

Convenio Colectivo «Hospital San Juan de Dios del Aljarafe»

Visto el Convenio Colectivo «Hospital San Juan de Dios del Aljarafe», suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2013.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo. Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo «Hospital San Juan de Dios del Aljarafe», suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2013.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia. Sevilla a 26 de junio de 2012.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objetivo regir las condiciones de trabajo entre la entidad Hospital San Juan de Dios del Aljarafe (el Hospital o HSJDA), de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia Bética Nuestra Señora de la Paz, y los trabajadores del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ámbito Personal



El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales, con o sin título y que están vinculados al Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Los miembros de las comunidades religiosas y/o de las Diócesis que presten su servicio en el Hospital. Dicho personal se registrará por los convenios particulares que tengan establecidos o que se establezcan en el futuro.
- b) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Hospital.
- c) Los alumnos que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el Hospital.
- d) Los profesores, trabajadores y alumnos de la Escuela Universitaria de Enfermería San Juan de Dios.
- e) Los voluntarios que prestan su acción social en el Hospital.
- f) Los profesionales dependientes del Servicio Andaluz de Salud u otra entidad, que en virtud de convenio concretos que se puedan establecer desarrollen puntualmente algún tipo de actividad asistencial en el Hospital en el marco de dicho Convenio.
- g) Al personal afectado por el presente convenio colectivo que, en virtud de nombramiento, pase a ostentar cargo directivo, y debido a tal situación modifique las condiciones establecidas en el mismo, le será computable para el reconocimiento de cualquier derecho el periodo que haya estado desempeñando funciones directivas, y al producirse el cese en dichas funciones, de forma voluntaria o a solicitud de la empresa, se reintegrará a un puesto de trabajo de su categoría profesional anterior, siéndole de aplicación la totalidad del convenio colectivo de este centro hospitalario.
- h) Los Médicos/Facultativos Internos Residentes se registrarán por el Real Decreto 1146/2006 de 6 de octubre, por lo que estarán afectados por el presente Convenio en todo lo que esta normativa disponga.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de trabajo Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, durante el tiempo de





vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito de Aplicación Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años, comenzando su vigencia a los efectos recogidos en el presente Convenio el día 1 de enero de 2012 y terminando el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Retroactividad

Todas las disposiciones contempladas para el ejercicio 2012 tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2012, salvo las que se regulen a estos efectos en su propio artículo de este Convenio.

Artículo 6. Prórroga y Denuncia

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por anualidades, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que, en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prorrogas. La denuncia se formalizará por escrito debiendo adjuntarse el proyecto de los puntos a revisar.

Denunciado el convenio se entenderá que el mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, incrementándose anualmente, en el mes de enero, el conjunto de conceptos salariales recogidos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado. En el caso de que, al finalizar el año, el IPC real anual supere la previsión inicial del Gobierno, todos los conceptos salariales se regularizará en el mismo porcentaje que el diferencial resultante entre este IPC real, según los datos oficiales que publique el Instituto Nacional de Estadística y el inicialmente previsto.

Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo a 1 de Enero de año anterior, abonándose en la misma nómina del mes de febrero del año en que se publique el IPC real. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos previstos en los sucesivos años.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible, por lo que sí cualquiera de sus determinaciones es objeto de anulación, por cualquier causa, quedará totalmente invalidado el Convenio en su totalidad.



En caso de anulación de cualquiera de sus determinaciones, por cualquier causa, las partes firmantes se comprometen a tratar de resolver tal circunstancia en el plazo de dos meses desde la notificación de la nulidad, a través de la Comisión competente. Si agotado el plazo no se hubiera alcanzado acuerdo, se actuará en los términos legalmente establecidos.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes que han constituido la Comisión Negociadora del mismo, cuyos componentes constan en el acta.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento el ámbito que corresponde a la Dirección de la empresa y sí únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

La Comisión se reunirá cuando lo convoque cualquiera de sus miembros. La convocatoria habrá de hacerse por escrito e incluyendo imprescindiblemente el orden del día propuesto. Una vez solicitada la reunión de la Comisión Paritaria ésta se llevará a cabo en un plazo máximo de quince días.

El lugar de la reunión será el propio Hospital San Juan de Dios del Aljarafe y la comparecencia obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

De entre los seis componentes de la Comisión se elegirá por la misma un Presidente y un Secretario.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco componentes, como mínimo.

Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que a la Comisión le sea sometido cada asunto, salvo que por la complejidad del mismo se acuerde un plazo mayor por ambas partes. En caso de discrepancias y como paso previo a la jurisdicción social competente ambas partes se someterán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) y lo previsto en la normativa aplicable.

Artículo 9. Absorción y Compensación

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo



podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones y /o condiciones en cómputo anual superen las aquí establecidas. No obstante lo anterior, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio Colectivo, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o pacto previo.

Artículo 10. Condiciones más Beneficiosas

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio Colectivo, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o pacto previo, cuando resultaren más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 11. Prelación Normativa

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

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

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

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 12. Principios Generales de Organización

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral de desarrollo del mismo.

A estos efectos, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos, especialmente en la información, orientación y propuesta en lo



relacionado con la organización del trabajo.

Artículo 13. Jornada

La jornada de trabajo, durante los años de vigencia del presente convenio, para todo el personal incluido en el ámbito del mismo, será de 1.586 horas anuales de trabajo efectivo.

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo que en cómputo anual dedica el trabajador a su cometido laboral propio, el tiempo en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo o dedica al mismo.

Los veinte minutos de descanso en jornada continuada tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los mayores de 60 años que así lo soliciten se les reducirá la jornada en una hora diaria.

Artículo 14. Calendario Laboral

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

Las modificaciones sobre los horarios actualmente establecidos por la empresa, deberán ser comunicadas al Comité de Empresa.

