

ración inferior a seis meses y excepto los que ya estuvieran adscritos que se considerarán en alta.

4. El nuevo programa de teleformación consistirá en una ayuda por la cual la empresa asumirá el pago del ADSL siempre y cuando el trabajador realice, con un aprovechamiento académico satisfactorio, 40 horas de teleformación anuales fuera de su jornada de trabajo.

Décima. Para aquellos trabajadores de 61 años o más, que así lo deseen, podrán jubilarse parcialmente conforme a lo establecido en la legislación vigente. Dichos trabajadores serán sustituidos por otros con contrato de relevo que se regirá por lo establecido legalmente.

Undécima. Para la recuperación de asuntos propios y de excedentes de horas se seguirán aplicando los mismos pará-

metros que hasta la firma del presente Convenio Colectivo, con un mínimo de recuperación diaria de 15 minutos y un máximo de recuperación diaria de 60 minutos.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. El exceso/defecto de horas correspondientes al cómputo de horas efectivas para el año 2008 se regularizará a lo largo del año 2009.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. En el presente Convenio Colectivo desaparece la dedicación exclusiva, por lo que quedan sin efectos los contenidos de cualquier cláusula que en los contratos individuales pudieran hacer referencia a esta materia.

#### ANEXO TABLAS SALARIALES

	Salario base (14 pagas + Complemento de Beneficio)	Plus de transporte (11 meses)	Plus convenio (12 meses)	Plus calidad de la producción (máx) (12 meses)	Plus absentismo (máx) (12 meses)	Total Anual (máx)
Técnico nivel A	34.800	1.020	2.160	2.600	1.235	41.815
Técnico nivel B	27.689	1.020	2.160	2.600	1.235	34.704
Técnico en Formación nivel A	20.838	1.020	2.160	2.600	1.235	27.853
Técnico en Formación nivel B	15.000	1.020	2.160	2.600	1.235	22.015
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel A	23.040	1.020	2.160	2.600	1.235	30.055
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel B	21.380	1.020	2.160	2.600	1.235	28.395
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel C	19.108	1.020	2.160	2.600	1.235	26.123
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel D	16.364	1.020	2.160	2.600	1.235	23.379
Inspector-Verificador/ Administrativo nivel E	14.489	1.020	2.160	2.600	1.235	21.504
Inspector-Verificador/ Administrativo en Formación nivel A	13.062	1.020	2.160	2.600	1.235	20.077

#### TABLA DE EQUIVALENCIAS

III CONVENIO COLECTIVO	VEIASA	IVESUR	TEVECO	OTROS CONVENIOS
Técnico nivel A	Técnico 1.º	Técnico 1.º ITV	Ingeniero Técnico 1.º A	
Técnico nivel B	Técnico 2.º	Técnico 2.º ITV/Técnico 1.º Administ. e Inform.	Ingeniero Técnico 1.º B	Ingeniero Técnico/ Titulado Medio
Inspector-Verific./ Adminis. nivel A	Oficial 1.º Sup.	Inspector Técnico/Técnico 2.º Administ. e Inform.	Jefe Oficina Segunda	Ofic. 1.º Ofic. Varios
Inspector-Verific./ Adminis. nivel B	Oficial 1.º A	Inspector 1.º/Oficial 1.º Adm.	Jefe Línea A-B/Jefe Equipo	M. Taller
Inspector-Verific./ Adminis. nivel C	Oficial 1.º B	Inspector 2.º/Oficial 2.º Adm.	Ofic. 1.º Inspector A-B/ Ofic. 1.º Adm.	
Inspector-Verific./Adminis. nivel D	Oficial 2.º A	Inspector 3.º/Oficial 3.º Adm.		
Inspector-Verific./Adminis. nivel E	Ofic. 2.º B/Aux.			

**RESOLUCIÓN de 30 de diciembre de 2008 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir (Cód. 7101112).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir (Cód. 7101112), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de diciembre de 2008, suscrito por la representación de

la empresa y la de los trabajadores con fecha 19 de noviembre de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto del Presidente 13/2008, de 19 de abril, por el que se designan los Consejeros y Consejeras de la Junta de Andalucía, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

## R E S U E L V E

Primero: Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín, Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 30 de diciembre de 2008.- El Director General, Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO E.P. HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR  
(2009-2010)

## 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 y trabajadoras.

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

## Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las condiciones laborales contenidas en este convenio afectarán a todos los trabajadores y las trabajadoras 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.

- 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/la trabajador/a e información al Comité de Empresa.

4. Los/as 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 aquel en donde se ubiquen los centros hospitalarios que se adscriban a la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir, o sean de su titularidad o estén 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 2010.

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 mínima 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 el plazo de diez días, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo improrrogable de 30 días a partir de la fecha de la denuncia.

## CAPÍTULO II

## CONDICIONES GENERALES DE APLICACIÓN

## Artículo 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/a en su respectivo grupo profesional.

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

## Artículo 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/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

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 vengán 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.

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

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

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

Los/as 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. Periodo de prueba.

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

Seis meses para trabajadores/as pertenecientes al Grupo I.
Tres meses para trabajadores/as pertenecientes al Grupo II.
Dos meses para trabajadores/as pertenecientes al Grupo III y IV.
Un mes para trabajadores/as pertenecientes al Grupo V.

En contratos sucesivos (eventuales, interinos o de duración determinada) inferiores al plazo máximo dispuesto en el párrafo anterior, el periodo de prueba se computará según lo dispuesto en el mismo; o sea, se calculará el periodo de prueba sumando los tiempos de duración de cada uno de los contratos del/la trabajador/a hasta completar el periodo máximo de prueba según grupo profesional.

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

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

En el supuesto de contratos sucesivos para un mismo puesto de trabajo y en una misma unidad, el periodo de prueba se considerará como superado una vez transcurrido el periodo máximo previsto en este artículo.

Las situaciones de IT, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores que pudiesen afectar a los/as empleados/as durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación del/la trabajador/a a su trabajo.

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

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/la trabajador/a en la empresa, exista una cobertura por otro trabajador/a en el puesto de trabajo que cesa, con la finalidad de no ocasionar un perjuicio o desequilibrio organizativo a la empresa.

#### Artículo 14. Liquidación por saldo y finiquito.

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

Si se produce una vacante y esta se decide cubrir por la Empresa, y el puesto de trabajo venía siendo desempeñado por un contrato indefinido, la empresa se compromete 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.

Dos veces al año, en el momento en que se acuerde entre la Dirección y el Comité, se facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as 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 adscritos y la antigüedad.

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

Son los/as 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 sería viable sin los profesionales más adecuados para cada puesto de trabajo.

La elección de los mismos es para la Empresa Pública un elemento estratégico que permite desarrollar todos sus objetivos y su razón de ser en la Comunidad. Es una máxima responsabilidad de la Dirección 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/as representantes de los/as trabajadores/as 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 promoción 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 Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, condicionada al cumplimiento de todos los requisitos exigidos en el mismo, conllevará la aplicación automática de este precepto (y la modificación del párrafo anterior) en los siguientes términos:

«El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes se realizará mediante el siguiente orden de prelación: Primera opción traslado interno, segunda opción proceso de promoción 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 promoción interna tendrá prelación la solicitud del/la trabajador/a perteneciente al centro hospitalario donde se encuentra el puesto vacante sobre el solicitado por otro/a trabajador/a perteneciente a otro centro hospitalario de la EPHAG.

