

**ANEXO III**  
**TABLAS SALARIALES AÑO 2004**

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Salario Base	Antigüedad	Plus Ropa	BRUTO ANUAL Año 2004	Complementos
GRUPO I	NIVEL A	DIRECTOR DE AREA	2.536,85	39,86	103	36.751,93	1,8%
	NIVEL B	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.486,87	39,86	103	36.052,21	1,8%
GRUPO II	NIVEL A	ASESOR TÉCNICO	2.486,87	39,86	103	36.052,21	1,5%
	NIVEL B	JEFE DE UNIDAD	1.975,39	39,86	103	28.891,50	1,5%
GRUPO III	NIVEL A	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.557,87	39,86	103	23.046,13	1,5%
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1.557,87	39,86	103	23.046,13	1,5%
	NIVEL B	TÉCNICO DEPORTIVO	1.288,83	39,86	103	19.279,64	1,5%
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.288,83	39,86	103	19.279,64	1,5%
GRUPO IV	NIVEL A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		AUXILIAR DEPORTIVO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		RECEPCIONISTA	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
GRUPO V	NIVEL A	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.038,74	32,65	103	15.778,32	1,3%
	NIVEL B	PEÓN	1.018,95	32,65	103	15.501,29	1,3%

*RESOLUCION de 3 de noviembre de 2003, 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 de Emergencias Sanitarias, SA (7100552).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, S.A. (Código del Convenio 7100552), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de octubre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 24 de septiembre de 2003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

**RESUELVE**

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 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, 3 de noviembre de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

**TEXTO ARTICULADO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS**

Legitimación.

Artículo 1.º Ambitos.

Artículo 2.º Preaviso, denuncia y prórroga.

Artículo 3.º Unidad de Convenio.

Artículo 4.º Compensación y absorción de mejoras.

Artículo 5.º Garantía personal.

Artículo 6.º Normas generales.

Artículo 7.º Cobertura de puestos: Procesos internos y externos.

Artículo 8.º Plantilla.

Artículo 9.º Inicio de la relación laboral.

Artículo 10.º Período de prueba.

Artículo 11.º Extinción de la relación laboral.

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

Artículo 13.º Movilidad funcional.

Artículo 14.º Movilidad geográfica.

Artículo 15.º Jornada.

Artículo 16.º Sistemas de turno y calendario laboral.

Artículo 17.º Modificación de horario y de turnos.

Artículo 18.º Descanso semanal.

Artículo 19.º Vacaciones.

Artículo 20.º Permisos retribuidos.

Artículo 21.º Excedencias, permisos no retribuidos y otras situaciones.

Artículo 22.º Conceptos retributivos.

Artículo 23.º Póliza de seguros.

Artículo 24.º Retirada del permiso de conducción.

Artículo 25.º Incapacidad temporal.

Artículo 26.º Régimen disciplinario.

Artículo 27.º Representación colectiva.

Artículo 28.º Comisiones paritarias.

Artículo 29.º Formación.

Artículo 30.º Salud laboral.

Artículo 31.º Acuerdo de mediación.

Disposiciones adicionales.

Disposiciones transitorias.

Anexo I. Clasificación profesional.  
 Anexo II. Tablas salariales.  
 Anexo III. Baremo de traslados internos.

## LEGITIMACION

Los integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo se reconocen mutuamente como únicos interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar en exclusiva el mismo, en consonancia con lo previsto en los artículos 82, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 1.º Ambitos.

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

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

Quedan excluidos expresamente:

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

1.3. Ambito temporal. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2002, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, manteniéndose su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2005, teniéndose en cuenta las Disposiciones Transitorias respecto a la vigencia de los efectos.

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

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

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

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

### Artículo 3.º Unidad de Convenio.

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

Tales condiciones, en cualquier caso, serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada profesional en su respectiva categoría.

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

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

en su integridad, de no alcanzarse acuerdo en el plazo de los treinta días.

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

4.1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global y cómputo anual, por aquellos otros que pudiesen existir con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

4.2. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas otras que, en el futuro, pudieran derivarse de disposición convencional, o legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

4.3. Lo aquí dispuesto se entiende sin perjuicio de disposiciones específicas que se contienen en este Convenio, en concreto en lo dispuesto en el articulado sobre antigüedad.

### Artículo 5.º Garantía personal.

5.1. Se respetarán las situaciones individuales, derivadas de Ley, contrato individual o colectivo, que, en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan por normas o contratos posteriores.

5.2. Garantía Laboral. En caso de despido del trabajador declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, se debatirá su posible indemnización o readmisión en el seno de la Comisión Paritaria Regional.

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

### Artículo 6.º Normas generales.

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

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

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

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

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

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

b) La distribución de las actividades en el tiempo, así como la adecuación, movilidad y distribución de los recursos humanos disponibles a las actividades del servicio, en cada momento y centro de trabajo, y con arreglo a las necesidades de la organización.

c) La fijación de normas y sistemas de trabajo y utilización de recursos que garanticen la óptima realización de las actividades, tanto a nivel individual como colectivo.

d) La determinación de las formas de compensación e incentivación más adecuadas para cada actividad de la Empresa.

e) El establecimiento de los sistemas de formación continua, desarrollo y actualización profesional.

f) El establecimiento e implantación de un sistema de consecución de objetivos, así como de los sistemas de valoración correspondientes, incluyendo los indicadores de calidad que garanticen la consecución de los estándares establecidos para el servicio.

g) Cualesquiera otras funciones análogas o que vengan asignadas por la legislación vigente.

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

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

En cualquier caso, la Empresa garantiza a los profesionales que actualmente prestan sus servicios en Sevilla, su pertenencia a dicho Servicio Provincial.

8. Los Equipos de Coordinación Avanzada (ECA), constituidos por un/a enfermero/a y un/a Técnico/a de Emergencias Sanitarias, ambos de la EPES, apoyan a las labores médicas de coordinación por indicación del médico coordinador.

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

Artículo 7.º Cobertura de puestos: Procesos internos y externos.

La cobertura de puestos en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), se realizará mediante el siguiente orden de prelación: Primera opción traslado interno, segunda opción promoción interna y tercera opción provisión externa.

Se procederá por parte de la Empresa a la convocatoria de un proceso de provisión de puestos de carácter laboral fijo, de conformidad con lo establecido en este artículo, cuando se produzcan alguna de las siguientes condiciones:

a) Incremento de plantilla derivado de la creación de nuevos equipos.

b) Al menos, una vez cada treinta meses, a computar desde el inicio del proceso.

