

## CONVENIO COLECTIVO E.P. HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR (2005-2008)

### Capítulo I Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación en la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir (EPHAG), y regirá las relaciones de trabajo entre dicha empresa pública y sus trabajadores.

La Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir está integrada por el Hospital Alto Guadalquivir (Andújar-Jaén), el Hospital de Montilla (Montilla-Córdoba), el Hospital de Alta Resolución de Sierra de Segura (Jaén), y todos aquellos centros hospitalarios que se adscriban a la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir, o sean de su titularidad o están gestionados por ella.

#### Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las condiciones laborales contenidas en este Convenio afectarán a todos los trabajadores de la EPHAG que, en la actualidad o en el futuro, presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa pública.

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.

- El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.

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, por parte de la empresa, de

responsabilidad o confianza en un futuro, previo acuerdo con el trabajador e información al Comité. De Empresa.

4. 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 3. Ámbito territorial**

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

### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), manteniendo su vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre de 2008.

Los términos del efecto retroactivo del Convenio Colectivo vendrán establecidos en la Disposición Adicional Tercera.

### **Artículo 5. 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 comunicar tal denuncia a la otra parte en plazo de diez d.as, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo improrrogable de 30 d.as a partir de la fecha de la denuncia.

## **Capítulo II Condiciones generales de aplicación**

### **Artículo 6. 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 computo 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 7. 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 8. Prelación normativa**

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

Quedan exceptuadas del párrafo anterior las disposiciones contenidas en cualquier Convenio Marco u otro de igual contenido que sustituya o derogue la vigente Ordenanza Laboral, siempre que sea de aplicación en el ámbito territorial y funcional a que pertenece la Empresa, y siempre con respeto absoluto a lo dispuesto en el artículo 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 9. Cláusula de garantía laboral**

El despido del trabajador/a que, previa Sentencia del Juzgado de lo Social, sea declarado 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 10. 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 esta 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 de la EPHAG 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 11. 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 este Convenio, y con carácter subsidiario, el determinado por las disposiciones





legales vigentes.

Ser personal eventual él 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 período de dieciocho.

Ser 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 12. Período 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 para trabajadores pertenecientes al Grupo I.
- Tres meses para trabajadores pertenecientes al Grupo II.
- Dos meses para trabajadores pertenecientes al Grupo III y IV.
- Un mes para trabajadores pertenecientes al Grupo V.

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 período 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 producir• plenos efectos.

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

### **Artículo 13. 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 eliminar• la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias.

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

### **Artículo 14. 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 15. Plantilla**

La Empresa adecuar 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 ven. Ha siendo desempeñado por un contrato indefinido, la empresa se compromete anualmente a cubrirlo con otro contrato indefinido.

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 la EPHAG, el grupo profesional al que están adscrito y la antigüedad.

### **Artículo 16. Sistema de cobertura de puestos**

Son los profesionales, los actores principales de la misión de la EPHAG y los responsables del desarrollo de los objetivos que tienen encomendados. La prestación de una asistencia sanitaria personalizada y de calidad no será 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 de la EPHAG 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.





La aplicación del artículo 19 referente a la cobertura de puestos de los profesionales entre Empresas Públicas pertenecientes a la Consejera de Salud de la Junta de Andalucía, condicionada al cumplimiento de todos los requisitos exigidos en el mismo, conllevará la aplicación automática de este precepto (y la modificación del párrafo anterior) en los siguientes términos:

«El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes se realizará mediante el siguiente orden de prelación:

Primera opción traslado interno, segunda opción proceso de selección interna, tercera opción movilidad voluntaria entre empresas públicas y cuarta opción proceso de selección externo:»

Las permutas establecidas en el artículo 23 del Convenio Colectivo no se encuadran dentro del sistema de cobertura de puestos de la EPHAG.

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

### **Artículo 17. Traslado interno a instancias del trabajador**

1. Traslado interno voluntario dentro del centro hospitalario del trabajador.

Será facultad de la EPHAG 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 un área de trabajo voluntariamente dentro de su centro hospitalario, manteniendo la misma modalidad contractual.

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 EPHAG.
- 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 .nicas.

- 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 determinar en las fechas de efectividad de los traslados.

## 2. Traslado interno voluntario a otro centro hospitalario de la EPHAG.

De igual manera, se prevé. La realización por la empresa de convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo en otros centros hospitalarios pertenecientes a la EPHAG. Este traslado interno ser• solicitado voluntariamente a instancias del trabajador, estando sometido a las bases de la convocatoria que se establezcan para el traslado y a los requisitos establecidos en el punto anterior. Este traslado interno en ningún caso supondrá• un derecho para el trabajador a percibir indemnización, compensación económica por gastos o de cualquiera otra índole.