Artículo 15. Calendario Laboral Individual del Trabajador

Anualmente y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará y entregará al Comité de Empresa antes del quince de enero de cada año las planillas de trabajo anuales de cada trabajador que se pondrán a disposición de los mismos con la siguiente información: nombre del trabajador, lugar y horario de trabajo, tipo de jornada, días de descanso, festivos, turnos y días efectivos que se trabajan. El cómputo horario total resultante de estas planillas estará a expensas de la regulación de los períodos de vacaciones de los trabajadores, salvando siempre la jornada anual establecida en el presente Convenio.

Las posibles modificaciones de estas planillas para que sean efectivas deberán ser notificadas con la antelación legal a los/as trabajadores/as afectados y al Comité de Empresa. Esta notificación será siempre por escrito.

Este mismo régimen se hará extensible a aquellos trabajadores cuyo periodo de trabajo sea inferior al año, haciéndoles entrega de un calendario laboral antes de comenzar su relación contractual lo más exacto posible.



Los trabajadores, dentro de las indicaciones y directrices de la empresa, voluntariamente podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos y fines de semana, en la concreción de los calendarios laborales asignados siempre que sea entre trabajadores de la misma unidad. Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno del superior inmediato y quedara registrado en la aplicación informática existente para tal fin. En caso de no contar con el visto bueno, habrá de ser motivado por escrito por parte del superior. Dicho intercambio no supone alteración alguna en el calendario laboral asignado a efectos retributivos ni de cómputo de jornada.

Cuando ambos cónyuges o pareja de hecho trabajen en el HSJDA, la empresa a solicitud de los mismos tratará de adecuar sus turnos de trabajo.

En los supuestos en los que, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifiquen, cabrá la adaptación de los turnos de trabajo.

Artículo 16. Turno Fijo de Noche

En ningún caso se podrán establecer turnos fijos de noche a los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 17. Descanso Semanal

Entre el final de una jornada de un día y el principio de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La observancia de la jornada anual pactada no puede quedar menoscabada en modo alguno por este descanso o libranza, pues el descanso semanal obligatorio no es, por su propia naturaleza, tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18. Festivos

El Hospital respetará el calendario oficial de festivos que le corresponda. Los festivos enunciados en este artículo no modifican la jornada efectiva anual.

Los turnos correspondientes a estos festivos se disfrutarán en dicha fecha por aquellos trabajadores que así lo tengan establecido en su planilla de trabajo.

Artículo 19. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de un mes natural, sin



que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden 60 días antes, al menos, del comienzo de disfrute de las mismas. La solicitud de dichas vacaciones por parte del trabajador deberá ser anterior, siempre que ello sea posible, al 1 de marzo de cada año.

19.1. Duración:

a) En el caso de que las vacaciones se deseen disfrutar en un mes que tenga 31 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 31, ambos inclusive).

b) En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 30 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 30, ambos inclusive).

c) En el mes de febrero se disfrutarán sus 28 ó 29 días (si es año bisiesto), y a éstos se le sumarán los días naturales del mes de marzo que sean necesarios hasta completar 30 días naturales.

d) En el caso de que las vacaciones se disfruten en quincenas naturales en un mes que contengan 31 días, estas se disfrutarán (desde el día 1 al 15, ambos inclusive) y (desde el día 16 al 31 ambos inclusive).

e) Cuando el período de disfrute de las vacaciones no coincida con un mes natural o una quincena natural se computarán 30 días naturales contados a partir del inicio del período.

f) A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no se computarán) los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

19.2. Organización de las vacaciones:

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la dirección y el trabajador, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones establecida dentro de cada Unidad.

19.3. Grupo de trabajo de seguimiento de vacaciones.

A la entrada en vigor del presente convenio en el centro se constituirá un grupo de trabajo de seguimiento formada por la dirección del centro y el comité de empresa que velará por el cumplimiento de los asuntos relativos a la planificación





y disfrute de las vacaciones.

A este grupo de seguimiento de vacaciones se podrán presentar cuantas incidencias se detecten en este ámbito y las propuestas de mejora o modificación que se crean necesarias.

En el mismo, la Dirección informará de las solicitudes de vacaciones de todos los trabajadores que se soliciten. De este modo, una vez que se tenga definida la planificación de las vacaciones ésta será presentada en este grupo de trabajo para su conocimiento.

A este grupo de trabajo de seguimiento de vacaciones se le entregará antes del comienzo de cada año natural la planificación anual de las vacaciones de todos los servicios del centro de trabajo.

19.4. Fraccionamiento:

a) Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida.

b) No obstante, las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos periodos, siendo la duración total de los mismos 30 días naturales y en ningún caso el periodo mas corto será inferior a 7 días naturales.

c) El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios establecidos en la planificación anual de vacaciones.

19.5. Periodo de disfrute:

a) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre.

b) Los trabajadores que voluntariamente no disfruten del período vacacional en el mes en que le correspondiese por motivo de las rotaciones mensuales (julio, agosto y septiembre), se considerará que las han disfrutado en el mes que por dicha rotación mensual les correspondía.

c) Los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones; y una vez fijados, no se podrán cambiar, salvo a petición expresa del trabajador, que podrá cambiar las fechas con un compañero siempre y cuando se cuente con el visto bueno de la dirección.

d) Voluntariamente los trabajadores que así lo deseen podrán tomar las vacaciones en otros meses del año, conforme a lo que se establezca en la planificación anual de vacaciones.

e) Los trabajadores casados o miembros de parejas de hecho que figuren como





tales en el debido registro, cuyos cónyuges o convivientes presten sus servicios en el HSJDA, y que así lo soliciten, tendrán derecho al otorgamiento de idéntico periodo para ambos, teniendo preferencia sobre el resto del personal.