#### 7.1. Traslados internos a instancias del trabajador.

Será facultad de la empresa la apertura en cada momento del proceso de cobertura de puestos de trabajo de aquellos/as profesionales fijos que, dentro de la misma categoría profesional, soliciten trasladarse de Servicio Provincial voluntariamente. Dicho traslado se regirá por los siguientes criterios:

1. Cumplir los requisitos y características del puesto a cubrir.

2. Con motivo de las adjudicaciones irán quedando puestos resultantes, que se adjudicarán en vueltas sucesivas dentro del mismo proceso.

3. Cuando en una convocatoria de traslado interno concurra más de un candidato, dirime los servicios prestados en EPES.

4. Ante igualdad en servicios prestados en EPES dirime el tiempo de servicios prestados en 061 SAS.

5. Si persiste la igualdad una vez valorados los puntos 3 y 4, se procederá a valorar el expediente individual de cada candidato en Comisión Paritaria Regional, según baremo que

se adjunta al presente Convenio como Anexo número III. En el mismo se autobaremarán los candidatos.

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

7. Las convocatorias son únicas.

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.

#### 7.2. Promoción interna.

La empresa, respetando en todo caso los principios de mérito, capacidad y concurrencia, favorecerá los procesos de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo existentes; siempre que el trabajador tenga una antigüedad en EPES de al menos 1 año y cumpla las condiciones de titulación, formación y capacitación definidas para estos puestos, según el mecanismo y criterios de valoración establecidos en el proceso de traslados internos.

#### 7.3. Provisión externa.

Cuando el proceso de cobertura de puestos de trabajo se realizara de manera externa, éste atenderá a los siguientes principios:

- Legalidad, igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al puesto de trabajo que se oferta.

- Información, transparencia y participación respecto a la representación sindical.

- Gestión eficiente de los recursos humanos para adecuarlos a las necesidades del servicio y a las convocatorias.

- Adecuación de los procedimientos de selección, de sus contenidos y pruebas a las funciones a desarrollar en los puestos ofertados.

- En el apartado experiencia del baremo, se valorarán con homóloga puntuación los servicios prestados en el Sistema Sanitario Público Andaluz y los servicios prestados en EPES (se tomará como referencia el modelo de baremo del SAS en el apartado citado).

Los procesos de selección externos que se realicen para la cobertura de puestos de trabajo estables y la metodología referente a los mismos, es la recogida en el proceso selectivo de personal fijo en EPES. En las convocatorias de dichos procesos de selección se harán constar los siguientes datos:

a) Número de puestos y categoría profesional de los mismos.

b) Requisitos para la admisión en el proceso selectivo.

c) Baremo de méritos, en el que se valorarán formación, experiencia profesional y otras actividades.

d) Características de las pruebas.

e) Modelo de solicitud y Centro al que dirigir las solicitudes.

f) Plazo de presentación de las mismas.

La representación sindical tendrá acceso a los méritos aportados por los aspirantes, y estará presente en las pruebas de selección de dicho proceso. Una vez realizadas las mismas, se facilitará a la representación sindical el resultado desglosado del proceso de selección.

Para la contratación temporal, la empresa utilizará el listado de aspirantes de los procesos de provisión externa, según el orden de puntuación obtenida en el proceso de selección. En previsión de que los listados de aspirantes se agoten, la empresa actualizará dicho listado mediante acciones específicas, efectuando comunicación pública (BOJA), prensa o página web oficial. Se emplearán los mismos criterios de baremación que en el proceso de selección externa, normalizados.

Se facilitará información sobre estos listados a los representantes de los trabajadores, donde se especificará la preferencia por Servicios Provinciales y el orden que ocupa en la lista, siguiendo los mismos criterios de información, transparencia y participación.

#### 7.4. Cobertura provisional de puestos:

##### a) Traslados internos temporales.

Con objeto de facilitar el traslado de manera temporal a un Servicio Provincial diferente del que se viene ejerciendo la actividad con igual categoría profesional, la empresa podrá ofertar los traslados internos temporales teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Duración mínima de 4 meses por motivos de baja maternal, excedencias con reserva de puesto o permisos no retribuidos. Se incluyen también aquellas otras circunstancias que generen una contratación laboral por un plazo estimable de, al menos, 6 meses.

2. El proceso se desarrollará en el primer trimestre del año para que los profesionales en el plazo de un mes aporten su solicitud y méritos con el destino provisional elegido.

3. Se utilizará el mismo baremo que para los traslados internos definitivos.

4. En caso de renuncia por parte del trabajador, éste pasará al final de la lista para dichos traslados.

5. Dicha solicitud de traslado se mantendrá durante un año, pudiendo renovarse anualmente a instancias de cada solicitante.

Los traslados internos temporales no darán derecho a indemnización o compensación alguna y finalizarán por el cese de la causa que motivó dicho traslado o por cobertura del puesto mediante traslado interno definitivo o provisión externa, regresando el trabajador a su puesto de origen.

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

##### b) Permutas.

Este es un caso de traslado interno temporal con unas características propias que tiene las siguientes peculiaridades:

1. Dos profesionales de distintos servicios provinciales expresan por escrito su deseo de permuta.

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

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

Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna y quedarán sin efecto en el caso de verse concluido o suspendido el contrato de trabajo de cualquiera de los beneficiarios de la permuta.

#### Artículo 8.º Plantilla.

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

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

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

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

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

2. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, y tanto a tiempo pleno como a tiempo parcial, y bajo cualquier modalidad de contrato de entre las autorizadas por la Legislación vigente.

Su régimen jurídico será el establecido en éste Convenio, y con carácter subsidiario, el determinado por las disposiciones legales vigentes (excepción hecha de la modalidad de contrato llamado de «aprendizaje»).

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

El contrato podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

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

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

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

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

#### Artículo 10.º Período de prueba.

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

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

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá pro-

ducirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

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

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

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

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

Personal facultativo o técnico: Un mes.  
Resto del personal: Quince días.

Estos plazos de preaviso se ampliarán, en su caso, respecto de los profesionales que hayan recibido de la empresa, y a su cargo, niveles de formación o capacitación específicas, que no sean de carácter obligatorio, superiores a los que ostentaba a su ingreso, conforme a 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.

En cualquier caso, la ampliación mínima del período de preaviso, en los casos citados antes, tendrá un tope de hasta cuatro meses adicionales en el primer caso, y dos en el segundo.

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

#### Artículo 13.º Movilidad funcional.

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

No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional a que pudieran estar adscritos, o categoría profesional equivalente en su caso. Se dará preferencia al carácter de voluntariedad, de no existir esta circunstancia, se hará con carácter rotatorio y por un máximo de seis meses.

2. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que tuviere reconocida por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses a lo largo de dos años, se reclasificará en la categoría que haya desempeñado, si procede legalmente.

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

3. Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar puntualmente

un trabajador a tareas inferiores a la categoría profesional que tuviese asignada, deberá mantener tanto su retribución, como el resto de derechos que pudiera corresponder a su categoría profesional.