#### Artículo 17. Traslado interno a instancias del/de la trabajador/a.

1. Traslado Interno voluntario dentro del centro hospitalario del/de la trabajador/a.

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 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 únicas.
- Un/a profesional puede optar a otro traslado interno habiendo permanecido un año desde el anterior traslado.
- En función de las necesidades organizativas de la empresa y de la normativa establecida al respecto, se determinarán las fechas de efectividad de los traslados.

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 será solicitado voluntariamente a instancias del/la trabajador/a, 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/la trabajador/a a percibir indemnización, compensación económica por gastos o de cualquiera otra índole.

En este supuesto, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se admite la posibilidad de la renuncia por el/la trabajador/a del traslado interno voluntario que se le haya resuelto favorablemente, siempre y cuando a alguno de los miembros de la unidad familiar no les haya sido concedido el traslado.

3. Las convocatorias de traslado interno se realizarán 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 así lo requiera la empresa.

#### Artículo 18. Proceso de promoción interna.

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

##### A) Candidatos/as.

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

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

##### B) Presentación de las solicitudes.

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

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

##### C) Condiciones y publicación de la convocatoria.

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

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

- Competencias requeridas de los puestos.
- Número de los puestos a cubrir.
- Características y méritos profesionales requeridos para optar a los puestos de trabajo.
- Duración del período de prueba que deberán superar los/as trabajadores/as seleccionados/as para ocupar el nuevo puesto.
- Tipo de pruebas teóricas y prácticas a las que podrá someterse a los/as candidatos/as.
- Fecha de comienzo de las pruebas.
- Se dará publicidad a la convocatoria interna a través de los tablones de anuncios del centro hospitalario correspondiente.

##### D) Tribunal Calificador.

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

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

##### E) Resolución de la convocatoria interna.

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

F) Reconocimiento de la categoría profesional y plazo de incorporación al nuevo puesto.

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

En el supuesto en que exista contradicción entre lo dispuesto en las bases del proceso de promoción 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/a trabajador/a de la EPHAG pueda solicitar la cobertura de un puesto de trabajo de otra Empresa Pública de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (y viceversa) con las características que se deriven de la previsión de este precepto. Esta cobertura -sólo y exclusivamente- podrá hacerse efectiva en la 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/la trabajador/a, un acuerdo o convenio por el cuál se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada cobertura, y las condiciones laborales del/la trabajador/a solicitante. En todo caso, los acuerdos o convenios que se celebren entre las empresas públicas serán elaborados en base a criterios de igualdad en la cobertura de puestos y respeto a los derechos del/la trabajador/a.

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 cuál deberá dar su aprobación previa al respecto.

#### Artículo 20. Proceso de selección externo (temporales e indefinidos).

Cuando el proceso de cobertura de puesto de trabajo se realizara por procesos externos, estos 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.

De igual forma, los resultados de los distintos procesos de selección (temporales o indefinidos) serán comunicados al Comité de Empresa de los diferentes hospitales con antelación a hacerlos públicos.

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

La incorporación del/la trabajador/a se realizará en el plazo máximo de un mes contado desde la publicación de los resultados del proceso de selección. En todo caso, se estará a lo que dispongan las bases del proceso de selección correspondiente.

Las convocatorias realizadas por la empresa para la cobertura de puestos, mediante el proceso de selección externo, se realizarán para un solo 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 cuáles serán establecidas en las bases del proceso de selección que se determinen al efecto.

Artículo 20.a). Reubicación de los listados de contratación derivados de los procesos de selección externos.

La reubicación consiste en recoger en un único listado a todos/as los/as profesionales de distintas categorías, que han superado previamente un proceso de selección externo temporal de la EPHAG, con el fin de su posterior contratación temporal cuando surja la necesidad en cualquiera de los centros de la EPHAG.

Cada dos años se procederá a la actualización del listado de reubicación que esté vigente en la EPHAG en cada momento.

El proceso de actualización de la reubicación se desarrollará en virtud de las bases del proceso establecidas para cada convocatoria y procedimiento establecido en cada momento.

Con carácter previo a la convocatoria de actualización se creará una comisión paritaria que entre sus competencias estarán, establecer los criterios de valoración de dicho proceso y actualizar, en su caso, el procedimiento de reubicación establecido en cada momento.

Artículo 20.b). Regulación de perfiles en enfermería.

Por perfiles de enfermería entendemos el conjunto de las distintas competencias que son esenciales para el desarrollo de cada uno de los puestos, así como los niveles adecuados para cada una de ellas, en términos de conocimientos, habilidades y conductas observables, tanto para lo que es un desempeño aceptable como para lo que es un desempeño superior.

Cada dos años, con posterioridad a la actualización de la reubicación de los listados temporales, se procederá por la empresa a una actualización de los perfiles empleados para su contratación, de tal modo que todos/as aquellos/as trabajadores/as interesados/as en cambiar su perfil puedan solicitarlo.

Con carácter previo a la actualización indicada en el párrafo anterior, la EPHAG publicará los requisitos esenciales para acceder a cada uno de los perfiles que estén vigentes en todos o en algunos de sus centros hospitalarios.

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:

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

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

Artículo 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/as, siguiendo para ello los procedimientos previstos en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se exceptuarán de ambos supuestos, entre otros, aquellos/as trabajadores/as 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/la trabajador/a de 30 días 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 éste 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/as de la EPHAG.

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

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

- i. La solicitud se realizará conjuntamente por los/as dos trabajadores/as implicados/as.
- ii. Que los puestos de trabajo sean del mismo grupo, categoría profesional, y los/as trabajadores/as reúnan todas las competencias, ocupando puestos de trabajo análogos.
- iii. Los/as trabajadores/as que permutan deberán aceptar expresamente por escrito cualquier consecuencia que se produzca en virtud del cambio solicitado, ya sea en referencia a modificaciones salariales o de cualquier otra índole.
- iv. Que los/as trabajadores/as que pretendan la permuta cuenten al menos, respectivamente, con seis meses de antigüedad. En el supuesto de que la solicitud tenga como finalidad la conciliación de la vida familiar, no será exigible el requisito de los seis meses de antigüedad para la concesión de la permuta.

2. La autorización de una permuta comportará la imposibilidad de autorizar otra, a cualquiera de los/as interesados/as, en un plazo de tres 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/as trabajadores/as.

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

Artículo 23.b). «Permuta» entre trabajadores/as de las empresas públicas.

El presente convenio prevé la posibilidad de que un/a trabajador/a de la EPHAG pueda «permutar» con otro/a trabajador/a perteneciente a otra Empresa Pública de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (y viceversa). Esta permuta entre trabajadores/as - sólo 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 esta posibilidad.
2. Que exista, entre la empresa pública de origen y de destino del/la trabajador/a, un acuerdo o convenio por el cuál se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada permuta, y las condiciones laborales de los trabajadores/as 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 cuál deberá dar su aprobación previa al respecto.

**Artículo 24. Movilidad funcional.**

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

No tendrá 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/as, o categoría profesional en su caso.

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

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa destinara un/a trabajador/a a tareas inferiores al grupo profesional que tuviera asignado, sólo podrá mantenerse su retribución como el resto de sus derechos que pudieran corresponder a su grupo profesional. Tal situación deberá ser comunicada preceptivamente a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

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

**CAPÍTULO V**

**JORNADA, DESCANSO, PERMISOS, VACACIONES, GUARDIAS**

**Artículo 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 1.582 horas. Ahora bien, para el año 2009 y 2010, el Turno Diurno tendrá una disminución de 42 horas de trabajo efectivo en el citado cómputo anual; y el Turno Rotario tendrá una disminución de 93 horas de trabajo efectivo en el citado cómputo anual.