19.6. Procedimiento:

- a) El trabajador solicitará las vacaciones por escrito y por duplicado utilizando el modelo normalizado disponible en el Hospital.
- b) A la vista de las solicitudes y teniendo en cuenta los acuerdos a que pueda llegar el personal de cada categoría profesional, en cada Unidad o Servicio se elaborará el calendario vacacional, estableciéndose en su caso un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.
- c) En el caso de no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose igualmente un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.
- d) El trabajador conocerá con dos meses de antelación las fechas del disfrute de las mismas.
- e) La autorización de las vacaciones se realizará preferentemente por escrito. No obstante, en caso de no recibir confirmación por parte de la dirección, se entenderá que se autoriza el periodo de vacaciones solicitado.

19.7. Incapacidad Temporal en Vacaciones:

- a) En el caso de que algún trabajador cause baja por Incapacidad Temporal durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.
- b) La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.
- c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida





en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de Incapacidad Temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

19.8. Supuestos especiales:

a) Los trabajadores que cesen antes del 31 de Diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondían, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo 30 días naturales. Si al cese el trabajador hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.

b) El personal que acceda a la jubilación o a excedencia voluntaria deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso. En el caso de jubilación forzosa, por la Dirección del Centro se comunicará al profesional con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.

c) Aquel personal que durante el mismo año natural hubiera tenido permiso sin sueldo o haya cumplido sanción disciplinaria de suspensión de funciones, teniendo ya disfrutadas las vacaciones íntegras o más días de los que le correspondiesen por la prestación de servicios, se le deducirán los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

19.9. Salario en vacaciones:

a) El salario a percibir durante el período de vacaciones será de una mensualidad de los conceptos salariales (salario base, complemento de titulación, habilidades y formación continuada, antigüedad, complemento personal y atención continuada conforme a lo establecido en el artículo correspondiente de este texto) incluyendo en el mismo una media de los complementos de nocturnidad y especialidad de los tres últimos meses trabajados anteriores a la fecha en que comience el disfrute de las vacaciones.

b) En el caso de que estas vacaciones no se disfruten en un mes natural completo la media mensual de los complementos de nocturnidad, y especialidad se abonarán exclusivamente y en su totalidad en el primero de los periodos vacacionales.

Artículo 20. Contratación

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

Artículo 21. Contratos de Obra y /o Servicio

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. Esta modalidad podrá ser utilizada en los casos de formalización de contratos de trabajo como consecuencia de acuerdos con las Administraciones

Públicas de carácter temporal y determinado, no considerando entre estos últimos todos aquellos de una duración superior a un año.

Artículo 22. Ingresos

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal de la exclusiva competencia de la Dirección del Hospital, pudiendo la misma someter a los candidatos a las pruebas de selección que considere oportunas. En este proceso se valorarán criterios de formación, méritos, competencias, habilidades, actitudes y experiencia del trabajador.

Artículo 23. Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con el contrato del propio profesional o en su defecto con la siguiente escala que se corresponde a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en Anexo I.

| | |
|------------|---------|
| Grupo I: | 6 meses |
| Grupo II: | 45 días |
| Grupo III: | 30 días |
| Grupo IV: | 30 días |

Estos períodos de prueba se entienden de trabajo efectivo, interrumpiéndose por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios se reanudará igualmente el periodo de

pruebas inicialmente pactado en el mismo punto en el que se interrumpió.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado.

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

Artículo 24. Extinción de la Relación Laboral por Voluntad del Trabajador

Todo trabajador que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con un plazo de preaviso de quince días.

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

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

Artículo 25. Plantilla

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

Igualmente al comienzo de cada año natural, se facilitará a los representantes de los trabajadores un listado del personal de la empresa que se encuentre en situación de excedencia. En el mismo se hará constar el tipo de excedencia y su duración.

Artículo 26. Promoción Profesional

La promoción profesional, sobre la base de un proceso de formación permanente, tiene por finalidad impulsar el desarrollo profesional de todos los trabajadores.

Ambas partes conscientes de la importancia de impulsar la necesaria motivación de los trabajadores, estimularán tanto la promoción interna producida por la variación de grupo profesional del trabajador, como la movilidad interna, en virtud de la cual se capacita a los profesionales para asumir los distintos cometidos

funcionales propios de su categoría.

Será facultad exclusiva de la Dirección del HSJDA la gestión del proceso de cobertura de puestos de trabajo. Esta gestión se llevará a cabo en todo caso en función de los criterios ya expuestos en el artículo 22.

En el supuesto de nuevas adjudicaciones de la cartera de servicio del HSJDA, que impliquen un aumento de los puestos de trabajo, la empresa atendiendo a los principios anteriores y con la publicidad debida valorará en el proceso de cobertura de los puestos el siguiente orden de prelación:

- i. Movilidad interna.
- ii. Proceso de promoción interna.
- iii. Proceso de selección externo.

26.1 Promoción Interna.

De este modo, los profesionales del HSJDA que deseen solicitar a la Dirección el pasar a un puesto de trabajo de categoría profesional diferente deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener la titulación necesaria que se exige para acceder al puesto que se aspira.
- b. Tener un óptimo desempeño profesional en su puesto de origen.
- c. Cumplimentar la solicitud oportuna.

Cada una de las solicitudes será comunicada tanto por la Dirección como por el Comité de Empresa al grupo de trabajo creado a estos efectos, que tendrá como objetivo que en el seno del mismo se informe a los representantes de los trabajadores de las Solicitudes y de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa a este respecto.

Artículo 27. Movilidad Interna

Asimismo los profesionales del HSJDA que deseen solicitar a la Dirección un cambio de área de trabajo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener la titulación necesaria que se exige para acceder al puesto que se aspira.
- b. Tener un óptimo desempeño profesional en su puesto de origen.
- c. Cumplimentar la solicitud oportuna.

Cada una de las Solicitudes será comunicada tanto por la Dirección como por el



Comité de Empresa al grupo de trabajo creado a estos efectos, que tendrá como objetivo que en el seno del mismo se informe a los representantes de los trabajadores de las Solicitudes y de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa a este respecto.