3. Las convocatorias de traslado interno se realizaron con carácter ordinario, anualmente, en el primer trimestre del año.

De igual forma se prevé. La realización de convocatorias de traslado, independientemente de la fecha, para aquellas situaciones que por circunstancias organizativas as. Lo requiera la empresa.

## **Artículo 18. Proceso de selección interno**

El sistema de convocatoria interna se desarrollar• de acuerdo con las bases del proceso de selección interno establecido para cada convocatoria y, en su defecto, por 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 d.as 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 ser• firmado por el trabajador interesado.

C) Condiciones y publicación de la convocatoria.

Con carácter previo a la publicación la empresa consensuar el contenido de la publicación con el comité. De empresa o comisión de este dedicada a contratación Corresponde a la dirección de la empresa establecer las condiciones de la convocatoria en función de las plazas que se convoquen.

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

- Competencias requeridas de los puestos.
- 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 dar• publicidad a la convocatoria interna a través de los tablonos de anuncios del centro hospitalario correspondiente.

D) Tribunal Calificador.

La dirección de la EPHAG designar• un total de 3 Vocales para que en su representación constituyan el tribunal calificador, que deber• 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 ser• comunicado a cada uno de los trabajadores interesados y a sus representantes.

La relación de los mismos se hará• pública a través de los tablonos de anuncios

del centro hospitalario.

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 d.as naturales, contados desde la fecha de publicidad de los resultados de la convocatoria.

En el supuesto en que exista contradicción entre lo dispuesto en las bases del proceso de selección interna y las anteriores normas, será de aplicación prioritaria la regulación dispuesta en las bases del proceso.

### **Artículo 19. Movilidad» entre Empresas Públicas**

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

1. Que la empresa pública de destino regule este sistema de cobertura de puestos entre empresas públicas.
2. Que exista, entre la empresa pública de origen y de destino del trabajador, un acuerdo o Convenio por el cual se regule la forma y circunstancias en las cuales se llevará a cabo la citada cobertura, y las condiciones laborales del trabajador solicitante.
3. Que, una vez tenga efecto, se incorpore automáticamente el citado acuerdo como parte del propio art. 19 del Convenio Colectivo, comunicando este extremo al comité. Intercentros de la EPHAG el cual deberá dar su aprobación previa al respecto.

### **Artículo 20. Proceso de selección externo**

Cuando el proceso de cobertura de puesto de trabajo se realice 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 EPHAG. El proceso de selección externo se desarrollará en virtud de las bases del proceso establecidas para cada convocatoria, bien para la contratación de personal indefinido o temporal para la

EPHAG.

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 están en las bases de datos de personas de la EPHAG, 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.

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

### **Artículo 21. 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.

e) 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 22. Movilidad geográfica**

1. Cuando existan razones económicas, técnicas, u organizativas,



La EPHAG podrá proceder al traslado (individual o Colectivo), o desplazamiento temporal de trabajadores, Siguiendo para ello los procedimientos previstos en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se exceptuaran de ambos supuestos, entre otros, aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en varios centros hospitalarios, y los cambios de puesto de trabajo desde un centro hospitalario a otro que no impliquen cambio de residencia.

3. Se prevé., exclusivamente, una indemnización para el trabajador de 30 d.as de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, en el supuesto de que este opte por la extinción de su contrato caso de no aceptar la movilidad geográfica prevista en el art. 40 ET.

### **Artículo 23. Permuta**

Artículo 23.a) Permuta entre trabajadores de la EPHAG.

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

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

- I. La solicitud se realizará conjuntamente por los dos trabajadores implicados.
- II. Que los puestos de trabajo sean del mismo Grupo, Categoría Profesional, y los trabajadores reúnan todas las competencias, ocupando puestos de trabajo análogos.
- III. Los trabajadores que permutan deberán aceptar expresamente por escrito cualquier consecuencia que se produjese en virtud del cambio solicitado, ya sea en referencia a modificaciones Salariales o de cualquier otra índole.
- IV. Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten al menos, respectivamente, con un año de antigüedad.

2. La autorización de una permuta comportará la imposibilidad de autorizar otra, a cualquiera de los interesados, en un plazo de cinco años a contar desde la misma.

3. La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

4. Los gastos ocasionados por la permuta serán a cuenta y riesgo de los trabajadores.





5. La Dirección de la EPHAG se reserva la facultad de aceptar la permuta solicitada.

Artículo 23.b): «Permuta» entre trabajadores de las Empresas Públicas.