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

	2009	2010
TD	1.540	1.540
TR	1.489	1.489

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

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

Las horas efectivas de trabajo anual fijadas en el presente artículo han sido calculadas teniendo en cuenta la incidencia que sobre la jornada tienen los descansos semanales, los festivos, las vacaciones y los días de licencia retribuida. De igual forma, para el turno diurno también se tendrán en cuenta la incidencia en la jornada de los días 24 y 31 de diciembre de los años 2009 y 2010 (en los términos del párrafo siguiente).

Para el Turno Diurno (exclusivamente) se entenderán los días 24 y 31 de diciembre, de los años 2009 y 2010, como «no laborales» a efectos de jornada, en consideración a que en cada uno de los años hay dos festivos laborales que coinciden en Sábado.

**Artículo 26. Actividad de rebase.**

A requerimiento de la empresa y con carácter voluntario por parte del/la trabajador/a, 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/la trabajador/a. Las horas de actividad de rebase (5 horas máximo por semana) quedan excluidas, a efecto de cómputo, de la jornada pactada en el artículo 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 cómputo semestral, por el personal de la empresa con contrato laboral indefinido o con contrato temporal a jornada completa.

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

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

**Artículo 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a.**

Anualmente y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará antes del uno de febrero de cada año

los calendarios individuales de cada trabajador/a a quien se le entregara un ejemplar con la siguiente información: Nombre del/la trabajador/a, lugar y horario de trabajo, tipo de jornada, días de descanso, festivos, turnos y días efectivos que se trabajan. Si el periodo de trabajo es inferior al año, se le entregará al trabajador/a 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/as trabajadores/as voluntariamente podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos, periodos de vacaciones y fines de semana, en la concreción de los calendarios laborales asignados siempre que sea entre trabajadores/as de la misma Unidad. Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno del/la superior inmediato/a y quedará registrado con la rúbrica de los/las tres mencionados/as. En caso de no contar con el visto bueno, habrá de ser motivado por escrito por parte del/la 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/la trabajador/a tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo dentro del sistema establecido.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por cuidado de un familiar aquel/la trabajador/a 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, cabrá dispensar la realización de la jornada en turnos rotatorios, siempre y cuando las necesidades asistenciales lo permitan.

#### Artículo 30. Descanso semanal.

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

Dada la peculiaridad de la actividad asistencial, se podrán pactar con los/as representantes de los/as trabajadores/as 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, éstas se compensarán con tiempo de descanso en la jornada siguiente, pudiéndose igual-

mente 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/as facultativos/as 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/la trabajador/a una retribución específica y diferenciada a cualquier otro tiempo efectivo de trabajo o tipo de jornada, y son las siguientes: (1.º) La retribución descrita en el anexo del convenio colectivo por guardia o módulo de guardia realizado, (2.º) más la retribución del tiempo de descanso por libranza en los supuestos en los que el/la trabajador/a ostente ese derecho y (3.º) la prorata por guardia médica del mes de vacaciones (art. 38.g del Convenio Colectivo).

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

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

##### 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/la facultativo/a 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/as 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/la Jefe/a de guardia médica designado/a 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/as Asistenciales o de centro.

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

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

Artículo 31.5. Guardias de supervisores/as.

Son aquellas guardias de presencia física con las mismas características que las guardias médicas y llevadas a cabo por el personal de enfermería designado por la empresa. Igualmente, disfrutarán de una jornada de descanso retribuida tras finalizar el 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 características especiales cuya realización por el/la trabajador/a, y su compensación, será acordada entre éste/a y la empresa, con la oportuna información al Comité de Empresa.

La retribución de la citada guardia se retribuirá según Anexo del convenio colectivo, salvo que medie acuerdo entre trabajador/a y empresa en los términos del anterior párrafo.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

6. No tendrá la consideración de horas extraordinarias a efectos del máximo legalmente permitido las que hayan sido

compensadas mediante descanso o bien deducidas de la jornada anual de trabajo a realizar.

7. Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada diaria habitual, se compensará con doble más 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, será:

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 doce años o a un disminuido/a físico/a, psíquico/a 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 y carrera profesional. 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 de índole organizativa.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del/la 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/a, 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/as trabajadores/as afectados por este Convenio a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, con la reducción de retribuciones al 60% o al 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/la trabajador/a, con una periodicidad mensual, bien por horas, días, meses y años, en virtud de los derechos que le asiste según el presente artículo, debiendo comunicar el/la trabajador/a a la empresa esta circunstancia con la suficiente antelación (15 días mínimo) para que en ningún caso esta decisión pueda afectar a la organización del servicio. Si no se presentase la solicitud con quince días de antelación, y esta 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/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un día más de vacaciones retribuido, como fórmula de compensar la fidelidad del/la trabajador/a con la empresa pública. Para la obtención de este derecho por el/la trabajador/a, el cómputo de los seis años se realizará, exclusivamente, tomando en cuenta el tiempo de trabajo efectivo en cualquiera

de los centros hospitalarios de la EPHAG. En este sentido no es de aplicación, para el cómputo de los citados seis años, el tiempo de trabajo desempeñado en cualquier otra Administración Pública (en los términos del artículo 38.i).

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 planilla corresponda descansar.

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

El 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/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar obligatoria, siempre que lo permita la organización de la empresa.

Antes del 1 de abril todos/as los/as trabajadores/as 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 sustituidos por compensación económica, salvo cuando por extinción del contrato de trabajo no hayan podido ser disfrutadas materialmente.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 35. Permisos retribuidos.

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

a) En caso de matrimonio civil o religioso o de formalización legal de pareja de hecho del/a trabajador/a: Quince días naturales, iniciándose el cómputo del permiso el mismo día del hecho causante.

Este permiso sólo podrá disfrutarse en una sola ocasión, como consecuencia de la unión del/a trabajador/a con una misma persona mediante cualquiera de las uniones mencionadas en este artículo; de tal forma que, si tras haberse disfrutado el permiso, el/la trabajador/a contrajera una nueva unión con la misma persona, el derecho se tendrá por ya disfrutado.

b) Por fallecimiento de familiares de primer grado o del cónyuge: Tres días naturales; cinco si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.

c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; cuatro si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.

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

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

- Por accidente, enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 Km de distancia desde la localidad (o lugar) de residencia del/la trabajador/a, cinco días.

f) Por intervención quirúrgica catalogada de cirugía en régimen de hospital de día de pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, dos días naturales. El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante.

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 la localidad (o lugar de residencia del/la trabajador/a). El cómputo del permiso se iniciará el mismo día del hecho causante, no pudiendo disfrutarse de este permiso más de una vez al año.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, com-

prendido el ejercicio del sufragio activo. Se entiende por deber inexcusable aquel que está impuesto por una norma, o pueda deducirse de la misma, y cuyo incumplimiento pueda generar responsabilidad, penal, civil, o administrativa. Asimismo la EPHAG podrá limitar la concesión del permiso en aquellos casos en los que puedan existir otras fórmulas para el cumplimiento de dicho deber inexcusable.

Se entiende por tiempo indispensable aquellas horas que resulten imprescindibles para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo el/la trabajador/a retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Igualmente, en cuanto al derecho al sufragio se estará a lo dispuesto por la normativa correspondiente dictada al efecto.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en artículo 37.2 de este convenio.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

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. Se entiende por tiempo indispensable, aquellas horas que resulten indispensable para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo el/la trabajador/a retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.

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. Se entiende por tiempo indispensable, aquellas horas que resulten indispensables para el cumplimiento de la causa que motivó el permiso, debiendo la trabajadora retornar a su puesto de trabajo tan pronto acabe dicha causa.

l) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/a hijo/a y, por cada hijo/a a partir del/a segundo/a, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Una vez agotado el permiso establecido en este artículo, la trabajadora 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. Igualmente la trabajadora en el supuesto de que el padre sea trabajador de la EPHAG podrá ceder este permiso adicional al padre.