Artículo 28. Trabajo por Objetivos

De acuerdo a sus fines, objetivos y compromisos, la Dirección continuará impulsando el trabajo por objetivos. De este modo impulsará las líneas de Retribución Variable con arreglo a la consecución de Objetivos en tres áreas diferenciadas: Objetivos de Hospital, de Servicio e Individuales.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 29. Criterios Generales

Los trabajadores afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales y Categorías en atención a las funciones que desarrollen. Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener prevista todas las categorías enunciadas si las necesidades y volumen de trabajo del Hospital no lo requieren. En Anexo I se relacionan los grupos profesionales y categorías que componen los mismos.

Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades del Hospital, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a los puestos de trabajo.

Artículo 30. Trabajo de Superior o Inferior Categoría

El trabajador que realice trabajos de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a tres meses durante un año, u cinco durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la de la función que efectivamente se realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una





categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. El carácter perentorio o imprevisible de dicha necesidad podrá ser tratado a posteriori en la Comisión Paritaria del presente Convenio sin menoscabo del derecho del trabajador a recurrir a los tribunales.

La empresa vendrá obligada a respetar el contenido de las categorías profesionales; la negativa del trabajador a realizar tareas distintas a la de su clasificación profesional no será constitutiva de indisciplina, siempre y cuando no concurren las circunstancias señaladas en el apartado anterior.

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 31. Conceptos que Integran las Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, estarán constituidas por los Salarios Base mensuales establecidos en el Anexo II, incrementados con los complementos establecidos en el presente capítulo.

Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complemento por titulación, habilidades y formación.
- c) Complemento antigüedad consolidada.
- d) Complemento personal.
- e) Complemento de categoría.
- f) Pagas extraordinarias.
- g) Complemento de especialidad.
- h) Complemento horas nocturnas.
- i) Complemento domingos y festivos.
- j) Complemento festivos especiales.
- k) Atención continuada.
- l) Horas extraordinarias.





m) Plus no absentismo.

Artículo 32. Salario Base

Se entiende por Salario Base mensual el que para cada categoría profesional se determina en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio, con los incrementos anuales que se estipulan para cada ejercicio de vigencia del mismo. El mismo será pagadero en doce mensualidades.

Artículo 33. Complemento por Titulación, Habilidades y Formación Continuada

Se entiende por Complemento por titulación, habilidades y formación continuada el que para cada categoría profesional de forma mensual se determina en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio. El mismo será pagadero en doce mensualidades.

De las cantidades estipuladas en el mismo, un 12% estará afecto a formación continuada, que comprenderá 2 horas semanales, fuera de la jornada de trabajo. Esto no será aplicable a aquellos trabajadores que en virtud del anterior convenio estuvieran exentos de esta estipulación.

Artículo 34. Antigüedad Consolidada

Las cantidades salariales que perciban los trabajadores por este concepto se mantienen consolidadas en la nómina, permaneciendo éstas invariables y por tiempo indefinido, no siendo nunca objeto de revisión, ni absorción o compensación por conceptos salariales.

Artículo 35. Complemento de Categoría

Se entiende por Complemento de Categoría mensual el que para cada categoría profesional se determina en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio, con los incrementos anuales que se estipulan para cada ejercicio de vigencia del mismo. El mismo será pagadero en doce mensualidades.

Artículo 36. Pagas Extraordinarias

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en las nóminas correspondientes a los meses de junio y diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad de lo establecido para el Salario Base mensual en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, más la cantidad de resultante de la media de los complementos de antigüedad, nocturnidad y especialidad de los tres meses trabajados anteriores a la fecha de cobro de la mencionada paga. Dicho pago se hará antes del día 15 de cada uno de los dos meses.



2. El personal que haya estado o esté de baja por Incapacidad Temporal percibirá la totalidad de las pagas mencionadas.

Artículo 37. Complemento de Especialidad

1. En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor de los profesionales sanitarios de los grupos profesionales II, III y IV, que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

- a. Mantenimiento.
- b. Quirófanos.
- c. Radiología.
- d. Medicina Nuclear.
- e. Radioterapia.
- f. Laboratorio.
- g. U.C.I.
- h. Nefrología.
- i. Lavandería.
- j. Unidad de Citostáticos.
- k. Unidad de Toxicómanos.
- l. Unidad de Infecciosos.
- m. Unidad de Neonatales.

10 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 204 Sábado 1 de septiembre de 2012

2. La cuantía de este complemento será del 15% del Salario Base mensual que para cada categoría profesional se detalla en el Anexo II.

3. Cuando el destino al puesto tenga carácter habitual o continuado, se percibirá dicho complemento de forma íntegra.

A estos efectos, se entenderá que un trabajador ha desarrollado tareas de forma continuada en un puesto concreto cuando el 75% o más de las horas de trabajo





efectivo de los tres meses anteriores las haya realizado en un puesto sujeto a este complemento. En el supuesto de que el trabajador lleve menos de tres meses de alta en la empresa dicho porcentaje se computará sobre el tiempo efectivo de alta de dicho trabajador en la empresa.

a) Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual o continuado, se percibirá el complemento en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y proporcionalmente al número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

La retribución por este día será la resultante de dividir la cuantía que se devenga en función de lo establecido en el apartado 2 del presente artículo por 30 días y multiplicarla por el número de días sujetos a especialidad.

Artículo 38. Complemento de Nocturnidad

A estos efectos se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente con independencia del número de horas de duración del turno de trabajo, de la hora de inicio y de la hora de finalización del mismo.

Las horas trabajadas durante este período serán retribuidas conforme a este complemento exclusivamente a los Grupos Profesionales II, III y IV, tomando como referencia las siguientes cuantías por hora realizada:

| Euros Hora | | |
|-------------------|----------|----------|
| Grupo Profesional | Año 2012 | Año 2013 |
| Grupo II | 4,1 | 4,1 |
| Grupo III | 3,5 | 3,5 |
| Grupo IV | 3,5 | 3,5 |

Artículo 39. Complemento de Domingos

Los trabajadores de los grupos II, III y IV tendrán derecho a percibir el plus de domingo en las cuantías que a continuación se detallan por cada uno de los domingos realmente trabajados.

| Euros Hora/Domingo | | |
|--------------------|----------|----------|
| Grupo Profesional | Año 2012 | Año 2013 |
| Grupo II | 4 | 4 |
| Grupo III | 3,5 | 3,5 |
| Grupo IV | 3 | 3 |

Tendrán a estos efectos la consideración de horas sujetas al plus de domingo las que van desde las 22 horas del sábado, hasta las 22 horas del mismo domingo.