El presente Convenio prevé la posibilidad de que un trabajador de la EPHAG pueda «permutar» con otro trabajador

Perteneciente a otra Empresa Publicada la Consejera de Salud de la Junta de Andalucía (y viceversa). Esta permuta entre trabajadores  $\pm$  solo y exclusivamente  $\pm$  podrá • hacerse efectiva en la EPHAG cuando se den todas y cada una de las condiciones Organizativas y laborales que se detallan a continuación:

1. Que la empresa pública de destino regule esta posibilidad.
2. Que exista, entre la empresa pública de origen y de destino del trabajador, un acuerdo o Convenio por el cual se regule la forma y circunstancias en las cuales se llevar • a cabo la citada permuta, y las condiciones laborales de los trabajadores solicitantes.
3. Que, una vez tenga efecto, se incorpore automáticamente el citado acuerdo como parte del propio 23.b) del Convenio Colectivo, comunicando este extremo al comité. Intercentros De la EPHAG el cual deber • dar su aprobación previa al respecto.

#### **Artículo 24. Movilidad funcional**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, se efectuar siempre que la organización de la actividad as. 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 destinar• 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 deber• ser comunicada preceptivamente a los representantes de los trabajadores.

Durante el periodo de embarazo la mujer que esté 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.

## **Capitulo V Jornada, descanso, permisos, vacaciones, guardias**

### **Artículo 25. 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. Para el año 2008, el Turno Rotario tendrá• una disminución de siete horas de trabajo efectivo en el citado computo anual.

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

2005 2006 2007 2008

TD 1582 1582 1582 1582

TR 1582 1582 1575

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

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

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





## **Artículo 26. Actividad de rebase.**

A requerimiento de la empresa y con carácter voluntario por parte del trabajador, se podrán realizar turnos de trabajo que superen las 35 horas semanales, establecidas en el artículo 25, con el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en el Convenio en 40 horas semanales.

La oferta de la citada actividad se realizará por la empresa atendiendo a criterios de igualdad, equidad y disponibilidad del trabajador. Las horas de actividad de rebase (5 horas máximo por semana) quedan excluidas, a efecto de computo, de la jornada pactada en el artículo 25.

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

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

La citada actividad de rebase se considera, igualmente, como una fórmula adecuada para cubrir, en los respectivos puestos de trabajo, las horas sindicales de los representantes de los trabajadores solicitadas, solo exclusivamente, con una antelación mínima de 48 horas. Igualmente se podrá utilizar dicha jornada para cubrir, exclusivamente, las primeras 48 horas en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo.

## **Artículo 27. 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 las mañanas, las tardes y las noches; o por las mañanas y las noches; o por las tardes y las noches.

## **Artículo 28. Calendario laboral**

Anualmente, una vez que hayan sido publicadas en los diarios oficiales las 14 fiestas laborales, la empresa confeccionará 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. Intercentros de la empresa pública.





## **Artículo 29. Calendario individual del trabajador**

Anualmente y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará antes del 1 de febrero de cada año los calendarios individuales de cada trabajador a quien se le entregará 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 período de trabajo es inferior al año, se le entregará 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, períodos 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 quedará registrado con la rúbrica de los tres mencionados. En caso de no contar con el visto bueno, habrá de ser motivado por escrito por parte del superior. Dicho intercambio no supone alteración alguna en el calendario laboral asignado a efectos retributivos ni de cómputo de jornada.

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

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

En los supuestos de estado de gestación, tras el cumplimiento de los cincuenta y cinco años o cuando, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifique, podrá dispensarse la realización de la jornada en turnos rotatorios, siempre y cuando las necesidades asistenciales lo permitan.

## **Artículo 30. Descanso semanal.**

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



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

### **Artículo 31. Sistema de guardias.**

#### Artículo 31.1. 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 aquellas que se organizan cuando las expresadas necesidades asistenciales no exijan la presencia física del médico sino que exista una situación de disponibilidad de sus servicios que haga posible su presencia en el centro de trabajo, dentro del lapso de tiempo más breve posible, cuando sea requerido por la empresa.

El número de horas a trabajar en una guardia se establece en módulos de 10, 17 y 24 horas, o en aquellos otros que sean necesarios para la organización del servicio. Cuando se realicen guardias de presencia física a continuación de la jornada ordinaria, estas se compensarán con tiempo de descanso en la jornada siguiente, pudiéndose igualmente acumular si la organización del servicio y la garantía de calidad del mismo lo permiten.