En todo lo no regulado en este párrafo 35.l) se estará a lo dispuesto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ll) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a: Tendrá una duración de trece días,

a disfrutar por el padre a partir de la finalización del disfrute del permiso estipulado en el apartado d) de este artículo.

Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por maternidad.

m) Por lactancia de un/a hijo/a 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente con la obligatoriedad del disfrute inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad.

n) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier motivo éstos 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) Permiso por razón de violencia de género sobre las trabajadoras de la EPHAG: Las faltas de asistencia de las trabajadoras de la EPHAG víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

La ausencia se comunicará con la máxima antelación posible a la EPHAG por parte de la trabajadora.

o) Por ser preciso atender el cuidado de un/a familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

El/la trabajador/a estará obligado a comunicarlo a la EPHAG desde que se produzca el hecho causante.

El inicio del cómputo tendrá lugar en el momento en que se produzca el hecho causante, y finalizará, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes natural desde su otorgamiento.

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

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

	2009	2010
Turno Diurno	6	6
Turno Rotatorio	9	9

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

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

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

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

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

#### Artículo 36. Permisos no retribuidos.

1. Los/as trabajadores/as, 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 periodos. La fracción tendrá, en todo caso una duración mínima de quince días. Este derecho sólo podrá ser ejercitado transcurridos doce meses de la finalización del periodo anterior.

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

#### Artículo 37. Excedencias.

##### Artículo 37.1. Voluntaria.

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

El/la trabajador/a en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso de las vacantes o huecos 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/la interesado/a hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará 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 dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá excedencia forzosa a los/as trabajadores/as designados/as o elegidos/as 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/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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

Con independencia del estado civil los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a nueve años, para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el/la trabajador/a deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con 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/a.

##### Artículo 37.4. Excedencia por formación.

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

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

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

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

a) Sueldo Base.

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

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

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

b) Complemento Funcional.

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

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

La fecha regular de devengo de la nómina mensual será la del último día laborable del mes.

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

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

c) Incentivos Variables:

1. Incentivos A.

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

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

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

- La dirección por objetivos implica la existencia de un proceso continuo de revisión y valoración.
- Los objetivos deben ser participativos.
- Hay que definirlos de modo que sus resultados sean medibles.
- Los objetivos individuales y los de la organización deben estar vinculados entre sí.
- Los objetivos deben ser retadores pero alcanzables.
- El indicador de los resultados obtenidos debe ser verificable, cuantitativa o cualitativamente.
- La proporcionalidad de los objetivos según la jornada de trabajo.

Todos los objetivos deben reunir los siguientes requisitos:

1. Concreto y simple.
2. Objetivo e imparcial.
3. Cuantificable y eficiente.
4. Estadísticamente fiable.
5. Normalizado y gestionable.
6. Diferenciador.
7. Alcanzable.
8. Equilibrado y comprensible.
9. Conocido y aceptado por las partes.

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

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

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

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

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

- 40% sobre el total de objetivos, en junio.
- 40% sobre el total de objetivos, en diciembre.
- 20% 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 período. 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 período.

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

Los/as profesionales serán informados/as 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/as de la progresión en grado de consecución de objetivos en la evaluación provisional del primer semestre, y de la consecución real a final del año.

Asimismo el Comité de Empresa será informado por parte de la Gerencia o en quién ésta delegue de:

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

Resultado de la evaluación global de los objetivos anuales 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.

Respecto a la Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), en el supuesto de discrepancia con el resultado de la misma, el/la trabajador/a tendrá derecho a ser informado/a en el momento de la evaluación sobre aquellas cuestiones sobre las que se requiera una aclaración.

## 2. Módulo Asistencial.

Es un incentivo variable vinculado a la consecución de una serie de objetivos que tienden a la mejora de la atención del/de la paciente y usuarios/as por los/as facultativos/as de la EPHAG. La consecución de objetivos definidos por la empresa supondrá la obtención de los incentivos correspondientes al módulo asistencial, conformado proporcionalmente por (1.º) los incentivos derivados de objetivos comunes e (2.º) incentivos B.

La distribución de dicho recurso económico global se realiza en base a unos criterios que sirven de premisa:

- La asignación del mismo a la totalidad de facultativos/as de la empresa.
- El velar por el cumplimiento de aquellas pautas obligatorias que ya forman parte de la atención en nuestro sistema sanitario.
- La mejora continua en la prestación asistencial.
- La incentivación a la mayor y mejor dedicación.
- La incorporación de mejoras en nuestra cartera de servicios.
- La participación en todos los órganos colegiados, que corresponda a cada facultativo/a.
- La implicación directa en la configuración de agendas.
- La participación en la implantación de criterios ajustados a nuestra forma de trabajo en el ámbito de la alta resolución.
- La implicación en el ámbito de divulgación y comunicación.
- La garantía de prestación asistencial necesaria durante todos los días.

La forma en la distribución de los incentivos se realizará atendiendo a criterios similares de reparto, según el grupo de especialidades definido y la distribución que se realice de los módulos de actividad y de incentivos B. En todo caso, el grupo de especialidades podrá ser modificado por la EPHAG por motivos organizativos.

### a) Grupo de especialidades:

Hospital Alto Guadalquivir de Andújar.

- Grupo A): Otorrinolaringología, Oftalmología, Dermatología, Rehabilitación, Medicina Preventiva y Salud Pública, Anatomía Patológica.
- Grupo B): Urología, Hematología y Análisis clínicos.
- Grupo C): Medicina Interna, Cirugía General, Obstetricia y Ginecología, Pediatría, Medicina Intensiva.
- Grupo D): Medicina Familiar y Comunitaria.
- Grupo E): Traumatología y Cirugía Ortopédica, Radiodiagnóstico, Anestesia y Reanimación.
- Grupo F): Cardiología, Aparato Digestivo, Neumología.

Hospital de Montilla.

- Grupo A): Otorrinolaringología, Oftalmología, Dermatología, Rehabilitación, Medicina Preventiva y Salud Pública, Anatomía Patológica.
- Grupo B): Hematología, Análisis clínicos.
- Grupo C): Medicina Interna, Cirugía General, Obstetricia y Ginecología, Pediatría, Medicina Intensiva, Urología.
- Grupo D): Medicina Familiar y Comunitaria.
- Grupo E): Traumatología y Cirugía Ortopédica, Radiodiagnóstico, Anestesia y Reanimación.
- Grupo F): Cardiología, Aparato Digestivo, Neumología.

Hospitales de Alta Resolución.

- Grupo B): todas, excepto las contempladas en los grupos C y D.
- Grupo C): Anestesia y Reanimación.
- Grupo D): Medicina Familiar y Comunitaria, Cirugía General.

### b) Distribución del Módulo Asistencial: Objetivos comunes e Incentivos B:

La asignación se realizará atendiendo a criterios imputables en objetivos comunes e incentivos tipo B, teniendo en

cuenta las peculiaridades directamente relacionadas con cada especialidad, en relación directa a la actividad que realizan y organización interna de las mismas en la distribución horaria de asistencia en la jornada.

#### b.1. Objetivos comunes.

La retribución se realizará en función de los objetivos que se determinan a continuación, y según la proporción correspondiente dispuesta en el anexo del convenio, en el que se establece la proporción de objetivos máximos y las retribuciones correspondientes a su cumplimiento.