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

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

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

#### Artículo 14.º Movilidad geográfica.

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas la empresa podrá efectuar traslados de sus profesionales para la realización de actividades en otro servicio provincial distinto al de su contratación, que requiera cambio de residencia. En estos supuestos se estará, en primer lugar, a lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio, y de no procederse por esta vía a la cobertura de las necesidades de la empresa, a los procedimientos, requisitos y condiciones que prevé el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus profesionales para la realización de sus actividades en otro Servicio Provincial distinto al de su contratación. La empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas correspondientes. En dichos desplazamientos, se dará prioridad a la voluntariedad entre los profesionales de la categoría afectada, y de no existir voluntarios, dichos desplazamientos temporales no podrán superar los seis meses por cada profesional afectado.

3. Los Servicios Provinciales están integrados por un Centro de Trabajo (CCU) y uno o varios lugares de producción (Bases Asistenciales). Los profesionales solicitarán la adscripción (lugar donde el trabajador desarrolla preferentemente su actividad profesional) a alguno de los lugares antes mencionados. En el supuesto de que no se adscribiera, se entenderá que lo está al Centro de Trabajo (CCU). Para cubrir las necesidades organizativas del Servicio Provincial, prevalecerá el acuerdo entre los profesionales siempre que se garanticen dichas necesidades y los porcentajes mínimos de adscripciones a bases periféricas existentes el día 1 de enero de 2003, como se establece en la Disposición Adicional Primera. En el caso de que dichas necesidades organizativas no queden cubiertas, no se respeten los porcentajes de adscripciones, o no exista acuerdo entre los profesionales, la Dirección del Servicio Provincial afectado, convocará a la Comisión Paritaria Provincial donde se estudiarían las medidas organizativas que garanticen los requisitos antes indicados. En caso de existir acuerdo en el seno de dicha Comisión, éste tendrá carácter vinculante, y en el supuesto de no existir, la Dirección del referido Servicio Provincial será quien decida en última instancia.

Se podrá optar a la asignación preferente a una de las Bases Asistenciales Periféricas, no pudiéndose adscribir a una base periférica un número de profesionales superior a los necesarios para cubrir dicha Base. No obstante, se respetarán los derechos adquiridos de los profesionales adscritos anteriormente a la firma del presente Convenio.

En aquellos casos en que no hubiese acuerdo en la Comisión Paritaria Provincial, la Dirección del Servicio Provincial podrá disponer la prestación del servicio en un lugar de producción distinto a aquella base periférica en la cual el pro-

fesional esté adscrito preferentemente con el máximo del 30% de la jornada anual programada.

A los efectos de abono de los gastos de desplazamientos a los profesionales de las Bases asistenciales periféricas situadas en Campo de Gibraltar, se les abonará el 50% de los turnos realizados, tomando Algeciras como lugar de referencia de adscripción en lugar del CCU.

Se considerarán como desplazamientos aquellos que excedan de 24 km contados desde el CCU o, en su caso, base periférica de adscripción. Se abonarán a razón de 0,17 € km. Podrá sustituirse el pago individualizado de los desplazamientos por otros medios previo acuerdo entre trabajadores y empresa en el ámbito del servicio provincial.

Cuando el profesional esté adscrito voluntariamente a una Base Asistencial, sólo se le pagará el kilometraje y se le contabilizará el tiempo de desplazamiento cuando tenga que trasladarse obligatoriamente hacia el Centro de Coordinación u otra Base Asistencial.

Se contabilizarán los tiempos empleados como jornada laboral, aplicándose para ello, los siguientes tramos:

Distancia entre el CCU o, en su caso, base periférica de adscripción preferente, al lugar de desempeño:

a) Entre 24 y 60 kilómetros, de distancia: Una hora por desplazamiento, que incluye la ida y la vuelta.

b) Más de 60 km de distancia: Dos horas, por desplazamiento, que incluye la ida y la vuelta.

Cuando dos profesionales modifiquen voluntariamente sus turnos, no generarán más derecho, ni económicos por compensación de gastos, ni en jornada, que el derecho que tuvieran antes de dicho cambio de turnos.

Así mismo, y en aquellos supuestos en los que el desplazamiento sea motivado por la activación en Guardia Localizada o formación obligatoria, procederá el abono de los kilómetros recorridos a razón de 0,17 €/km, desde su lugar de adscripción. Este concepto tendrá el carácter de no consolidable y será percibido individualmente.

La Comisión Paritaria Provincial, si es necesario, podrá acordar la apertura de un período de cambio de adscripción, durante el mes de septiembre, con aplicación a partir del año siguiente.

#### Artículo 15.º Jornada.

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

1. Para el personal asistencial y con adscripción provincial:

a) 1.452 horas de jornada asistencial directa.

b) 48 horas para actividades de formación obligatoria para el puesto de trabajo.

c) 44 horas: Libre disposición para el profesional.

d) 38 horas, de compensación máxima por desplazamientos, y, en caso de no utilización, para actividades de formación obligatoria, que podrá ser propuesta por el profesional entre la planificada para el puesto de trabajo.

2. Para el personal no asistencial:

a) 1.452 horas de jornada efectiva directa.

b) 86 horas para actividades de formación obligatoria para el puesto de trabajo.

c) 44 horas: Libre disposición para el profesional.

Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada laboral diaria, se computarán las horas acumulándose para disfrutar la correspondiente compensación horaria.

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

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

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

En el calendario laboral anual se recogerán los siguientes datos:

- Los horarios de turnos establecidos tanto en coordinación como en equipos, así como los turnos de guardias localizadas que cubran la expectativa de llamada por unidad funcional de asistencia y para los motivos de activación recogidos en este Convenio.

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

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

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

- Los profesionales determinarán en el mes de noviembre de cada año, los meses de período vacacional para el año a planificar.

- En virtud del cumplimiento de la función asistencial, los cuadrantes podrán estar sujetos a cambios con el fin de cubrir bajas ocasionales, vacaciones de los profesionales contratados por la empresa, dispositivos especiales, necesidades por cambios en la demanda, o situaciones similares. Cualquier cambio en el turno deberá ser comunicado con la máxima antelación posible.

- En este sentido, los cambios producidos por la apertura de nuevos equipos se preavisarán con un mes de antelación.

- En estos cuadrantes sólo se contempla la jornada previsible y programable anualmente, que deberá corresponder a la mayor parte de la jornada total anual; produciéndose, una vez conocidas las otras actividades de distribución irregular, ajustes por periodos de tiempo en cada Servicio Provincial.

- Las actividades que se tengan que realizar sobre la marcha, se harán en consonancia con la disponibilidad horaria y organizativa dada en cada momento por los cuadrantes vigentes.