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

La realización de «guardias médicas de presencia física» genera para el trabajador una retribución específica y diferenciada a cualquier otro tiempo efectivo de trabajo o tipo de jornada, y son las siguientes: (1.º) la retribución descrita en el anexo del Convenio Colectivo por guardia o módulo de guardia realizado, (2.º) más la retribución del tiempo de descanso por libranza en los supuestos en los que el trabajador ostente ese derecho y (3.º) la prorrata por guardia médica del mes de vacaciones (art. 38.g del Convenio Colectivo).



La realización de «guardias médicas localizadas» genera para el trabajador una retribución específica y diferenciada, en concreto, la descrita (1.ª) en el anexo correspondiente del Convenio Colectivo y (2.ª) la prorrateada por guardia médica del mes de vacaciones (art. 38.g del Convenio Colectivo). De igual forma, (3.ª) atendiendo a la especial complejidad que supone el realizar un cómputo exacto del trabajo efectivo durante la realización de las guardias localizadas y en estimación al tiempo medio aproximado de las mismas, se arbitra por las partes un sistema por el cual, al facultativo que realizare siete guardias localizadas se le compensará con un día de descanso (libranza) retribuido. Este descanso podrá ser disfrutado por el trabajador dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de la última guardia.

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

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

Por criterios y necesidades organizativas se crea un módulo que retribuye la atención continuada por el pase de planta los fines de semana y festivos a las especialidades exclusivamente, de Ginecología, Pediatría, Cirugía, Medicina Interna y Medicina Intensiva, siendo potestad de la empresa la supresión del citado módulo para las especialidades enumeradas o bien la incorporación de otras como consecuencia de que las necesidades organizativas así lo requieran. Esta retribución queda establecida en el Anexo del Convenio Colectivo.

Artículo 31.2. Exceso de jornada ordinaria por realización de guardias médicas.

El exceso de jornada ordinaria que se regula en este precepto será aquel que realice el facultativo por la realización de las guardias médicas previstas en el art. 31.1 del Convenio Colectivo sobre la duración máxima de la jornada semanal ordinaria legalmente establecida (40 horas).

La realización de las citadas guardias se retribuirá, de forma específica y diferenciada a cualquier otro tiempo efectivo de trabajo o tipo de jornada, en la forma prevista en el artículo

31.1 del Convenio, retribución que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Este exceso de jornada se retribuye de forma diferenciada (y no acumulable ni alternativa) a la regulada respecto al exceso de jornada establecido en el art. 32 del Convenio Colectivo.

Artículo 31.3. Duración de la jornada

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

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

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

#### Artículo 31.4. Jefatura de guardia.

El Jefe de guardia médica designado en los centros hospitalarios de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir asumirá la máxima autoridad y representación del centro hospitalario correspondiente, en ausencia del Director Gerente y/o Directores Asistenciales o de centro.

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

La retribución de la guardia como «Jefe de Guardia» se abonará conforme establece el anexo del Convenio Colectivo.

#### Artículo 31.5. 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 enfermera designado por la empresa. Igualmente, disfrutarán de una jornada de descanso retribuida tras finalizar el período de guardia.

#### Artículo 31.6. Guardias especiales.

Dentro de las facultades de organización de la empresa, se prevé la realización de determinadas guardias con carácter .séticas especiales cuya realización por el trabajador, y su compensación, será acordada entre .este y la empresa, con la oportuna información al Comité de Empresa.



La retribución de la citada guardia se retribuir• según Anexo del Convenio Colectivo, salvo que medie acuerdo entre trabajador y empresa en los términos del anterior párrafo.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

7. Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada diaria habitual, se compensar• con doble mes del tiempo de prolongación.

8. La fórmula de cálculo de la hora extraordinaria prevista en este artículo, en caso de no poder realizarse el descanso compensatorio, ser•: Sueldo base + Complemento funcional/Jornada anual x 1,25

### **Artículo 33. Reducción de jornada**



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

Se otorgará• el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por s. mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Existirá• la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacidad, según los informes médicos correspondientes.

La concesión de las reducciones de jornada previstas en los dos apartados anteriores es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

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.

Las reducciones de jornada se podrán solicitar por el trabajador, con una periodicidad mensual, bien por horas, d.as, meses y años, en virtud de los derechos que le asiste según el presente artículo, debiendo comunicar el trabajador a la empresa esta circunstancia con la suficiente antelación (15 d.as mínimo) para que en ningún caso esta decisión pueda afectar a la organización del servicio. Si no se presentase la solicitud con quince d.as de antelación, y ésta afectase a la organización del servicio, la empresa ostentará• la prerrogativa de determinar la forma de su concesión.

### **Artículo 34. Vacaciones**





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

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

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos 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 plantilla 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 período preferente de disfrute será desde 1 de julio al 30 de septiembre y el mes de diciembre, sin que ello suponga que no se pueda vacar voluntariamente en los restantes meses del año, siempre que la organización del trabajo en la empresa lo permita.