La descripción de los objetivos comunes son los siguientes:

1. Garantía de plazos de respuesta. Las necesidades de actividad de cada línea o área serán establecidas por las mismas, para cumplir con el decreto de garantía de respuesta. Determinando las necesidades puntuales o de forma continuada que sean necesarias para el cumplimiento en cada momento de la garantía de plazos de respuesta en consultas externas, pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas.

2. Las áreas o líneas determinarán, de acuerdo con la dirección asistencial o dirección de centro, las agendas de sus respectivas especialidades, áreas o líneas, estableciendo las mismas de forma que se pueda posibilitar la citación directa de las revisiones y la gestión de la citas programadas y diferidas con el conocimiento en cada momento de las mismas.

3. Las áreas de Otorrinolaringología, Oftalmología y Dermatología establecerán el procedimiento oportuno con el área de urgencias para la realización de interconsultas en los tiempos de consulta o en aquellos que dichas especialidades establezcan. Establecimiento por Oftalmología del circuito de pacientes atendidos por Óptico/a. Puesta en marcha por Dermatología de telemedicina con los centros de salud. Procedimientos de Otorrinolaringología en interconsultas con Neumología.

4. Todas las líneas, áreas o especialidades, realizarán el análisis de actividad y adecuación para definir los márgenes de estructura de las mismas, de acuerdo con la dirección asistencial o de centro.

5. Cada especialidad irá estableciendo de acuerdo con las direcciones asistenciales y/o de centro y la dirección gerencia, la adecuación real de sus indicadores a niveles de eficiencia ajustados a la estructura actual.

6. Cada línea presentará trimestralmente un análisis de la totalidad de prescripciones realizadas y las propuestas de mejora.

7. En los hospitales de alta resolución, se designará diariamente un/a responsable de la guardia, que a su vez velará por la supervisión de los/las pacientes hospitalizados/as en los periodos que no se disponga de coordinador/a de hospitalización.

8. En urgencias se retribuye en compensación, por otra parte, la mayor actividad en fines de semana y la prolongación de actividad de noche.

9. Las áreas de Medicina Preventiva cubrirán la actividad en los centros de cada provincia respectiva de Córdoba y Jaén.

10. El área de Medicina Intensiva realizará los registros y seguimiento oportuno de los indicadores de seguridad del paciente establecidos por la sociedad de medicina intensiva. Así como la colaboración en la atención de pacientes del resto de especialidades.

11. Radiología realizará las lecturas de screening de mama oportunas en el programa de cada uno de los centros de la EPHAG. Asimismo colaborarán en el diseño de la atención en Hospitales de Alta Resolución para dar cobertura a todos ellos de 15,00 h. a 8,00 h., en el planteamiento que será realizado a tal efecto y que computará en la estructura retributiva normal de esta línea.

12. La línea de anestesia diseñará los procedimientos oportunos con los centros de salud para la derivación a unidad

de dolor, así como las sesiones conjuntas oportunas con los/as facultativos/as de atención primaria a tal efecto. Análisis clínicos realizará la adecuación de analíticas especiales.

13. Participación en los grupos de procesos e implantación de los mismos.

14. La garantía de la atención en fines de semana y festivos con similares pautas de altas e ingresos. Así como de prestaciones por áreas instrumentales.

#### b.2. Incentivos B.

La retribución se realizará en función de los objetivos conseguidos que se determinen previamente por la empresa pública, y según la proporción dispuesta en el anexo del convenio, en el que se establece la proporción de objetivos máximos y las retribuciones correspondientes a su cumplimiento.

#### b.3. Forma de pago.

El pago del módulo asistencial se realizará de forma trimestral (en el mes siguiente a la finalización de cada trimestre). En este pago se incluye la evaluación de los objetivos comunes y la parte correspondiente al incentivo B.

El pago lo percibirán los/as facultativos/as proporcionalmente al período consumido, según le corresponda por pertenencia a un sólo grupo de especialidad, correspondiendo al único módulo asistencial a cada uno de ellos/as.

No se percibirá este módulo por aquellos/as facultativos/as contratados temporalmente por un período inferior a seis meses.

#### d) Pagas Extraordinarias:

##### A) Junio.

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

Se pagará conjuntamente con la nómina de junio.

##### B) Diciembre.

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

Se pagará conjuntamente con la nómina de diciembre.

#### e) Complemento de nocturnidad.

Los/as trabajadores/as 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.

El complemento de nocturnidad retribuirá las horas trabajadas efectivamente durante el período legalmente calificado como nocturno, siendo el abono que se realice al trabajador/a mediante cálculo horario.

El complemento de nocturnidad se prorrateará 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 para los grupos que se indican.

#### f) Complemento de domingos y festivos:

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

2. Tendrán la consideración de festivos especiales los días:

- 25 de diciembre.
- 01 de enero.
- 06 de enero.
- 28 de febrero.

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

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

#### g) Complemento por guardias 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/as facultativos/as.

#### h) Complemento por guardias de supervisores/as:

Las guardias de supervisores/as 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.

#### i) Complemento por trienio trabajado:

Se establecen en el anexo correspondiente las cantidades que por este concepto, han de percibirse por cada tres años de servicio en 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/la trabajador/a 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.

Se reconoce a los efectos de este artículo:

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

A los efectos de este artículo, se reconocerán a los/as Facultativos/as y Matronas/es de la EPHAG los tiempos de formación como residentes.

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

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

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

## j) Complemento de turnicidad:

## a) Turno diurno.

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

Los/as trabajadores/as de los Centros Hospitalarios de Alta Resolución que presten sus servicios en consultas externas por la mañana recibirán excepcionalmente este complemento de turnicidad cuando, por motivos organizativos, continúen su jornada de mañana por la tarde, independientemente del tiempo que presten sus servicios en esa tarde. Se abonará con carácter mensual según lo dispuesto en el Anexo VIII del convenio para las categorías profesionales que se indican.

## b) Turno rotatorio.

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

Las cantidades previstas en el citado anexo están calculadas considerando que el turno rotatorio consta de 60 horas de noche al mes. En el supuesto de que las horas de noche realizadas por el trabajador no sean esas 60, la forma de retribuir este complemento se realizará mediante la siguiente fórmula:

$$CT \text{ (proporcional)} = \frac{CT \text{ (Anexo)} \times \text{horas realizadas noche (mes)}}{60}$$

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

## 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/as sus trabajadores/as, al objeto de adecuar las competencias de los/as mismos/as a los avances científicos y organizativos, por lo que ésta comprenderá no solo las materias que los/as trabajadores/as 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/as 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 será 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/as 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.

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 participe de la génesis, desarrollo y control del plan de formación para cada centro, concretamente será 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.
- Acceder a las solicitudes y a la adjudicación de las actividades formativas del plan de formación de la EPHAG.

## CAPÍTULO VIII

## ACCIÓN SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS

## Artículo 43. Póliza de seguros.

En orden a la cobertura del riesgo de responsabilidad civil de los/as trabajadores/as, la EPHAG mantendrá concertada en todo momento una póliza de seguro con tal finalidad, de la cual se mantendrá informado a los/as representantes de los/as trabajadores/as 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, y períodos de maternidad/paternidad, concertará una póliza de seguro o autoseguro.

#### Artículo 44. Agresión a trabajadores/as de la EPHAG.

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

Siempre que el/la trabajador/a agredido lo hubiera solicitado, la EPHAG asumirá la dirección letrada en los procedimientos seguidos contra el agresor o agresores, y la representación y defensa en juicio de los/as trabajadores/as por las agresiones físicas, amenazas, insultos, coacciones, atentado, o cualquier otro tipo de infracciones sufridas por los mismos/as por parte de pacientes o usuarios/as, familiares o acompañantes de estos/as.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47. Anticipos.