- El trabajador podrá solicitar por los procedimientos habituales cambios internos de alguno de los turnos establecidos en cuadrante, en cuyo caso necesitaría la aprobación explícita del compañero por el que se cambia y de la Dirección del Servicio Provincial o, cuando ésta no sea posible, de la persona en quien delegue, que deberá ser puesta en conocimiento de los trabajadores.

- En cualquier caso, el trabajador interesado tendrá a su disposición la información actualizada de su registro horario, estando esta información también a disposición de la representación de los trabajadores para el análisis y estudio de su mejor aprovechamiento.

- Si se genera variabilidad indiscriminada por necesidad de la Empresa, o se produjeran posibles faltas de equidad,

en cuanto a la asignación de turnos en festivos o nocturnos no previstas en los procedimientos acordados, superior al 6%, se reunirá la Comisión Paritaria Provincial para analizar las causas y buscar posibles soluciones a esta situación. Siempre que se llegue a un acuerdo, éste tendrá carácter vinculante y deberá ser cumplido por los trabajadores y la empresa.

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

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

#### Artículo 18.º Descanso semanal.

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

#### Artículo 19.º Vacaciones.

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

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las especiales características del servicio. Las vacaciones podrán fraccionarse en no más de dos períodos, cada uno de ellos de una duración mínima de siete días. Se asegurará que, al menos 15 días, se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, si así es solicitado por el trabajador.

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

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

#### Artículo 20.º Permisos retribuidos.

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

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

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, inclusive, de consanguinidad o afinidad. Se considera enfermedad grave aquélla que suponga una hospitalización mínima de 48 horas.

En los casos de cirugía ambulatoria, se concederá el día de la intervención, y uno más si se requiere ingreso hospitalario.

Si la enfermedad requiriese más de siete días de hospitalización, el permiso del trabajador será de cuatro días.

En cualquier caso, si el trabajador necesitase desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cinco días.

Lo previsto en este apartado será igualmente aplicable para los supuestos de parejas de hecho, mediante acreditación.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, incrementándose a dos días cuando el traslado se efectúe fuera de la provincia de residencia.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable el que sea consecuencia de citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a Tribunales y otras de análoga naturaleza.

e) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

f) Permiso necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo tendrán el mismo tratamiento, cuando sean convocados para concurrir a exámenes en otros Organismos e Instituciones Públicas.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos previstos en el presente Convenio.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, o de hora y media si la jornada es de doce horas, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, a cuarenta y cinco minutos en jornadas de doce horas, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras afectadas por un contrato de jornada reducida, tendrán los mismos derechos, en la relación proporcional de la jornada contratada.

Será de aplicación a todos los trabajadores de EPES lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### Artículo 21.º Excedencias, permisos no retribuidos y otras situaciones.

##### 1. Excedencia voluntaria.

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

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

En los casos de no reunir los anteriores requisitos, el trabajador podrá solicitar a la Empresa la concesión de la excedencia. Discrecionalmente la Empresa la podrá conceder o denegar, e informará a la representación de los trabajadores del período y condiciones de la excedencia concedida.

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

##### 2. Excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

### 3. Excedencia parental.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, EPES podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas basadas en el interés del Servicio.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la Empresa. Durante su vigencia tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

### 4. Excedencia por cuidados de familiares discapacitados.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una discapacidad física, psíquica o sensorial. Esta situación sólo podrá ser ejercida por uno de los profesionales, cuando ambos trabajen. Durante su vigencia, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.

### 5. Situación especial del personal con dedicación a Proyectos.

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

### 6. Permiso no retribuido.

Los trabajadores podrán solicitar permiso no retribuido por un período continuado no superior a un año, salvo estudios reglados, que supongan una aportación posterior a la Empresa, que tendrá la consideración de una suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en el art. 45 E.T.

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

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

La Comisión Paritaria Provincial analizará las solicitudes y concederá dichos permisos. Al profesional que solicite un permiso no retribuido se le reservará su puesto de trabajo en el Servicio Provincial donde desempeña su labor asistencial en el momento de concedérsele el permiso durante el tiempo que suponga éste.

## Artículo 22.º Conceptos retributivos.

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

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

## 2. Estructura salarial. Definiciones.

### 2.1. Salario Base.

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

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

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

### 2.2. Complemento Funcional.

En él se contemplan y resumen todos los conceptos salariales que pudieran corresponder a cada puesto de trabajo, y específicamente, las siguientes:

- Turnicidad.
- Trabajo nocturno.
- Trabajo en festivos.
- Utilización de medios de transporte diversos, en los supuestos y con las compensaciones previstas en el presente Convenio.

Se abonará en doce mensualidades, y su cuantía variará según que el desplazamiento sea terrestre o aéreo, en la cuantía que se recoge en la Tabla de Salarios.

### 2.3. Antigüedad.

Se contemplará para aquel personal que haya consolidado dicho concepto en la empresa. Las nuevas cantidades por el citado concepto que se puedan generar se calcularán en función de las tablas existentes al efecto, con una limitación, para todos los casos, de un tope de 21 años de devengo y un 20% máximo de su remuneración total de salario base y complemento funcional, respetando, en cualquier caso, las cantidades económicas correspondientes al concepto de antigüedad ya reconocidas al personal estatutario que procedía del SAS.

En el supuesto de contratos temporales, se computará antigüedad siempre que existan discontinuidades inferiores a veintidós días hábiles.

### 2.4. Incentivos Variables.

Con objeto de primar el alto nivel de rendimiento y calidad en el servicio, así como la eficacia y dedicación en el trabajo, se desarrolla un sistema de incentivación cuya cuantía se especifica en la Tabla de Salarios.

Este es un concepto variable y no consolidable, y va en función del cumplimiento de objetivos, según la metodología ya establecida que, con la participación de los representantes de los trabajadores podrán ser mejorada y perfeccionada en el tiempo.

Su estructura se basa en dos tipos:

- Incentivo A: Se retribuye según las tablas contenidas en el Anexo II en función del porcentaje de los objetivos conseguidos y marcados en cada servicio provincial. Estos objetivos serán conocidos por los trabajadores con antelación al período en que lo sean.
- Incentivo B: Se retribuye según las tablas contenidas en el Anexo II en función del desempeño y desarrollo individual en el puesto.

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

- a) Habrán de ser conocidos previamente.
- b) Sus criterios de valoración, serán igualmente conocidos.
- c) Los trabajadores serán informados del porcentaje de objetivos logrados y el modelo empleado para el establecimiento de su cuantía.

#### 2.5. Traslados fuera de la Comunidad.

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

Las horas empleadas en el servicio serán computadas como de jornada efectiva. La Empresa ofrecerá dicha compensación en tiempo o en efectivo al precio de hora ordinaria. Los traslados fuera de la Comunidad se cubrirán, con carácter preferente, por personal voluntario y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 22.2.