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

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

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

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



En el caso de que se produzca una nueva asignación de calendario individual, ser

- 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 establecer

- un turno rotatorio entre los meses de julio, agosto y septiembre para todo el personal de la misma Unidad. Comenzar
- el primer año con un sorteo.

Si el trabajador no ha trabajado el periodo completo de un año, se le ajustar

- proporcionalmente el periodo de vacaciones, a razón de 2,5 d.as 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, dar

- derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.

### **Artículo 35. 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 d.as naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del trabajador.

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

d) Por nacimiento o adopción de hijo: Tres d.as naturales, que se incrementaran a





cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del trabajador.

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

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

g) Por traslado de domicilio habitual, un día natural, dos si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del Trabajador.

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. Una vez agotado este permiso, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, la parte restante.



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, al principio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La hora de lactancia se podrá acumular con la obligatoriedad del disfrute inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad.

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

ñ) 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.

Los días de licencia retribuida a los que tendrá derecho el personal de la EPHAG, según turno y año, serán:

	2005	2006	2007	2008
Turno Diurno	3	6	6	6
Turno Rotatorio	6	9	9	9

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

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

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

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

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

A los efectos previstos en esta materia se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho de análoga afectividad que se acredite mediante certificación de la

Administración

Publica que tenga aprobado un Registro a los efectos expresados o declaración jurada de tal condición.

### **Artículo 36. 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 seis meses por cada año, pudiéndose fraccionar en dos períodos. La fracción tendrá, en todo caso una duración mínima de quince d.as. Este derecho solo podrá ser ejercitado transcurrido doce meses de la finalización del período anterior.

3. Los trabajadores con al menos un trienio de antigüedad en la empresa, podrán solicitar permiso sin retribución con duración de un año. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez cuando hayan transcurrido otros tres 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 período antigüedad y causando baja en la Seguridad Social.

### **Artículo 37. Excedencias**

Artículo 37.1. 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 solo 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, quedar• automáticamente extinguida la relación laboral.

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

#### Artículo 37.2. Forzosa.

Conforme a los supuestos que a continuación se regulan, la excedencia forzosa dar• derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se conceder• 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 dar• derecho a la conservación del puesto de trabajo y no interrumpir• el cómputo de antigüedad. El reingreso deber• ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### Artículo 37.3. Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un per.odo de excedencia, de duración no superior a dos años 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 s. 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 per.odo de excedencia, el inicio de la misma dar• final que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo ser• computable a efectos de antigüedad y el





trabajador tendrá• derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deber• 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 quedar• 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, quedar• automáticamente extinguida la relación laboral.

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

Artículo 37.4. Excedencia por formación.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por formación, que podrá• solicitarse cada cinco años, su duración máxima ser• 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 dar• 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.

Artículo 37.5. Excedencia por incompatibilidad.

De conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y normas de desarrollo.

## Capítulo VI Estructura retributiva

### Artículo 38. Estructura retributiva

1. La estructura retributiva de la Empresa Pública persigue una política salarial justa y equitativa, que compense el valor añadido a la organización de cada profesional. Es un medio para alcanzar los objetivos estratégicos de la misma.
2. Las retribuciones salariales y extra salariales establecidas en el presente Convenio constaran en el correspondiente recibo de salarios.
3. La estructura retributiva estar• constituida por el sueldo base, y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma de conformidad con el E.T. y la regulación Que ahora sigue:





a) Sueldo Base.

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

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

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

b) Complemento Funcional.

Se percibir• 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 ser• la del .último día laborable del mes.

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

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

c) Incentivos Variables:

Incentivos A:

Es un concepto salarial variable, no consolidable está vinculado a la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados por el •rea correspondiente. La cuanta 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 ser• diferente en las distintas •reas, aunque cada una de ellas debe partir de la identificación de un conjunto de objetivos básicos, desencadenados a partir de las directrices del Contrato Programa firmado entre la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir y la Consejera 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 S..
- Los objetivos deben ser retadores pero alcanzables.
- El indicador de los resultados obtenidos debe ser verificable, cuantitativa o cualitativamente.

La determinación de objetivos ser• anual con una evaluación y revisiones de los mismos durante el primer semestre y primer cuatrimestre del año siguiente, debiendo estar fijados para todos los profesionales antes del inicio de cada año natural.

A final del primer cuatrimestre del año siguiente se evaluar definitivamente los objetivos alcanzados por cada individuo en cada rea.