Artículo 40. Complemento de Festivo Especial

1. Número de días sujetos a este complemento.

El número de días que tendrán esta consideración a los efectos retributivos serán los 14 festivos anuales.

La dirección consensuará con el Comité de Empresa la designación de los 14 festivos anuales y las fechas concretas que tendrán esta consideración a los efectos retributivos. Antes del 1 de diciembre del ejercicio anterior el Comité de Empresa comunicará de forma fehaciente a la Dirección su propuesta de fechas concretas para que sean incluidas en el calendario laboral.

2. Efectos retributivos del complemento de Festivo Especial.

En función de las delimitaciones señaladas anteriormente, tendrán derecho a percibir este complemento todos los trabajadores del Hospital por cada hora de festivo especial efectivamente trabajada, conforme a las siguientes cuantías:

| Euros Hora / Festivo Especial | | |
|-------------------------------|----------|----------|
| Grupo Profesional | Año 2012 | Año 2013 |
| Grupo I | 18 | 18 |
| Grupo II | 8,5 | 8,5 |
| Grupo III | 7,5 | 7,5 |
| Grupo IV | 6,5 | 6,5 |

Artículo 41. Complemento de Atención Continuada

En aquellos casos que contemple la programación funcional del Hospital se hará necesaria la prestación de servicios de atención continuada con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario. En estos casos el personal sanitario del grupo I desarrollará una jornada complementaria.

Esta jornada, cuando se realice bajo la denominación de «Guardias» podrá ser de dos tipos, la que requieren presencia física del facultativo en el Hospital, y las localizadas, que se establecen cuando las necesidades asistenciales no exijan dicha presencia pero sí la disponibilidad para su localización y presencia inmediata en el Hospital cuando sea requerido.



De acuerdo con la programación funcional del Hospital dichas guardias se organizarán de forma general en módulos de guardia de 17 y/o 24 horas, correspondiéndose los mismos con guardias de días laborables o de festivos respectivamente. La distribución de dichas guardias se hará de forma proporcional entre los facultativos de cada unidad tratando de compensar entre ellos el número de guardias a realizar en festivos y la de los días ordinarios.

Cualquier otra expresión de la atención continuada será contemplada en la programación funcional del Hospital y recibirá en lo retributivo un tratamiento análogo.

En aquellos casos en los que conociendo las necesidades de atención continuada de un servicio concreto se haya acordado de forma individual con los profesionales del mismo un número determinado de horas anuales por este concepto de atención continuada, el abono de las mismas se podrá realizar en doce mensualidades equivalente. Dicha programación se hará en módulos mensuales de 75 horas (825 anuales) y se establece para el año 2012 y 2013 en 16.107,42 euros anuales.

Sábado 1 de septiembre de 2012 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 204 11

Si por circunstancias excepcionales hubiera que realizar algún módulo de atención continuada por encima de las acordadas, el mismo se abonará en la nómina del mes en que la misma se ha realizado, en cuantías análogas a las señaladas anteriormente.

La distribución de dichas «guardias» se hará de forma proporcional entre los facultativos de cada unidad tratando de compensar entre ellos el número de guardias a realizar en festivos y la de los días ordinarios.

En función de las necesidades asistenciales, los facultativos que hayan cumplido 55 años o que por motivos de salud justificados, o que se encuentren en estado de gestación, y así lo soliciten podrán quedar exentos de la obligación de realizar dicha actividad de atención continuada cuando se realice en formato de guardias médicas.

Artículo 42. Jefatura de Guardia

El jefe de guardia médica designado en el centro asumirá la máxima autoridad y representación del centro hospitalario correspondiente en ausencia del Director Gerente.

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

negativamente en la calidad asistencial.

Las retribuciones por el ejercicio de las funciones de Jefe de Guardia se harán efectivas mediante un incremento del 50% del valor de la guardia médica desarrollada.

Artículo 43. Horas Extraordinarias

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 13 (jornada) del presente Convenio Colectivo y no se correspondan a las de atención continuada. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior al límite establecido por la legislación vigente.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria calculada en función del Salario Base más el Complemento por titulación, habilidades y formación continuada. A elección del trabajador, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas. Dichos descansos no afectarán al cómputo de la jornada anual del año siguiente.

Artículo 44. Complemento Personal

Todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vengan percibiendo este complemento lo mantendrán en la misma cuantía que en el año 2012.

Este Complemento no será nunca objeto de absorción y se revisará anualmente durante la vigencia del presente Convenio en función de la subida estipulada para el Complemento por titulación, habilidades y formación continuada.

Artículo 45. Plus de No Absentismo

De manera excepcional, y dadas las circunstancias actuales, durante los años 2012 y 2013 se establece el siguiente Plus.

Se incluirá en la nomina de los meses de julio y octubre del año 2012, enero, abril, julio, octubre del año 2013 y enero del año 2014 por este concepto una retribución equivalente al 5% del Salario Base mes para aquellos profesionales de los Grupos Profesionales II, III y IV que cumplan con los siguientes requisitos:

- No haber tenido ausencia alguna por motivo alguno en el trimestre anterior al que corresponde cada nómina mencionada.

Se excluyen las vacaciones, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

- Tener una antigüedad mínima de un año al último día de cada uno de los



trimestres naturales.

La empresa entregará al Comité de Empresa antes del 15 de enero de cada año un listado donde aparezcan las ausencias por personas.