#### 3. Guardias Localizadas.

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

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

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

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

Se abonarán en el año 2002 como guardias localizadas y según los siguientes criterios de valoración y en los supuestos que se relacionan:

Médico	117,89 €
Enfermero	78,48 €
TES	50,67 €

A partir del año 2003 las guardias localizadas se abonarán conforme se dispone en el Anexo II.

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

Si existiese desplazamiento de la base que es adscripción preferente del trabajador, se compensarán éstos tal como se desarrolla en el artículo 14.

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

#### 4. Turnos Asistenciales.

Por necesidades del Servicio la Empresa podrá asignar turnos asistenciales entre profesionales voluntarios, cuando no existan otros procedimientos de cobertura de los Servicios.

Se establecerán en las Comisiones Paritarias Provinciales unos sistemas rotatorios de forma que la asignación de los turnos asistenciales sea equitativa.

Los Turnos Asistenciales se retribuirán al precio de hora ordinaria.

#### 5. Dispositivos de Riesgo Previsible.

Cuando se produzca la cobertura de un dispositivo de riesgo previsible, la empresa ofrecerá la posibilidad de participar en el mismo a los profesionales de la misma que voluntariamente quieran hacerlo.

En caso de que no exista un número de profesionales internos suficientes para realizar la cobertura del dispositivo, la empresa contratará profesionales externos/as a la misma, garantizando en todo momento que dichos profesionales estén avalados por la formación y experiencia exigida a los profesionales de la empresa para desempeñar eficientemente las labores que se encomienden. Para ello se utilizará el listado de la Bolsa de Contratación, por su correspondiente orden.

Cuando sea necesario acudir a la contratación externa, ésta se realizará:

- Conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento.
- La empresa, en cumplimiento de las obligaciones legales, dará de alta a los profesionales que se contraten para la realización de dispositivos y abonará las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social según los porcentajes que se establezcan legalmente.

En todos los Dispositivos de Riesgo Previsible habrá como mínimo un profesional de EPES.

El precio/hora de esta actividad se establece en el precio hora de la jornada ordinaria para cada categoría profesional.

#### Artículo 23.º Póliza de seguros.

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

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

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

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

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

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

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

1. En caso de producirse la privación del carnet de conducir en aquellos trabajadores que lo precisen para la prestación habitual de su trabajo, por infracciones cometidas con vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, así como desplazamiento «in itinere», y siempre que no se considere causa de despido, y ante la imposibilidad de realizar su prestación laboral, los trabajadores, en primer lugar disfrutarán sus vacaciones anuales y si, finalizadas éstas, continuaran en las mismas circunstancias, serán reubicados por la empresa en aquellas labores complementarias que se determinen; reincorporándose a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto el citado permiso.

Queda excluida expresamente la privación del carnet de conducir derivada de embriaguez, o consumo de drogas estupefacientes o estimulantes, en cuyo caso se suspenderá la relación laboral por idéntico tiempo al de retirada de carnet, si no se considerase causa de despido.

2. En caso de producirse la privación del permiso de conducir motivada por infracciones cometidas en la conducción de vehículo particular, y cuando se deba a causas imputables al propio trabajador, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose, una vez finalizada la sanción, la incorporación a su puesto con la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión, y siempre que no se considerase causa de despido.

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

La suspensión y detención del incentivo A, para los TES de Sevilla, no tendrá lugar si se integra en un equipo de Soporte Vital Básico, en funciones distintas a la de conducción del vehículo.

#### Artículo 25.º Incapacidad Temporal.

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

En estas situaciones, el trabajador percibirá los incentivos variables correspondientes en la parte proporcional de tiempo trabajado; excepción hecha del accidente laboral o enfermedad profesional o maternidad, en cuyo caso obtendrá la totalidad de lo correspondiente al resultado alcanzado por su S.P. como bolsa global y según su estructura retributiva, independientemente de su tiempo trabajado.

En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional también recibirá el trabajador el 75% de la media de las retribuciones por guardias localizadas de los seis meses anteriores a la baja laboral, a partir del cuarto mes de baja laboral, y siempre que la media del absentismo del trabajador (calculada según el cociente entre turnos de baja laboral y turnos planificados de los cuadrantes anuales) en los tres años inmediatamente anteriores, contados de fecha a fecha, sea inferior al 6%. Quedan expresamente excluidas de este porcentaje, las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional.

#### Artículo 26.º Régimen disciplinario.

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

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) Ausencia de justificación de la falta al trabajo, con carácter previo a la misma o, en todo caso, dentro de las 24 horas siguientes, salvo fuerza mayor o acreditación de la imposibilidad de realizarla.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, incluso por breve tiempo, vigente la jornada o terminada ésta sin haberse producido el relevo, siempre que no se derive perjuicio para el servicio. Si por el abandono del servicio se irrogaran perjuicios de alguna consideración a la empresa o un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave atendidas las consecuencias y trascendencia del acto.

d) Manifiesta negligencia en la conservación del material, sin trascendencia para el servicio.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) La falta de corrección o consideración en la atención a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si se producen perjuicios o dificultades a efectos de notificaciones.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 30 días.

b) Falta de dos a tres días al trabajo durante un período de 30 días, sin justificación. Bastará la falta de un solo día si tuviera que relevar a un compañero, o si se causaren perjuicios a la empresa o a un tercero.

c) No comunicar con la puntualidad debida, o falsear los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las retenciones legales a efectuar sobre las retribuciones.

d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. La resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando, fichando por él, o por cualquier otro medio o procedimiento.

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

g) La imprudencia en el ejercicio del trabajo. Si implicase daños o riesgo para un tercero, para el trabajador o compañeros, o para la integridad de las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en el ejercicio del trabajo el no uso de las prendas, equipos de protección individual y medios de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de medios o servicios de la empresa.

i) Utilización o difusión indebida de datos o información de que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.

j) La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea en faltas de distinta naturaleza dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) La infracción grave de las obligaciones legales referentes a la protección de datos de carácter personal. Si se produjeran perjuicios para empresa, compañeros o terceros podrá ser considerada falta muy grave.

l) El uso de los medios informáticos de la empresa para fines particulares o distintos a los que le son propios, si produjesen perjuicios para el sistema de información, los procedimientos de trabajo o, en general, resienta el buen desempeño del Servicio. Si se vieran afectados los derechos de los ciudadanos o terceros, podrá ser considerado falta muy grave.

m) Impedir, deliberadamente, el ejercicio de los derechos de los ciudadanos contemplados en la Ley.

n) La falta de respeto en la atención a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos.

#### Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier otra persona con ocasión del desempeño del trabajo.

d) Las conductas constitutivas de un delito doloso, robo, estafa o malversación, u otras que puedan implicar para la empresa desconfianza hacia su autor, cuando sean objeto de condena en sentencia firme.

e) El incumplimiento o abandono de las normas, protocolos y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o público en general.

f) El falseamiento u ocultación voluntaria de datos e información que haya de proporcionar a la empresa, o tenga su origen en ella.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) Se presumirá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja laboral por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier índole, por cuenta propia o ajena. También será constitutivo de falta toda actuación realizada para prolongar, fraudulentamente, la baja laboral por accidente o enfermedad.

i) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

k) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

l) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, compañeros, subordinados o ciudadanos.

m) Causar daños por accidentes graves por imprudencia o negligencia.

n) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

o) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo exigible según su categoría profesional.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### Acoso laboral y sexual.

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

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

#### Régimen de sanciones.

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

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

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

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

a) A la presunción de inocencia.

b) A ser notificado del nombramiento de instructor, así como de las causas de recusación del mismo.

c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

d) A formular alegaciones y/o proponer pruebas en cualquier fase del procedimiento.

e) A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales y/o por un Asesor laboral de su designación, en todas las fases del procedimiento.

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

#### Medidas provisionales.

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

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

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

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

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

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

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

5. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

6. El procedimiento sancionador anteriormente expuesto, suspenderá los plazos de prescripción de las faltas laborales.

#### Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

- Traslado temporal, por un período máximo de seis meses, fuera de su centro de adscripción a centros limítrofes.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días. El plazo se contará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 27.º Representación colectiva.

1. Competencias.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

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

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

7. Ser informado previamente de todas las sanciones impuestas por faltas graves y, especialmente, en caso de despido.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, en los términos legales.

c) Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.

d) Participación, como se determine por acuerdo entre las partes, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones referidas en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

12. En su función de Delegado de Personal, a que se establezcan las garantías necesarias para la recepción de la información correspondiente a su Servicio Provincial, en el marco de las competencias que tiene atribuidas en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El Comité de Empresa y/o los Delegados de Personal tendrán derecho a que el Director del Servicio Provincial conteste por escrito cualquier solicitud planteada por escrito referente a los derechos de información establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

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

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

Trabajadores/as horas:  
Hasta 100: 15.  
De 101 a 250: 20.  
De 251 a 500: 30.  
De 501 a 750: 35.  
De 751 en adelante: 40.

Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

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

3. Derechos Sindicales. La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tablones de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

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

#### 4. Comité Intercentros.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6 (Normas Generales).

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

Artículo 8 (Plantilla).

Artículo 27.1.

Artículos 13, 14.1 y 2, 17, y 26.

- Información para su aprobación de los Planes de Formación, participando en el diseño de dichos planes.

- Concesión de Permisos no retribuidos.

- En materia de Salud Laboral, tendrá conocimiento entre otros de las siguientes situaciones:

Estadística, al menos semestral, sobre el índice de absentismo y sus causas.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los índices de siniestralidad.

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

- La gestión del Fondo de Acción Social, en el ámbito de la Comisión Paritaria Regional.

- La vigilancia y participación, si así le es requerido por la correspondiente Comisión Paritaria Provincial, en el desarrollo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente IV Convenio, en relación con la creación de nuevos Equipos Periféricos o Bases Asistenciales.

- La vigilancia y participación en el desarrollo, de lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del presente IV Convenio, en relación con la implantación de los Equipos Mixtos.

- Con carácter general, todos los temas que afecten a la relación entre trabajadores y Empresa que les sean delegados por los Comités de Empresa o Delegados de Personal según corresponda.

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

La Empresa creará un fondo de 4.500 € para compensar los gastos originados por las actividades de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa. Dichos gastos deberán ser justificados y la representación de los trabajadores se dotará de un reglamento que regule esta materia.

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

#### Artículo 28.º Comisiones paritarias.

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

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

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

La Comisión de Seguimiento se convocará con carácter ordinario, cada dos meses a petición de cualquiera de sus miembros, pudiendo ser cancelada por acuerdo de las partes ante la ausencia de asuntos a tratar. La Empresa otorgará el crédito horario sindical para la participación de los representantes en las reuniones ordinarias. Cada parte soportará

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

Tendrá entre sus competencias:

- Conocer de los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio.
- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán vinculantes para las partes en los asuntos que se les sometan.
- Emitir los informes que sobre este Convenio, solicite la autoridad laboral o jurisdicción laboral.
- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, derivados del Comité Intercentros u otro órgano de carácter laboral o jurídico.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas del presente Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en conflictos colectivos.
- Esta Comisión conocerá, preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad Laboral, o bien mediando y arbitrando, cuando las partes así lo soliciten, en cuestiones de discrepancias entre Empresa y trabajadores en materia de Clasificación Profesional, Calendario Laboral, así como en Conflictos Colectivos y Extinciones de Contratos Colectivos, al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- La Comisión podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general que afecten, bien a la totalidad de la Empresa, bien a un Sector o Grupo Profesional.

## 2. Comisión Paritaria Regional.

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

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

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

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

## 3. Comisiones Paritarias Provinciales.

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

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

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

## Artículo 29.º Formación.

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

y calidad del servicio prestado, acreditando, en todo momento, la óptima capacitación profesional.

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

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

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Empresa, u otros Organismos, entre otros, la formación precisa para poder optar a procesos de promoción interna, el acceso especial al título de especialista en medicina familiar y comunitaria dirigida al colectivo médico, así como otra formación específica para TES y enfermería.

Durante el primer trimestre se realizará la planificación anual de la formación obligatoria y se dará a conocer a todos los trabajadores.

## Artículo 30.º Salud laboral.

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

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

### 30.1. Principios generales.

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

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

### 30.2. Participación del personal.

#### 2.a) Delegados/as de Prevención.

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

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

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

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

#### 2.b) Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

Las competencias y facultades del Comité serán las que se especifican en el artículo 39 de la Ley de Prevención, entre las que destacan:

1. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales, en colaboración con el Servicio de Prevención.

2. Fomento y promoción entre todos los trabajadores de la empresa de las acciones que se determinen en el plan de acción preventiva.

3. Divulgación de la información recibida por el Servicio de Prevención al resto de profesionales, según los cauces establecidos.

4. Velar por el cumplimiento de las medidas puestas en marcha por el Servicio de Prevención.

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

#### 3. Protección de la maternidad.

Se estará sujeto a lo expresado en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

#### Artículo 31.º Acuerdo de mediación.

Las partes firmante acuerdan acogerse al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales suscrito en Andalucía.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. El artículo 14 referente a la movilidad geográfica se ha pactado sobre la base de las ubicaciones de los equipos periféricos existentes a la firma del presente convenio. En el supuesto que la Empresa pro-

ponga un cambio organizativo que implique creación de nuevos equipos o modificación geográfica de los ya existentes, en Comisión Paritaria Regional deberán analizarse las nuevas circunstancias y negociarse las modificaciones necesarias (tramos kilométricos y compensación horaria) para mantener el equilibrio existente en cuanto a las cargas por desplazamientos.