Esa evaluación definitiva de objetivos anuales se realizar• a través de la combinación de dos métodos:

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

La evaluación definitiva de objetivos se abonar• de la siguiente forma, salvo que concurren circunstancias que imposibiliten realizarlo:

- 50% sobre el total de objetivos, en junio.
- 40% sobre el total de objetivos, en diciembre.
- 10% sobre el total de objetivos, en abril del siguiente año tras evaluación del contrato programa con la regularización definitiva, según el grado de consecución, con los abonos de junio y diciembre.

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 per.odo. 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 per.odo.

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

Los profesionales serán informados de la definición de objetivos en el •ámbito general de la Empresa a comienzo del año, y a nivel del Centro, 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 ser• informado por parte de la Gerencia o en quien .ésta delegue de:

- Objetivos generales de la Empresa fijados en el contrato- programa.

- Objetivos genéricos del Área derivados de los anteriores.

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

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

d) Pagas Extraordinarias:

A) Junio.

Se devengar• desde el día1 de enero hasta el 30 de junio de cada año. Si el trabajador se incorpora dentro de dicho per.odo se retribuir• la parte proporcional a los d.as trabajados.

Se pagar• conjuntamente con la nómina de junio.

B) Diciembre.

Se devengar• desde el día1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año. Si el trabajador se incorpora dentro de dicho período se retribuir• la parte proporcional.

Se pagar• 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 ocho horas se abonarán proporcionalmente según el módulo establecido para la noche, siempre que realicen no menos de tres horas en este periodo nocturno.

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

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

f) Complemento de domingos y festivos:

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

2. Tendrán la consideración de festivos especiales los días:

- 25 de diciembre.

- 1 de enero.

- 6 de enero.

- 28 de febrero.

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

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

g) Complemento por guardias médicas:

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

Se abonarán según el Anexo correspondiente.



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

h) Complemento por guardias de supervisores:

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

i) Complemento por trienio trabajado en la E.P. Hospital Alto Guadalquivir:

Se establecen en el Anexo correspondiente las cantidades que por este concepto, han de percibirse por cada tres años de servicio en la Empresa Pública 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 cualquiera de los centros de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir, reconociéndose a los efectos de este artículo el tiempo de prestación de servicios en el Hospital Alto Guadalquivir durante el período que estuvo integrado en el Servicio Andaluz de Salud (desde el 14.5.1999 hasta el 29.2.00).

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

### **Artículo 39. 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 40. 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 la EPHAG, se expedirán los oportunos certificados de asistencia, con especificación de horas lectivas.

#### **Artículo 41. Plan de formación**

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las necesidades de formación de la EPHAG.

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 de la EPHAG 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 42. Participación del Comité de Empresa**

El Comité de Empresa perteneciente al centro hospitalario correspondiente será partícipe de la génesis, desarrollo y control del plan de formación para cada

centro, concretamente ser• competente para:

- Conocer los objetivos estratégicos de formación de la EPHAG 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 43. 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, de la cual se mantendrá• informado a los representantes de los trabajadores acerca de la duración y coberturas de la póliza.

La empresa, en orden al aseguramiento en la percepción de los importes correspondientes a guardias médicas y de supervisores/as durante los períodos de IT, concertar• una póliza de seguro o auto seguro.

### **Artículo 44. Agresión a trabajadores de la EPHAG**

La Dirección de la EPHAG velar• por la seguridad de sus trabajadores ante cualquier acontecimiento de agresión sufrida en los centros hospitalarios de la empresa, para lo cual llevar a cabo determinadas actuaciones tendentes a prevenir y actuar ante eventuales acontecimientos de agresión Mediante protocolos desarrollados al efecto.

### **Artículo 45. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias profesionales y en caso de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.**

La Empresa complementar• 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 •rea durante el periodo de incapacidad temporal.

Asimismo, durante el tiempo que el trabajador permanezca en dicha situación, el complemento de nocturnidad se prorratear, en función de la media aritmética de



las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior.

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

#### **Artículo 46. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.**

La Empresa complementar• 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 prorratear•, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior.

Además se complementar• 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 •rea durante el per.odo de incapacidad temporal.

#### **Artículo 47. Anticipos**

Los trabajadores que tuvieran necesidad de ello, podrán solicitar entre los d.as 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 ser• abonado con la siguiente nómina mensual.

#### **Artículo 48. Indemnización por gastos de comida**

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

#### **Artículo 49. Fondo de acción social**

La Empresa crear• un fondo social a favor de los trabajadores, que se nutrir• anualmente, durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, del 0,7% de la masa salarial y de la cantidad sobrante de incentivos no conseguidos.