Artículo 46. Incrementos Salariales

Durante los años 2012 y 2013 no se verán incrementados los siguientes conceptos salariales:

Salario Base, Complemento por Titulación, Habilidades y Formación, Complemento Personal, Complemento de Categoría, Complemento de Especialidad, Complemento Horas Nocturnas, Complemento Domingos y Festivos, Complemento Festivos Especiales, Atención Continuada, horas extraordinaria y jefatura de guardia.

Capítulo V. Condiciones Sociales

Artículo 47. Ayuda Escolar

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades pagaderas en el mes de octubre de cada año:

a) 80 euros anuales por cada hijo que curse estudios de primer y segundo ciclo de Primaria.

b) 130 euros anuales por cada hijo que curse estudios de tercer ciclo de Primaria, ESO, Bachillerato, Enseñanza técnico-

Profesional de grado medio, Enseñanza técnico-Profesional de grado superior, y hasta un máximo de 18 años.

Esta ayuda también será aplicable a los trabajadores y a los hijos de los trabajadores que cursen estudios universitarios.

c) 30 euros mensuales por cada hijo inferior a 6 años para gastos de guardería o centro de Preescolar, siempre y cuando justifique la asistencia y el centro se encuentre reconocido. Será pagadero única y exclusivamente en aquellos casos en los que un trabajador del Centro haya solicitado de forma reglada la inscripción de su hijo en la Guardería del Hospital y no haya sido posible su admisión por la falta de plazas en la misma.

No se abonará a los hijos de los trabajadores que estén matriculados en la guardería del Hospital.

d) Todos los trabajadores que tengan a su cargo discapacitados físicos o psíquicos



percibirán 30 euros mensuales por cada discapacitado físico o psíquico que tengan a cargo.

Cuando ambos progenitores estén trabajando en el HSJDA las cantidades serán percibidas por los dos trabajadores.

Artículo 48. Uniformes

A su ingreso en el Hospital se entregarán a cada trabajador dos uniformes completos, un par de zapatos homologados y cualquier otra indumentaria que se precisara para el desempeño de sus funciones. Cada dos años se irán renovando todos estos elementos.

La empresa dotará a su personal, en consonancia con lo anterior, de la uniformidad necesaria y reglamentaria de acuerdo con la normativa laboral existente al respecto, adecuándola al puesto de trabajo.

Artículo 49. Jubilación

El trabajador que lleve más de cinco años en la empresa al cumplir los 60 años, y hasta cumplir los 61, podrá solicitar de la misma la jubilación, percibiendo una indemnización por parte de ella, equivalente a una mensualidad del último sueldo que perciba exclusivamente de los conceptos Salario Base, Titulación, habilidades y formación continuada, Antigüedad y Complemento personal, por cada tres años de servicio en la empresa.

Artículo 50. Dietas

Todos los trabajadores que, por necesidad y por instrucciones de la dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de Bormujos disfrutarán de las siguientes dietas:

- a. 7,70 euros, cuando el trabajador realice las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento, o durante el viaje, o tenga que pernoctar como consecuencia del desplazamiento.
- b. 3,85 euros diarios cuando el trabajador tenga que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.
- c. 0,18 euros por kilómetro realizado al propietario del automóvil.

Artículo 51. Incapacidad Temporal

- a. Hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral y laboral, de los que se derive una hospitalización y mientras dure dicha



hospitalización así como en los de alumbramientos con cesárea, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por cien del salario real correspondiente al mes en que se produzca la baja.

b. Accidente Laboral y Enfermedad Profesional.

Independientemente de lo anterior, el trabajador en los supuestos de accidente laboral y/o enfermedad profesional, percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja.

c. Enfermedad común y Accidente no laboral.

El trabajador percibirá el 70% de la base de cotización del mes anterior a la baja durante los veinte primeros días de baja en las dos primeras bajas que cause a lo largo del año.

Para aquellos profesionales cuya base de cotización sea inferior a su Salario Real, se tomará en consideración éste último en lugar de aquella para el cálculo de la cantidad a percibir.

d. Embarazo.

Las trabajadoras embarazadas que causen baja por Incapacidad Temporal, enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, a partir de las 30 semanas de gestación percibirán el 100% de su Salario Real durante el período de duración de dicha baja.

En el supuesto en que la trabajadora causase baja antes de las 30 semanas de gestación, en el momento en que la trabajadora cumpla dichas 30 semanas comenzará a percibir el 100% de su Salario Real. La trabajadora deberá comunicar a la empresa, a través del correspondiente informe facultativo, dicha circunstancia.

e. Embarazo de riesgo.

Así mismo, las trabajadoras embarazadas que causen baja por Embarazo de Riesgo a partir de las 12 semanas de gestación percibirán el 100% de su Salario Real durante el período de duración de dicha baja.

En el supuesto en que la trabajadora causase baja antes de las 12 semanas de gestación, en el momento en que la trabajadora cumpla dichas 12 semanas comenzará a percibir el 100% de su Salario Real. La trabajadora deberá comunicar a la empresa, a través del correspondiente informe facultativo, dicha circunstancia.

Artículo 52. Maternidad





En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo con una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período posterior al parto bien de forma simultánea, bien de forma sucesiva con el de la madre, siempre y cuando la suma de los períodos disfrutados por ambos progenitores no exceda de las dieciséis semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Todo esto respetando siempre las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años la suspensión tendría una duración de 16 semanas ininterrumpidas.

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará





en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se estipule.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 53. Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en dos periodos de media hora con la misma finalidad.

Las trabajadoras y trabajadores, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas de acuerdo con la dirección. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 54. Paternidad

Se establece como derecho subjetivo del padre, un permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho lo disfrutará durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad corresponde en exclusiva al padre.

En los supuestos de acogimiento o adopción, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de ellos mismos. No obstante, cuando el período de descanso recogido en el artículo 51 del presente Convenio (Maternidad) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por Paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación





vigente en cada momento al respecto.