Adscripción por bases asistenciales periféricas y categoría profesional al 1 de enero de 2003:

BASE	Médico	Enfermero	TES
Cádiz ciudad	100%	100%	100%
Jeréz	100%	100%	100%
Sanlúcar de Barrameda	100%	100%	100%
Motril	100%	83.3%	100%
Vélez-Málaga	100%	100%	100%
San Pedro de Alcántara	83.3%	83.3%	83.3%
Mijas-Fuengirola	100%	100%	100%

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

En relación con los efectos económicos de trienios de los trabajadores cuya prestación de servicios 061 fueron anteriores a su incorporación a la empresa, la fecha a considerar será la consignada en contrato.

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

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

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

Disposición Adicional Quinta. En cumplimiento de la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de aplicación a los trabajadores de EPES, la Empresa podrá recibir las solicitudes de compatibilidad, a efectos de su tramitación reglamentaria.

Disposición Adicional Sexta. No obstante lo dispuesto en el artículo 6, apartado 7 de este Convenio, la Unidad de Atención para la Emergencia Sanitaria Extrahospitalaria Primaria en Unidad Móvil podrá integrarse por un/a médico/a y un/a enfermero/a que no tengan relación laboral con la EPES, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que, previamente, se modifiquen el Decreto de selección y provisión en el SAS y/o otra normativa legal de aplicación, de forma que en el apartado de méritos y experiencia profesional, el tiempo de trabajo en la EPES se valore en idénticas condiciones que el trabajado en el SAS para vínculos temporales o definitivos.

2. Que dicho médico/a y enfermero/a pertenezcan al Servicio Andaluz de Salud.

3. Los componentes de los equipos mixtos tendrán una formación similar a los actuales equipos de emergencias.

4. No se utilizarán dichos equipos con personal ajeno a la EPES para cubrir incidencias laborales de personal dependiente de la EPES.

5. La distribución de funciones en el equipo mixto será idéntica a la de los equipos de emergencias EPES. Se garantizará en todo caso que las funciones del TES serán idénticas a las que desarrollan en los equipos con personal de EPES en su integridad. En el Protocolo conjunto SAS-EPES, las fun-

ciones del TES serán las que están determinadas en el actual mapa de competencias de la empresa.

6. Estos equipos serán activados por el médico coordinador de la EPES.

7. Los TES dependerán jerárquica y funcionalmente de la EPES, si bien se desarrollará un protocolo conjunto con el Servicio Andaluz de Salud para la actuación de dichos equipos, con descripción del ámbito de actuación de sus integrantes. Por acuerdo de la Comisión Paritaria y a propuesta de la parte social se designarán tres profesionales (uno por categoría) para su participación en los grupos técnicos de trabajo de elaboración de dicho protocolo y de funciones de profesionales que componen el equipo. La Comisión Paritaria Regional conocerá, informará y realizará un seguimiento del mismo.

8. Las previsiones de creación de estos equipos mixtos dependerán del desarrollo del Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias, estando enmarcados, en turno de noche, en una sola base periférica y bases actuales de Servicios Provinciales en los que actualmente existen equipos aéreos. Los profesionales actualmente contratados no estarán obligados a realizar, como consecuencia de la apertura de los equipos mixtos, desplazamientos (en tiempo o en distancia) superiores al máximo de los posibles (entre el centro de trabajo y bases del Servicio Provincial) previos a dicha apertura, ni verán disminuidas sus condiciones económicas.

9. El traslado y la asistencia de los pacientes se realizará, en todo caso, con todo el personal propio de un equipo de emergencias.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. El artículo 14 del Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004.

A partir de la firma del presente documento y hasta el día 31 de octubre del presente año, los profesionales, de forma individual o colectivamente, deberán formalizar las adscripciones en los términos previstos en el artículo 14. Así mismo, y antes del 1 de enero de 2004, se concluirá, con respeto a los históricos, y como se establece en el artículo 14.3, la determinación de las adscripciones.

Hasta el 31 de diciembre de 2003, la Empresa continuará prestando el transporte colectivo que, a la firma del convenio, viene proporcionando.

Disposición Transitoria Segunda. Los TES que a la firma del presente Convenio vienen percibiendo el Complemento Funcional 2, en la nómina del mes de octubre de 2003, percibirán una paga única no consolidable de 360,61 euros.

#### ANEXO I. CLASIFICACION PROFESIONAL

##### CATEGORIAS PROFESIONALES

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

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

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

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

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

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

## ANEXO II.- TABLAS SALARIALES.

### TABLA SALARIAL ANUAL APLICABLE EN 2002

#### EUROS

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos	
MEDICO	14.329,10	CF1	31.216,10	16%	4.994,58	38.707,97
			16.887,00			
		CF2	32.946,86	8%	2.497,29	40.438,73
				total	7.491,86	
ENFERMERO	12.161,57	CF1	21.654,09	12%	2.598,49	25.768,37
			9.492,52			
		CF2	23.384,85	7%	1.515,79	27.499,13
				total	4.114,28	

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
TES	7.412,66	CF1	14.853,04	8% 1.188,24	16.635,40
			7.440,38		
		CF2	15.372,26	4% 594,12	17.154,63
				total 1.782,36	
ADMINISTRATIVO					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.122,01	CF1	13.276,61	4% 531,06	14.205,97
			3.154,60		
				3% 398,30	
				total 929,36	

**TABLA SALARIAL ANUAL APLICABLE DE ENERO A JUNIO DE 2003**

**EUROS**

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
MEDICO	14.615,68	CF1	31.840,42	16% 5.094,47	39.482,12
			17.224,74		
		CF2	33.605,80	8% 2.547,23	41.247,50
				total 7.641,70	
ENFERMERO	12.404,80	CF1	22.087,17	12% 2.650,46	26.283,73
			9.682,37		
		CF2	23.852,55	7% 1.546,10	28.049,11
				total 4.196,56	
TES	7.560,91	CF1	15.150,10	8% 1.212,01	16.968,11
			7.589,19		
		CF2	15.679,71	4% 606,00	17.497,72
				total 1.818,01	
ADMINISTRATIVO					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.324,44	CF1	13.542,13	4% 541,69	14.490,08
			3.217,69		
				3% 406,26	
				total 947,95	