Los representantes de los trabajadores, conjuntamente con la Dirección de la misma, decidirán el destino que se dar• anualmente al indicado fondo mediante el Reglamento de Acción Social y que necesariamente deber• ser destinado en beneficio de los trabajadores/as de la EPHAG.

## Capítulo IX Faltas y sanciones

### Artículo 50. Faltas y sanciones

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

Artículo 50.1. Graduación de faltas.

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

Artículo 50.1.a) Faltas leves.

Se consideraron faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de treinta d.as. Se entender• 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 considerar• como falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de aseo o limpieza personal.
7. No atender a los usuarios con la corrección y diligencias debidas.
8. No adoptar las medidas que preserven la dignidad, personalidad, intimidad y confort del paciente, u obstaculizar las mismas. Podrá• ser considerada grave o muy grave según las circunstancias que concurran.





9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
10. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
11. No utilizar el uniforme de trabajo o la tarjeta identificativa proporcionada por la Empresa.
12. Emplear el tiempo de trabajo en cuestiones no relacionadas con el objeto de su contrato laboral. Dependiendo de las circunstancias podrá ser considerada grave o muy grave.

Artículo 50.1.b). Faltas graves.

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 d.as.
2. Falta de 1 a 3 d.as al trabajo durante un periodo de 30 d.as sin que exista previa notificación de ello o justificación en las 24 horas siguientes a cada falta. Basta 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 consideradas como muy grave. En todo caso se considerará 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.





Artículo 50.1.c). Faltas muy graves.

Se consideraron 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 comprenderá 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 el trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, base de datos, ordenadores personal 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.

#### Artículo 50.2. 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.

#### Artículo 50.3. Régimen de sanciones.

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

El procedimiento sancionador se regulará en el procedimiento que se realice a tal efecto por la EPHAG.

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.

#### Artículo 50.4. Sanciones.

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

##### Artículo 50.4.a). Por faltas leves:

Amonestación verbal.





Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

Artículo 50.4.b). Por faltas graves.

Traslado del puesto dentro del Hospital o centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte d.as.

Artículo 50.4.c). Por faltas muy graves.

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

Despido.

Inhabilitación para el ascenso durante 3 años.

Artículo 50.4.d). Prescripción.

Faltas leves: 10 d.as.

Faltas graves: 20 d.as.

Faltas muy graves: 60 d.as.

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 51. 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 52. Comité. Intercentros de la E.P. Hospital Alto Guadalquivir.**

1. El Comité. Intercentros se constituirá antes de un año desde la firma del convenio colectivo, conformándose como el órgano colegiado de representación de los trabajadores que conforman los diferentes centros de la E.P. Hospital Alto





Guadalquivir.

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

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

a) Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa.

b) Modificación del articulado del Convenio Colectivo.

c) Incorporación de acuerdos, o nuevo articulado, al Convenio Colectivo.

d) Tratamiento de aquellas cuestiones que deriven del Convenio Colectivo y que afecten a la totalidad de los centros y trabajadores de la Empresa Pública vinculados por convenio.

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

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

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

### **Artículo 53. Comité de Empresa y delegados/as de personal**

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





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

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 recibe de los/as representantes.
2. Notificación de las prorrogas 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 esta, 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 estos 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 54. 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 este 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, ser requisito indispensable su comunicación a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 48 horas. 72 horas en caso de ejercerlo después de fin de semana, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

Asimismo, no se computar• dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca como consecuencia de las reuniones en la 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 garantizar• durante el periodo de acumulación ser• 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 55. Derechos sindicales**

La Empresa respetar• 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 56. 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 de los centros hospitalarios. Las secciones sindicales, as. Constituidas, no generaran 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 centro hospitalario (o centros), podrá nombrar un delegado sindical que ostentará idénticos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

La EPHAG dotará a las secciones sindicales de los medios tecnológicos necesarios para el mejor desarrollo de su labor sindical.

### **Artículo 57. 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. Poseer 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, ajustaran 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.

Permanecer• 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 58. Generalidades**

La empresa creará y promoverá una política de salud laboral en la EPHAG, facilitando la participación de los trabajadores en ella y garantizar• una formación práctica y adecuada en esta materia.

El personal seguir• dichas enseñanzas y a realizar las prácticas, que se celebraron dentro de la jornada de trabajo.

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







La formulación de la política de Salud Laboral en la empresa partir 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 planificar• cada dos años.

En todo caso deber• 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 59. Comité de Seguridad y Salud**

A los efectos prevenidos en el apartado 2 del artículo anterior, se constituir• 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, estar• compuesto paritariamente por ocho vocales y cuyo presidente ser• la Gerente de la Empresa o persona en quien delegue.