Artículo 55. Reducción de Jornada por Guarda Legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las trabajadoras y trabajadores, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 56. Reducción de Jornada Trabajador con más de 20 años de Antigüedad.

El trabajador que lleve un mínimo de veinte años de servicio en la empresa tendrá derecho a obtener previa solicitud realizada con al menos un mes de antelación, una reducción de hasta un tercio de su jornada, con la disminución proporcional de su salario.

Artículo 57. Reducción de Jornada para Cuidado de Menores Afectados por Cáncer u otra Enfermedad Grave

Al amparo de los artículo 37.5 párrafo tercero del ET y en el artículo 135 quáter de la LGSS. Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.



Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Artículo 58. Reducción de Jornada para Víctimas de Violencia de Género

Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 59. Reducción de Jornada por Jubilación Parcial

Los trabajadores afectados por este Convenio, que tengan al menos cinco años de antigüedad en la empresa y que obtengan la jubilación parcial, obtendrán un incremento del 10% de la retribución resultante de dicha jubilación parcial.

Artículo 60. Protección a la Mujer Embarazada

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a solicitud suya a que se realice informe facultativo del Médico del Trabajo en el que se examine la compatibilidad de su estado con el puesto de trabajo desempeñado, de dicho informe se dará parte al Comité de Seguridad y Salud.

En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad desde que se inicie el embarazo se designará puesto de trabajo que pueda desempeñar sin merma de retribución alguna.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se da por reproducido.

Capítulo VI. Licencias, Permisos Retribuidos y Excedencias.

Artículo 61. Permisos Retribuidos

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los profesionales que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico y del Departamento de Recursos Humanos del Hospital con la mayor antelación posible.

Del mismo modo todos los hechos o motivos que originen el derecho a un permiso retribuido de cualquier tipo deberán ser debidamente probados y justificados por el trabajador que vaya a disfrutarlo ante el departamento de Recursos Humanos del Hospital.

Existe a tal efecto un Manual de Licencias y Permisos Retribuidos recogido en Anexo 3, elaborado de mutuo acuerdo entre la Dirección de Empresa y los representantes de los trabajadores del Hospital en el que se recogen todos los permisos retribuidos del presente artículo. Del mismo modo se irán recogiendo e incorporando en el mismo aquellas modificaciones que la normativa legal vaya introduciendo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

1. Matrimonio o Inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Se concederán 18 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido el día en que se contraiga matrimonio o se practique la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de vacaciones, y en su defecto, se considerarán permiso sin sueldo.

2. Por Nacimiento de Hijo, Adopción o Acogimiento Familiar.



Tres días naturales consecutivos incluyendo el día de nacimiento, adopción o acogimiento familiar provisional o definitivo.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el hecho.

3. Permiso por hospitalización, enfermedad grave, accidente e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

Un mismo hecho no podrá generar derecho a más de uno de los permisos recogidos en los apartados 3 y 7 del presente Capítulo.

El concepto de enfermedad grave deberá justificarse con el informe médico pertinente.

4. Permiso por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro Público y padres políticos.

Tres días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cinco días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

5. Permiso por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

6. Permiso por fallecimiento de tíos o hermanos políticos.

Un día. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de tres días naturales consecutivos.



Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

7. Hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El tiempo que dure dicha hospitalización con un máximo de siete días naturales consecutivos.

Un mismo hecho no podrá generar derecho a más de uno de los permisos recogidos en los apartados 3 y 7 del presente Capítulo.

8. Permiso por traslado de Domicilio Habitual

Un día natural. El permiso deberá comprender necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio.

El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

Será necesaria la justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado, en este caso bien el certificado de empadronamiento, bien la factura de empresa de mudanza que lleve a cabo el traslado de enseres.

9. Permiso para Realización de exámenes de Estudio.

El día de la realización de tales exámenes.

Se considerarán como Exámenes de Estudios los pertenecientes a las titulaciones correspondientes a estudios universitarios, Bachillerato y de formación profesional.

10. Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público ordenado por la autoridad.

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento sólo puede realizar ella misma, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa y cuyo cumplimiento exclusivamente se puede llevar a cabo dentro de su horario laboral.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.





Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de más de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 60.a) del presente Convenio.

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

11. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

El tiempo legalmente establecido para realizar dichas funciones sindicales o de representación legal.

12. Permiso para la Realización de Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto que deban realizarse dentro de la Jornada de Trabajo.

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo y se justifique la imposibilidad de la asistencia a dichos exámenes en horario no coincidente con la jornada laboral del trabajador.

13. Permiso por boda de hijos o hermanos. El día de celebración de la boda del hijo o hermano

14. Permiso justificado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y los trabajadores, éstos tendrán derecho a un permiso con salario de diez días dentro del año, siempre que dicha causa quede justificada documentalmente en su caso. La concesión o denegación de dicho permiso será debidamente comunicada a los representantes de los trabajadores.

15 Permiso por realización de cesárea hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Dos días naturales consecutivos.

Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

16. Licencia Sin Sueldo.

El trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de los representantes de los trabajadores licencia sin sueldo por plazo no inferior a



un mes.

Artículo 62. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) Forzosa. La forzosa, que dará lugar a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en estas mismas condiciones de reserva de puesto de trabajo en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

b) Voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho, independientemente de la duración del mismo disfrutada, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso debe solicitarse con anterioridad al término de la excedencia concedida, transcurrido la misma sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Capítulo VII. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 63. Principios Generales y Objetivos de la Formación

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

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

- Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
- Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional.

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

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

Artículo 64. Plan de Formación

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las

necesidades de formación del HSJDA.

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

Este plan se ajustará al presupuesto previsto para formación.

La Dirección del HSJDA será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación, para ello contará con los mecanismos de participación del Comité de Empresa que en esta materia estén legalmente establecidos.