**TABLA SALARIAL ANUAL APLICABLE DESDE 1 DE JULIO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2.003**

**EUROS**

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
MEDICO	14,615.68	CF1	18,804.03	15% 5.012,96	41,106.24
			18,804.03		
		CF2	20,640.02	8% 2.673,57	42,942.24
				total 7.686,53	

Categoría	Salario Base	Complemento Funcional	Total sin incentivos	Incentivos hasta	Total posible con incentivos
ENFERMERO	12,404.81	CF1 10,786.29	23,191.09	11% 2.551,02	27,365.49
		CF2 12,625.80	25,030.61	7% 1.623,38	29,205.01
				total 4.174,40	
TES	7,560.91	CF 8,832.70	16,393.61	7% 1.147,55	18,196.91
				4% 655,75	
				total 1.803,30	
ADMINISTRATIVO	10,938.42		5,298.65	16,237.07	18,023.15
				7% 1.136,60	
				4% 649,48	
		total 1.786,08			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10,324.45		3,217.70	13,542.14	14,490.09
				4% 541,69	
				3% 406,26	
		total 947,95			

- Año 2004: Los importes vigentes del segundo semestre de 2003 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2004.  
 - Año 2005: Los importes finales de 2004 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2005.

TABLAS GUARDIAS LOCALIZADAS

Importe de las guardias localizadas: Año 2003

Médico	120,25 €
Enfermero	80,05 €
TES	51,68 €

TABLAS TRASLADOS FUERA DE LA COMUNIDAD ANDALUZA

Importe de los traslados: Aplicables desde 1 de julio de 2003

Médicos	126 €
Enfermeros	88,20 €
TES	63 €

TABLAS TRIENIOS

Importe de trienios: Año 2002

Categoría	Importe mensual
Médicos	38,70 €
Enfermeros	30,96 €
TES	17,84 €
Aux. Admin.	15,50 €

Importe de trienios: Año 2003

Categoría	Importe mensual
Médicos	39,47 €
Enfermeros	31,58 €
TES	18,20 €
Aux. Admin.	15,81 €

- Año 2004: Los importes de 2003 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2004.

- Año 2005: Los importes finales de 2004 se verán incrementados en el % de previsión de IPC que establezca la correspondiente ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2005.

ANEXO III. BAREMO DE TRASLADOS INTERNOS

HOJA DE AUTOBAREMACION DEL PROCESO DE TRASLADO INTERNO DE LA EMPRESA PUBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

I. EXPERIENCIA EPES

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

En el supuesto de igualdad, se valorará:

2. Servicios prestados en O61-SAS, expresados en número de días trabajados  
 Total días O61-SAS .....:

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

I. TIEMPO DE TRABAJO EN OTROS CENTROS SANITARIOS (área de cuidados críticos o urgencias): Ponderación del 40%. (Todos los centros e instituciones de carácter sanitario-asistencial dependientes del Sistema Sanitario Público.) Hasta un máximo de 80 puntos.

2 puntos por mes trabajado.

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

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

a) Formación:

Por cada curso recibido de 20 a 60 horas: 1 punto.

Por cada curso recibido de 61 a 120 horas: 2 puntos.

Por cada curso recibido de más de 120 horas: 5 puntos.

b) Docencia:

Por cada hora impartida: 0,20 puntos.

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

a) Formación:

Por cada curso recibido de 20 a 60 horas: 0,50 puntos.

Por cada curso recibido de 61 a 120 horas: 1 punto.

Por cada curso recibido de más de 120 horas: 2 puntos.

b) Docencia:

Por cada hora impartida: 0,10 puntos.

3. Investigación:

- Por cada libro publicado: 2 puntos.

- Por cada capítulo de libro: 0,5.

- Por cada artículo en revistas especializadas: 0,25.

- Por cada ponencia a congresos/jornadas: 0,25.

- Por cada comunicación/póster en congreso/jornada: 0,10.

- Investigador/a principal en proyectos de investigación: 0,5.

- Investigador/a secundario: 0,25.

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

III. EVALUACION PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL: Ponderación del 25%. Suma de las dos últimas EDP en rangos, según la siguiente valoración. Hasta un máximo de 50 puntos.

RANGO 4 25 puntos

RANGO 3 20 puntos

RANGO 2 12 puntos

RANGO 1 3 puntos

IV. CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES: Ponderación del 10%. Hasta un máximo de 20 puntos. Afecta a ascendientes, descendientes o pareja, que residan en el lugar de destino solicitado.

- Por acreditar la residencia del cónyuge o pareja de hecho en el lugar de destino: 2,5 puntos.

- Por acreditar la residencia de hijo/s en el lugar de destino: 2,5 puntos.

- Por acreditar la residencia de padre y/o madre en el lugar de destino: 2,5 puntos.

- Por acreditar la condición de familia numerosa en el lugar de destino: 2,5 puntos.

*RESOLUCION de 6 de octubre de 2003, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se concede autorización administrativa a Gamesa Energía, SA para instalar una planta eólica de generación de energía eléctrica en los términos municipales de Almargen y Teba (Málaga). (PP. 3920/2003).*

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 29 de diciembre de 2000, la empresa «Gamesa Energía, S.A.», con domicilio social en Vitoria (Alava), C/ Portal de Gamarra, número 40, solicitó en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Málaga, autorización administrativa y declaración de utilidad pública, para realizar una instalación eólica de generación de energía eléctrica, denominada «Altamira», sita en los términos municipales de Almargen y Teba (Málaga).

Segundo. Con fecha 22 de febrero de 2001, «Gamesa Energía, S.A.», presenta escrito en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Málaga, por el que anula la solicitud de declaración de utilidad pública, para la planta eólica de generación de energía eléctrica denominada «Altamira», y reitera la de autorización administrativa para la misma.

Tercero. De acuerdo con el artículo 125 del R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se sometió el expediente a información pública, insertándose anuncios en el BOJA núm. 50 de 3 de mayo de 2001, en el BOP de Málaga núm. 86 de 7 de mayo de 2001, sin que se presentaran alegaciones.

Cuarto. La Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente de Málaga emitió, con fecha 24 de junio de 2003, Declaración de Impacto Ambiental por la que resulta viable la ejecución del proyecto, con los condicionados recogidos en dicho documento.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, es competente para conceder la citada autorización según lo dispuesto en el Título I, artículo 13.4 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 102/2003, de 15 de abril, por el que se modifica el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Vistos la Ley 54/1997, de 27 de noviembre del Sector Eléctrico, así como el R.D. 1955/2000, citado anteriormente.

Vistos la Declaración de Impacto Ambiental de la Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente de Málaga, así como el informe favorable de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Málaga, esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, a propuesta del Servicio de Energía:

#### RESUELVE

Conceder Autorización Administrativa a Gamesa Energía, S.A. para realizar la instalación referida, cuyas características principales serán:

1. Términos municipales afectados: Almargen y Teba.