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

Ser designado por el Presidente del Comité de Seguridad un Secretario, que actuar• con voz pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud que se establece en la EPHAG se constituye como Intercentros, en virtud de las previsiones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y atendiendo al •ámbito funcional y territorial del Convenio Colectivo, debiéndose por el mismo tratar y desarrollar las funciones que se establecen en el artículo siguiente.

### **Artículo 60. 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 los centros hospitalarios, dentro de la cual se dedicará• especial atención a la constitución de una brigada de actuación inmediata, así como a la información al conjunto del personal de las medidas de extinción y planes de evacuación.

5. 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 la EPHAG.

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 d.as de cada trimestre, tanto a la Dirección de la EPHAG, 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 de las EPHAG 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 61. Comisión Paritaria de seguimiento de Convenio.**

Dentro de los treinta d.as 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 citada Comisión estar• compuesta, de forma paritaria, por igual número de vocales en representación de la Empresa y de los/as trabajadores/as, vocales, que en función de los temas a tratar, serán designados/as por cada una de las partes.

La representación de los trabajadores, atendiendo al •ámbito funcional y territorial del presente convenio, deber• designar los vocales de la citada comisión de entre los representantes de los centros de la EPHAG de manera proporcional a su representatividad.

La Comisión Paritaria se reunir• 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 reunir• en un plazo de quince d.as a partir de la recepción de cualquier asunto que les sea sometido por escrito, debiendo emitir informe también en el plazo de quince d.as.

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 obligar• 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 al amparo de lo previsto en el artículo 51 del ET.

## **Artículo 62. 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 Referencia a la carrera profesional.

La carrera profesional, como medio para favorecer la vinculación y la dedicación de los profesionales en la empresa,

Supone un sistema de evaluación, promoción y desarrollo para la incentivación de los profesionales y para lograr una mejora de la atención sanitaria, basada en la acreditación de los profesionales, sus competencias y rendimiento.

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

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





## **Disposición Adicional Segunda**

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictase alguna normativa de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía acerca de la clasificación profesional de los Auxiliares de Enfermería en Grupo C del Personal Estatutario al servicio del Sistema Nacional de Salud, dicha disposición se incorporará al presente Convenio, produciéndose, en tal caso, la reclasificación de los Auxiliares de Enfermería en el Grupo Profesional III del presente Convenio Colectivo.

## **Disposición Adicional Tercera**

Retroactividad del Convenio Colectivo.

La retroactividad del Convenio Colectivo desde su firma hace referencia, exclusivamente, a los efectos económicos cuantificados y tasados que se regulan en la presente disposición.

En ningún caso tendrán carácter retroactivo los derechos reconocidos a los trabajadores mediante su incorporación al Convenio Colectivo, ni los efectos económicos que se deriven de los mismos, ni otros derechos accesorios de cualquier otra índole que se deriven y que no se reconocen con carácter previo a la firma del Convenio, salvo las cuantías económicas que se determinan a continuación:

1. El Convenio Colectivo de la EPHAG desplegará sus efectos económicos, de manera retroactiva, desde el día 1 de julio de 2005 en los términos, conceptos, módulos y cuantías establecidas en el Anexo-II. En este sentido, el reconocimiento al trabajador de un nuevo grupo, categoría o nivel profesional mediante el presente Convenio Colectivo, supondrá el abono, por parte de la empresa, de los efectos económicos que se deriven del mismo desde la fecha de 1 de julio de 2005, si bien el reconocimiento del derecho (adquisición de nuevo grupo, categoría o nivel) se hará efectivo desde la firma del Convenio Colectivo.

2. De igual forma, el Convenio Colectivo desplegará sus efectos económicos de manera retroactiva, con carácter previo a la fecha de 1 de julio de 2005 (desde el día 1.1.05 hasta el 30.6.05), exclusivamente, en los términos, conceptos, módulos y cuantías establecidas en el Anexo-I. La retroactividad hace referencia exclusivamente al incremento retributivo (que se establece en el citado Anexo para algunas categorías y niveles) sobre las percepciones que, por esos conceptos y en virtud del Anexo retributivo del Convenio Colectivo derogado, han sido abonados a los trabajadores en los meses correspondientes.

## **Disposición Derogatoria**

Desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), queda derogado definitivamente el



Andalucía

**Hospital Alto Guadalquivir**

BOJA , 17 de octubre del 2005

Página 54 de 54

Convenio Colectivo de la EPHAG 2002-2004, y con .I, todos los acuerdos y pactos que ya hab.an sido derogados con el anterior Convenio Colectivo, en especial, el Pacto de Relaciones Básicas de Trabajo suscrito para la apertura de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir.