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

Asimismo antes del día 15 de enero los/as trabajadores/as podrán solicitar, anualmente, el abono fraccionado con periodicidad mensual o trimestral del 80% de la cantidad total de «Incentivo A» prevista para el ejercicio en curso.

Los/as trabajadores/as que deseen acogerse al derecho al anticipo descrito en los dos párrafos anteriores, deberán hacerlo mediante solicitud por escrito a la Dirección de Recursos Humanos en los plazos establecidos para ello.

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

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

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

La Empresa creará un fondo social a favor de los/as trabajadores/as, que se nutrirá 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/as representantes de los/as trabajadores/as, conjuntamente con la Dirección de la misma, decidirán el destino que se dará anualmente al indicado fondo mediante el Reglamento de Acción Social y que necesariamente deberá ser destinado en beneficio de los/as trabajadores/as de la EPHAG.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar de forma voluntaria, dentro de la primera quincena del mes de Noviembre del año en curso, que las cantidades asignadas individualmente a su Plan de Pensiones puedan recibirse en forma de paga única, en los términos que se detallan en la disposición adicional quinta para los años 2009 y 2010.

### CAPÍTULO IX

#### FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 50. Faltas y sanciones.

Los/as trabajadores/as 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/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

#### Artículo 50.1.a) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo o limpieza personal.

7. No atender a los/as usuarios/as con la corrección y diligencias debidas.

8. No adoptar las medidas que preserven la dignidad, personalidad, intimidad y confort del/de la 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/las compañeros/as 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 período de 30 días.

2. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin que exista previa notificación de ello o justificación en las 24 horas siguientes a cada falta. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a 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/a al trabajo.

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

6. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as 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.

10. Las conductas que incumplan manifiestamente la normativa de aplicación del sector sanitario. Si implicase quebranto manifiesto de la normativa o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, será considerada falta muy grave.

11. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas. Según la gravedad del incumplimiento, podrá considerarse como muy grave.

#### Artículo 50.1.c) Faltas muy graves.

Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período 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/as 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/a, salvo que haya sido absuelto/a de los mismos.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se 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/as de trabajo.

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

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

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

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

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 publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función en la empresa. También aquellas que supongan una vulneración de los derechos de propiedad intelectual o industrial de la empresa pública.

15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período 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 concurran.

Las medidas específicas de tratamiento y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa pública se regularán en el procedimiento específico que la empresa determine al efecto.

### 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 regula en los términos establecidos en el Anexo X, realizado a tal efecto por la EPHAG e informado a la representación de los/as trabajadores/as.

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

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

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

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

### Artículo 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 días.

#### Artículo 50.4.c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, que serán ampliables a seis meses, si existe acuerdo en la Comisión Paritaria.
- Despido.
- Inhabilitación para el ascenso durante 3 años.

#### Artículo 50.4.d) Prescripción.

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

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

## CAPÍTULO X

### REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### Artículo 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/as trabajadores/as que conforman los diferentes centros de la E.P. Hospital Alto Guadalquivir.

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

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

- a) Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa.
- b) 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/as de la Empresa Pública vinculados/as por convenio.

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

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/a Presidente y Secretario/a, 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 recibida de los/as representantes.

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

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

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

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

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

6. Emitir informe en el plazo de quince días cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

8. Ser informado/a 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/as acerca de las previsiones sobre nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contrato que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación

11. Ejercer una concreta función de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el artículo 19 de la Ley.

- Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/las trabajadores/as o de sus familiares.

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

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

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

12. Los comités de empresa de los centros hospitalarios tendrán una comisión de trabajo que se reunirá con la representación de la EPHAG, al menos dos veces al año, con la finalidad de analizar cuestiones particulares por la aplicación del convenio colectivo. En ningún caso esta comisión podrá invadir las competencias determinadas para la Comisión Paritaria Intercentros del Convenio Colectivo.

**Artículo 54. Garantías.**

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

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá

tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del/la interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal, y el/la Delegado/a del sindicato al que pertenezca. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los/las demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

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

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

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca como consecuencia de las reuniones en 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 los distintos Comités de Empresa, y, en su caso, de los/las Delegados/as Sindicales, sin rebasar el máximo total.

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

**Artículo 55. Derechos sindicales.**

La Empresa respetará el derecho de todos/as 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 perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 56. Secciones Sindicales y Delegados/as Sindicales.**

Las Secciones Sindicales, como instancias organizativas del sindicato ostentan la representación de sus afiliados/as 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/a afiliado/a entre los/as trabajadores/as de los centros hospitalarios. Las secciones sindicales, así constituidas, no generarán obligación ninguna por parte de la Empresa ni derecho ninguno para sus afiliados/as.

- El sindicato que cuente con más del 25% de los representantes totales del Comité de Empresa, o del 25% de afiliados/as del total de la plantilla del centro hospitalario (o centros), podrá nombrar un/a delegado/a 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/as Sindicales.

El/la Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a de la Empresa y designado/a de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Serán funciones de los/as delegados/as 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, Comisión 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 a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo traslado de trabajadores/as cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo 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 de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/las mismos/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 58. Generalidades.

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

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

Todo/a trabajador/a tiene derecho a una protección integral de seguridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten 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 partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; dicha política de Salud Laboral se planificará cada dos años. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

#### Artículo 59. Comité de Seguridad y Salud.

A los efectos prevenidos en el apartado 2 del artículo anterior, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud –órgano colegiado específico de participación–, cuyo cometido es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos, estará compuesto paritariamente por ocho vocales y cuyo presidente/a será la Gerencia de la Empresa o persona en quién delegue.

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

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

El Comité de Seguridad y Salud que se establece en la EPHAG se constituye como intercentros, junto a una comisión en cada centro hospitalario, 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 centro/s 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 días de cada trimestre, tanto a la Dirección de la EPHAG, como a los/as 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 la EPHAG como a los/as 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 intercentros de seguimiento del Convenio.

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

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

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

La Comisión Paritaria tendrá entre sus competencias:

- Conocer de los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos que obligará a las partes en caso de mayoría de presentes o representados/as.

- 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/a 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/as profesionales/as en la empresa, supone un sistema de evaluación, promoción y desarrollo para la incentivación de los/as profesionales y para lograr una mejora de la atención sanitaria, basada en la acreditación de los/as profesionales, sus competencias y rendimiento.

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

El complemento de carrera profesional del año 2009 y 2010 para el personal sanitario y no sanitario de la EPHAG se abonará según lo establecido en el Anexo VII del 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 las/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 las/los Auxiliares de Enfermería en el Grupo Profesional III del presente Convenio Colectivo.

Igualmente se producirá dicha aplicación en el Grupo profesional correspondiente si la modificación normativa de adaptación que se establezca en la Comunidad Autónoma de Andalucía afectase a la clasificación profesional de las demás categorías de la EPHAG. Previamente a la misma, deberá de

reunirse la comisión paritaria intercentros con la idea de adaptar la citada norma a las peculiaridades propias de la EPHAG, y todo ello en consonancia con las directrices que se establezcan en el SSPA.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Retroactividad del Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo tendrá eficacia jurídica desde el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), si bien los efectos económicos del mismo tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2009. Por ello, no tendrán carácter retroactivo ninguno de los derechos reconocidos en el presente convenio, ni las consecuencias legales de los mismos, salvo los efectos económicos que pudieran derivarse desde el día 1 de enero de 2009.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Con carácter excepcional, a los/as trabajadores/as que actualmente ostentan la categoría de Administrativo/a en la EPHAG y hubiesen trabajado previamente en la EPHAG, de manera continuada, como auxiliares administrativos, se les tomará en consideración (a efectos de reconocimiento de trienios del art. 38 del presente Convenio Colectivo) el tiempo de trabajo que hubiesen realizado éstos bajo la categoría de auxiliar administrativo en la EPHAG (categoría existente en el convenio colectivo 2002-2004 de la EPHAG).

