
Celador	1.596.528	330.330	1.926.859

INCENTIVOS A

GRUPO Y NIVEL	2002	2003	2004
Facultativo II	21% a 28%	21% a 28%	21% a 29%
Facultativo I	21% a 28%	21% a 28%	21% a 29%
Técnico Superior	15% a 18%	15% a 18%	15 a 19%
Enfermera II	9% a 14%	9% a 14 %	9% a 15%
Enfermera I	9% a 14%	9% a 14%	9% a 15%
Matrona	13% a 16%	13% a 16%	13% a 17%
Fisioterapeuta	9% a 14%	9% a 14%	9% a 15%
Técnico Medio	8% a 13%	8% a 13%	8% a 14%
Técnico Especialista I	5% a 8%	5% a 8%	5% a 9%
Auxiliar de Enfermería II	5% a 8%	5% a 8%	5% a 9%
Auxiliar de Enfermería I	5% a 8%	5% a 8%	5% a 9%
Auxiliar Administrativo	5% a 8%	5% a 8%	5% a 9%
Celador	5% a 8%	5% a 8%	5% a 9%

INCENTIVOS B. Precio del Punto de Incentivos B

CATEGORÍA	PRECIO PUNTO
Facultativos	9.180
Grupo II	8.584
Grupo III	4.963
Grupo IV	4.080
Grupo V	4.080
Técnico Superior	9.180
Grupo II	8.584
Grupo III	4.963
Grupo IV	4.080
Grupo V	4.080

Máximo Puntos de Incentivos B por Categoría o Grupo

CATEGORÍA	2002	2003	2004
Facultativos	Hasta 14 pto	Hasta 15 pto	Hasta 16 pto.
Grupo II	Festivos hasta 18 pto	Festivos hasta 19 pto	Festivos hasta 20 pto
Grupo III	Festivos hasta 18 pto	Festivos hasta 19 pto	Festivos hasta 20 pto
Grupo IV	Festivos hasta 18 pto	Festivos hasta 19 pto	Festivos hasta 20 pto
Grupo V	Festivos hasta 18 pto	Festivos hasta 19 pto	Festivos hasta 20 pto
Técnico Superior	Hasta 5 pto	Hasta 5 pto	Hasta 5 pto
Grupo II	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto
Grupo III	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto
Grupo IV	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto
Grupo V	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto	No festivos hasta 5 pto

GUARDIAS MÉDICAS. Precio de Guardias Médicas

MÓDULOS	GUARDIAS P. FÍSICA	GUARDIAS LOCALIZADA
17 Horas	34.622	17.311
24 Horas	48.878	24.439

Precio de Guardias de Supervisión

MÓDULOS	GUARDIAS P. FÍSICA
17 Horas	19.666
24 Horas	27.766

NOCHES Y FESTIVOS. Precio de Noches y Festivos

GRUPO PROFESIONAL	NOCHES	FESTIVOS
Grupo II	4.367	1.847
Grupo III	3.549	1.718
Grupo IV	3.112	1.592
Grupo V	3.112	1.592

ANTIGÜEDAD. Precio del Trienio

GRUPO PROFESIONAL	TRINIOS
Grupo I	6.220
Grupo II	4.977
Grupo III	3.733
Grupo IV	2.492
Grupo V	1.870

ANEXO II: RETRIBUCIONES EN EUROS

SALARIOS

Concepto	Salario Base	C. Funcional	Total Anual
Facultativo II	18.264.79	11.205.69	29.470.48
Facultativo I	18.264.79	9.428.49	27.693.28
Técnico Superior	18.264.79	7.214.60	25.479.39
Enfermera II	15.981.62	2.611.70	18.593.33
Enfermera I	15.981.62	2.065.27	18.046.89
Matrona	15.981.62	3.440.68	19.422.31
Fisioterapeuta	15.981.62	2.652.66	18.634.29
Técnico Medio	15.981.62	4.794.46	20.776.08
Técnico Especialista I	11.799.41	2.037.27	13.836.68
Auxiliar de Enfermería II	9.896.21	2.770.56	12.666.76
Auxiliar de Enfermería I	9.896.21	2.025.02	11.921.22
Auxiliar Administrativo	9.896.21	2.487.49	12.383.69
Celador	9.595.33	1.985.32	11.580.65

INCENTIVOS A

GRUPO Y NIVEL	2002	2003	2004
---------------	------	------	------

Facultativo II	21% a 28%	21% a 28%	21% a 29%
Facultativo I	21% a 28%	21% a 28%	21% a 29%
Técnico Superior	15% a 18%	15% a 18%	15% a 19%
Enfermera II	9% a 14%	9% a 14%	9% a 15%
Enfermera I	9% a 14%	9% a 14%	9% a 15%
Matrona	13% a 16%	13% a 13%	13% a 17%
Fisioterapeuta	9% a 14%	9% a 14%	9% a 15%
Técnico Medio	8% a 13%	8% a 13%	8% a 14%
Técnico Especialista I	5% a 8%	5% a 8%	5% a 9%
Auxiliar de Enfermería II	5% a 8%	5% a 8%	5% a 8%
Auxiliar de Enfermería I	5% a 8%	5% a 8%	5% a 8%
Auxiliar Administrativo	5% a 8%	5% a 8%	5% a 8%
Celador	5% a 8%	5% a 8%	5% a 8%

INCENTIVOS B. Precio del Punto de Incentivos B

CATEGORÍA	PRECIO PUNTO
Facultativos	55.17
Grupo II	51.59
Grupo III	29.83
Grupo IV	24.52
Grupo V	24.52
Técnico Superior	55.17
Grupo II	51.59
Grupo III	29.83
Grupo IV	24.52
Grupo V	24.52

Máximo Puntos de Incentivos B por Categoría o Grupo

CATEGORÍA	2002	2003	2004
Facultativos	Hasta 14 ptos	Hasta 15 ptos	Hasta 16 ptos
Grupo II	Festivos hasta 18 ptos	Festivos hasta 19 ptos	Festivos hasta 20 ptos
Grupo III	Festivos hasta 18 ptos	Festivos hasta 19 ptos	Festivos hasta 20 ptos
Grupo IV	Festivos hasta 18 ptos	Festivos hasta 19 ptos	Festivos hasta 20 ptos
Grupo V	Festivos hasta 18 ptos	Festivos hasta 19 ptos	Festivos hasta 20 ptos
Técnico Superior	Hasta 5 ptos	Hasta 5 ptos	Hasta 5 ptos
Grupo II	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos
Grupo III	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos
Grupo IV	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos
Grupo V	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos	No festivos hasta 5 ptos

GUARDIAS MÉDICAS. Precio de Guardias Médicas

MÓDULOS	GUARDIAS P. FÍSICA	GUARDIAS LOCALIZADA
17 Horas	208.08	104.04
24 Horas	293.77	146.88

Precio de Guardias de Supervisión

MÓDULOS	GUARDIAS P. FÍSICA
17 Horas	118.19
24 Horas	166.88

NOCHES Y FESTIVOS. Precio de Noches y Festivos

GRUPO	PROFESIONAL	NOCHES FESTIVOS
Grupo II	26.24	11.10
Grupo III	21.33	10.32
Grupo IV	18.70	9.57
Grupo V	18.70	9.57

ANTIGÜEDAD. Precio del Trienio

GRUPO PROFESIONAL	TRINIOS
Grupo I	37.38
Grupo II	29.91
Grupo III	22.44
Grupo IV	14.98
Grupo V	11.24

Por la Empresa UGT CCOO

Por el Comité CEMS SATSE

CSIF-CSI SAE FATE