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Durante los años 2009 y 2010, los/as trabajadores/as que lo hubieran solicitado dentro de la primera quincena del mes de Noviembre del año en curso, y cumplan con los requisitos necesarios para la obtención del Fondo de Pensiones (que tengan, en la EPHAG, al menos quinientos días de tiempo trabajado en los últimos mil días) podrán obtener el equivalente al montante económico que le correspondería por la suscripción del Plan de Pensiones, mediante el abono de una paga única no consolidable de cuya cuantía se informará previamente por la EPHAG a todos/as los/as trabajadores/as.

La obtención de la citada paga única es voluntaria y no consolidable, abonándose el mes de diciembre en la cuantía correspondiente para cada año.

El/la trabajador/a no podrá obtener, por ningún concepto, el derecho a obtener la paga única y disfrutar el Plan de Pensiones. No son derechos acumulables.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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

Este Plan de Igualdad, contempla, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Para facilitar la negociación, seguimiento y continuidad de la aplicación del Plan de Igualdad, la empresa pública tiene constituida una comisión paritaria de igualdad integrada por la representación de la EPHAG y representantes sindicales, cuyo régimen de funcionamiento se rige por un reglamento interno.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

El presente convenio colectivo será de aplicación, durante el ámbito temporal que se dispone en el mismo, de forma independiente a la adaptación, de la Empresa Pública Hospital

Alto Guadalquivir, en Agencia Pública Empresarial, en los términos referidos en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), queda derogado definitivamente el Convenio Colectivo de la EPHAG 2005-2008, y con él, todos los acuerdos y pactos que ya habían sido derogados con los anteriores Convenios Colectivos, en especial, el Pacto de Relaciones Básicas de Trabajo suscrito para la apertura de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir.

#### ANEXOS

#### CONVENIO COLECTIVO EPHAG 2009-2010

#### ANEXO I

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

#### ANEXO II

#### RETRIBUCIONES

RETRIBUCIONES	ANUAL		
	S.Base	C. Funcional	Total Anual
Facultativo II	21.629,59 €	17.717,29 €	39.346,88 €
Facultativo I	21.629,59 €	14.810,54 €	36.440,13 €
Tec. Superior Admon	21.629,59 €	11.072,97 €	32.702,56 €
Enfermera	18.925,81 €	7.171,22 €	26.097,03 €
Matrona	18.925,81 €	8.033,95 €	26.959,76 €
Fisioterapeuta	18.925,81 €	7.171,22 €	26.097,03 €
Tec Medio Admon	18.925,81 €	7.814,60 €	26.740,41 €
Técnico Especialista	13.973,13 €	5.880,31 €	19.853,44 €
Administrativo	13.973,13 €	5.785,65 €	19.758,78 €
Auxiliar de Enfermería	11.719,32 €	5.627,00 €	17.346,32 €
Celador	11.363,02 €	4.702,11 €	16.065,13 €

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

Categoría	2009	2010
Facultativo II	21% a 28%	21% a 28%
Facultativo I	21% a 28%	21% a 28%
Tec superior admon	15% a 18%	15% a 19%
Enfermera	9% a 14%	9% a 15%
Matrona	13% a 16%	13% a 17%
Fisioterapeuta	9% a 14%	9% a 15%
Tec medio admon	8% a 13%	8% a 14%
Técnico especialista	5% a 8%	5% a 9%
Administrativo	5% a 8%	5% a 9%
Auxiliar de enfermería	5% a 8%	5% a 9%
Celador/a	5% a 8%	5% a 9%

ANEXO III

TRIENIOS

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

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

ANEXO IV

NOCHES Y FESTIVOS

	Noches
Grupo II	5,36 €
Grupo III	4,29 €
Grupo IV	3,75 €
Grupo V	3,75 €

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

	Festivos	Festivos Especiales
Grupo II	53,58	107,16
Grupo III	42,86	85,72
Grupo IV	37,51	75,01
Grupo V	37,51	75,01

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

ANEXO V

GUARDIAS

Guardias Médicas

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

Jefatura de Guardias

Módulos	17	24
Guardias Presencia	375,91 €	593,10 €

Guardias Festivos Especiales

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

Guardias Supervisoras/es

Módulos	17	24
Guardias Presencia	195,50 €	308,40 €

Guardias Festivos Especiales Supervisoras/es

Módulos	24
Guardias Presencia	539,70€

Guardias Especiales

Módulos	17	24
Grupo II	78,40 €	110,68 €
Grupo III	62,72 €	88,55 €
Grupo IV y V	47,04 €	66,41 €

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

ANEXO VI

Categorías	Incremento Complemento Funcional 2009
Tec. Superior Admon	327,03 €
Enfermera	260,97 €
Matrona	269,60 €
Fisioterapeuta	260,97 €
Tec Medio Admon	267,40 €
Técnico Especialista	198,53 €
Administrativo	197,59 €
Auxiliar de Enfermería	173,46 €
Celador	160,65 €

ANEXO VII

CARRERA PROFESIONAL

Grupo Profesionales	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V
Facultativo II	- €	3.121,20 €	6.242,40 €	9.363,60 €	12.484,80 €
Facultativo I	- €	3.121,20 €	6.242,40 €	9.363,60 €	12.484,80 €
Tec Superior Admon	- €	2.601,00 €	5.202,00 €	7.803,00 €	10.404,00 €
Enfermera	- €	2.028,78 €	4.057,56 €	6.086,34 €	8.115,12 €
Matrona	- €	2.028,78 €	4.057,56 €	6.086,34 €	8.115,12 €
Fisioterapeuta	- €	2.028,78 €	4.057,56 €	6.086,34 €	8.115,12 €
Tec Medio Admon	- €	1.690,65 €	3.381,30 €	4.936,70 €	6.762,60 €
Técnico Especialista	- €	832,32 €	1.664,64 €	2.496,96 €	3.329,28 €



Grupo Profesionales	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V
Administrativo	- €	832,32 €	1.664,64 €	2.496,96 €	3.329,28 €
Auxiliar de Enfermería	- €	520,20 €	1.040,40 €	1.560,60 €	2.080,80 €
Celador	- €	416,16 €	832,32 €	1.248,48 €	1.664,64 €

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

ANEXO VIII

Complemento Turnicidad	
Matrona Enfermero Fisioterapeuta	53,00 €
Técnico Especialista Administrativo	41,35 €
Auxiliar de Enfermería	33,90 €
Celador	33,90 €

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

ANEXO IX

MÓDULO ASISTENCIAL

A) Porcentajes máximos según grupo

OBJETIVOS			
OBJETIVOS COMUNES		INCENTIVOS B	
GRUPO A:	80%	GRUPO A:	20%
GRUPO B:	85%	GRUPO B:	15%
GRUPO C:	90%	GRUPO C:	10%
GRUPO D:	85%	GRUPO D:	15%
GRUPO E:	80%	GRUPO E:	20%
GRUPO F:	80%	GRUPO F:	20%

B) Importe máximo según grupo

GRUPO	Objetivos comunes	Incentivo	Total Módulo Asistencial
GRUPO A	2.163,79 €	540,95 €	2.704,74 €
GRUPO B	2.850,13 €	502,96 €	3.353,09 €
GRUPO C	3.881,27 €	431,25 €	4.312,52 €
GRUPO D	3.023,23 €	755,81 €	3.779,04 €
GRUPO E	1.972,55 €	493,14 €	2.465,69 €
GRUPO F	2.976,88 €	744,22 €	3.721,10 €

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

ANEXO X

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA E.P. HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR (CONVENIO COLECTIVO 2009-2010)

El presente procedimiento sancionador supone el desarrollo de la encomienda dispuesta en el artículo 50.3 del Convenio Colectivo de la E.P. Hospital Alto Guadalquivir (en adelante EPHAG), habiendo entrado en vigor con la publicación del Convenio Colectivo 2005-2008 en fecha de 17 de octubre de 2005 (BOJA núm. 202) y estando vigente en el presente Convenio Colectivo 2009-2010.

El procedimiento que se desarrolla vigila todos los derechos y garantías para el/la trabajador/a de la empresa pública incurso en un procedimiento sancionador.

El procedimiento diferencia los trámites para la imposición de sanciones por la EPHAG sobre la base de que los hechos sean susceptibles de ser tipificados como faltas leves, o como graves y muy graves, descritas en el artículo 50 del Convenio Colectivo de la EPHAG.

Atendiendo a lo anterior, se establecen los siguientes trámites:

a) Procedimiento sancionador que se derive de la tipificación de los hechos como susceptible de constituir faltas leves (art. 50.1.a Convenio Colectivo):

1. La tramitación de este supuesto no requerirá la tramitación del expediente contradictorio en los términos regulados para las faltas graves y muy graves.

2. El Director Gerente de la EPHAG pondrá de manifiesto por escrito los hechos por lo que es susceptible el/la trabajador/a de ser sancionado por falta leve, dando audiencia al mismo para que alegue lo que a su derecho convenga. La EPHAG podrá realizar todas las actuaciones que se requieran para el esclarecimiento de los hechos.

3. La Resolución será comunicada al/la trabajador/a a los efectos oportunos.

4. El Director Gerente podrá delegar la realización de las actuaciones necesarias a un/a instructor/a, extremo que deberá comunicarse convenientemente al/la trabajador/a afectado/a.

b) Procedimiento sancionador que se derive de la tipificación de los hechos como susceptible de constituir faltas graves y muy graves (arts. 50.1.b y c)

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente contradictorio.

2. El Director Gerente de la EPHAG dará cuenta de la incoación del expediente al/la trabajador/a afectado/a y designará al Instructor/a del mismo, al cuál se le pondrán de manifiesto todos los datos del/la trabajador/a o trabajadores/as implicados, documentos y antecedentes del asunto a instruir.

3. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor/a realizará un escrito de cargos al trabajador/a afectado, y ordenará su notificación, en el que expondrá los hechos motivadores de la incoación del expediente y la falta/s en la/s que pueda/n encuadrarse los hechos según la información que ostenta.

4. A partir de la notificación, el/la trabajador/a dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y para proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

5. El/la instructor/a admitirá o rechazará, dentro del plazo de quince días, las pruebas propuestas por el/la trabajador/a mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización. Igualmente, en el citado escrito se comunicarán las pruebas que hayan de practicarse de oficio, solicitando la audiencia del/la trabajador/a o trabajadores/as al/a los que se le/s haya incoado expediente, y pudiendo el/la instructor/a solicitar cualesquiera informes o proponer la práctica de cuantas pruebas estime necesarias para el desarrollo del procedimiento.

6. El/la trabajador/a afectado podrá estar representado/a legalmente en el procedimiento, extremo que deberá acreditar fehacientemente. En el supuesto de que el/la trabajador/a comparezca al expediente con representante legal, éste podrá estar presente en las pruebas que se practiquen, pudiendo sólo intervenir en su turno de preguntas para las pruebas testificales. El/la trabajador/a afectado se abstendrá de asistir personalmente a las pruebas propuestas, salvo a su propia audiencia, y especialmente a las pruebas testificales, por considerar que la declaración del testigo pueda carecer de veracidad o viciarse al estar condicionada por su presencia al acto o pueda ser esta presencia del/la trabajador/a motivo de intimidación para los declarantes.

7. En el expediente se incorporará el resultado de las pruebas.

8. Realizados los trámites anteriores, el/la Instructor/a formulará, en el plazo de quince días, la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse los hechos imputados; la/s falta/s que podría/n haberse cometido, cuya tipificación puede variar con la descrita en el escrito de cargos atendiendo al desarrollo de la instrucción, o por hechos nuevos o desconocidos por el/la instructor/a; y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador/a afectado/a, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que a su derecho estime procedentes.

9. Recibido o no el escrito de alegaciones, el/la Instructor/a, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al Director Gerente de la EPHAG a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la Resolución correspondiente, que será comunicada al interesado/a a los efectos oportunos.

10. De igual forma, la imposición de sanciones graves o muy graves serán comunicadas al Comité de Empresa del centro.

11. En todos los casos, y especialmente en el supuesto de acoso sexual, se garantizará el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, testigos..., así como a la confidencialidad de los hechos y datos.

Durante el procedimiento se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias.

12. La intimidación, amenaza o cualquier tipo de presión que se ejerza sobre cualquiera de las personas implicadas en la tramitación de un expediente supondrá la adopción inmediata de medidas por parte de la Dirección de la EPHAG.

13. Si la persona expedientada ostentase la condición de miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se notificará al Comité de Empresa del centro para que sea oído.

## CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

*RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2008, de la Dirección General de Tecnología e Infraestructuras Deportivas, por la que se aprueba la relación de Módulos Tipo de Infraestructuras Deportivas, con equipamiento deportivo básico incluido, al amparo de la Orden que se cita, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte.*

El Decreto 119/2008, de 29 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Tu-

rismo, Comercio y Deporte, dispone que le corresponden las relativas al turismo, al comercio, a la artesanía y al deporte, ejerciendo estas competencias mediante la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo de dichas materias.

En ejercicio de estas competencias, concretamente en la referida al deporte, esta Consejería ha venido desarrollando el marco legal necesario para promocionar, incentivar y apoyar la práctica del deporte en Andalucía, mediante la aprobación de la Orden de 9 de noviembre de 2006, modificada por las Órdenes de 28 de junio de 2007, de 27 de noviembre de 2007 y de 23 de diciembre de 2008, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte.

Dando cumplimiento a la referida Orden, y con el fin de establecer, para las instalaciones deportivas más demandadas, los parámetros necesarios para optimizar las mismas, se crea la figura de los módulos-tipo, cuyo punto de partida es establecer las dimensiones que debe tener el espacio deportivo y la unidad mínima a contabilizar en el censo deportivo de un territorio.

Para cada módulo-tipo se establece la superficie construida máxima total, en la que se consideran tanto el espacio deportivo como los auxiliares, así como el presupuesto total máximo por el cual se podrían acometer dichas instalaciones, y la población de la Entidad Local, en función de la cual, ese tipo de instalación es más conveniente.

A tal efecto, esta Dirección General de Tecnología e Infraestructuras Deportivas,

### HA RESUELTO

Primero. Aprobar la Relación de Módulos-Tipo de Infraestructuras Deportivas, con equipamiento deportivo básico incluido, al amparo de la Orden de 9 de noviembre de 2006, modificada por las Órdenes de 28 de junio de 2007, de 27 de noviembre de 2007 y de 23 de diciembre de 2008, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte, a aplicar para la Modalidad 1 (IED), y que se adjunta como Anexo a la presente Resolución.

Segundo. La presente Resolución producirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de diciembre de 2008.- El Director General, Leonardo Chaves González.