La planificación anual de la Formación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

1. Necesidades ocupacionales o ligadas al puesto de trabajo que se hayan puesto de manifiesto en los estudios de necesidades, encuestas de satisfacción de pacientes, y cualquier otra metodología que ponga de manifiesto las carencias en su desarrollo profesional.
2. La adecuación de los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales a los Mapas de competencias profesionales, contribuyendo al desarrollo de su carrera profesional.
3. Las necesidades formativas para la Acreditación de los Profesionales y la Carrera Profesional según la ACSA.
4. Las propuestas para la adopción de programas o para el desarrollo de actividades y actuaciones de formación continuada de carácter prioritario y común para el conjunto de los trabajadores.

La Dirección del HSJDA será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación.

Para ello podrá contar con los mecanismos de participación del Comité de Empresa que en esta materia estén legalmente establecidos. A su vez, se encargará de solicitar, ante los órganos competentes del Sistema Sanitario Público, la acreditación de las actividades formativas que reúnan los requisitos para ello.

Así mismo la Dirección entregará al Comité de Empresa el Plan de Formación a inicios de cada ejercicio.

Artículo 65. Comisión de Formación

Estará compuesta por un máximo de tres representantes de la Dirección y tres de la representación legal de los/as trabajadores/as.



La Comisión de Formación conocerá del desarrollo y control del Plan de Formación y en la misma se harán las propuestas oportunas. Tiene como objetivos:

- Participar en la detección de necesidades formativas.
- Conocer la propuesta de plan de formación.
- Ser informada cuatrimestralmente de las actividades de formación realizadas.
- Participar en la difusión y promoción del plan de formación anual.
- Participar en el establecimiento de criterios para la selección de alumnos/as.
- Participar en todo momento en el seguimiento y evaluación del plan de formación anual.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

Artículo 66. Permisos Individuales de Formación (PIF)

Se entiende por permiso individual de formación aquel por el que la empresa autoriza a un trabajador la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

Asimismo, de conformidad con el artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se podrán utilizar estos permisos individuales de formación para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales, de acuerdo con lo previsto en este capítulo.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que lo requieran el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación. La comisión de formación concretará anualmente las bases a seguir para la asignación de horas a los solicitantes.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 67. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto sobre





Radio protección de 1982, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la C.E.E. en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T. y O.M.S. que sean vinculantes por aplicación de la Legislación Española.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

El Comité de Seguridad y Salud CSS. Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.



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

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que hayan sido sometidos.

Artículo 68. Protocolo de Agresiones

En Anexo 4 de este CC se recoge el protocolo de prevención y atención de agresiones para los profesionales del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe realizado de forma conjunta entre la representación de los trabajadores y la empresa.

Artículo 69. Protocolo de Atención a Trabajadores Sensibles

A la entrada en vigor del presente convenio se elaborará de forma conjunta en el marco del Comité de Seguridad y Salud un protocolo, donde se recojan las acciones a llevar a cabo en caso de detectar a un trabajador especialmente sensible a determinados riesgos y condiciones laborales de su puesto de trabajo.

Capítulo IX. Acción Sindical y Representación Colectiva

Artículo 70. Acción Sindical en la Empresa y Representación Colectiva

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto en materia de participación y acción sindical.

Las horas sindicales retribuidas podrán ser acumuladas en alguno o en algunos de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa.

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios de los miembros del Comité o en Delegados/as Sindicales, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será la retribución media devengada en el semestre anterior al inicio de la liberación.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

Artículo 71. Principios de Ordenación





1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y la empresa.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificara en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 72. Graduación de las Faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.





- b) La inasistencia injustificada al trabajo dos días, consecutivos o alternos, durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- ll) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:



- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días, consecutivos o alternos, en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen la competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.k) y ll) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión de hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 73. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.





b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando hayan transcurridos veinte días hábiles desde la fecha de notificación del acuerdo sin que el sancionado lo haya impugnado ante la Jurisdicción Laboral.

Disposición Adicional Primera. Devolución cantidades detraídas IPC 2008 y 2009.

En la nómina del mes de enero de 2013, en cumplimiento de lo dispuesto en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal

Superior de Justicia de Andalucía (Sede de Sevilla) de fecha 4 de noviembre de 2010, recaída en el Recurso de Suplicación n.º 2838/2010, el Hospital procederá a reintegrar a los trabajadores las cantidades en su día detraídas en concepto de actualización de IPC del año 2008.

Asimismo, a lo largo del año 2013 y en doce mensualidades que serán abonadas junto con cada una de las nóminas mensuales de dicha anualidad, el Hospital reintegrará a los trabajadores las cantidades detraídas en concepto de actualización de IPC del año 2009.

Anexo I. Grupos Profesionales y Categorías

I. Grupo profesional I. Personal Técnico Superior.

a. Sanitario

1.1 Médico Especialista

1.2 Médico General

1.3 Farmacéutico

1.4 Químico

b. No Sanitario





1.5 Titulado Superior

II. Grupo Profesional II. Personal Universitario de Grado Medio.

a. Sanitario

2.1 Diplomado Universitario en Enfermería

2.2 Titulado Universitario Sanitario Grado Medio

2.3 Fisioterapeuta

2.4 Podólogo

2.5 Asistente Social

b. No Sanitario

2.6 Titulado Universitario Grado Medio

III. Grupo Profesional III: Personal Técnico de Grado Medio.

a. Sanitario

3.1 Técnico Especialista de Laboratorio

3.2 Técnico Especialista de Radiología

b. No Sanitario

3.3 Técnico Especialista en Documentación Clínica

3.4 Oficial de Servicios Generales

3.5 Técnico Especialista en Jardín de Infancia.

IV. Grupo Profesional IV. Personal Auxiliar Cualificado.

4.1 Auxiliar de Enfermería

4.2 Auxiliar de Farmacia

V. Grupo Profesional V. Personal Auxiliar Cualificado no sanitario.

5.1 Auxiliar Administrativo

5.2 Auxiliar de Servicios Generales.



5.3 Telefonista

5.4 Auxiliar de Jardín de Infancia

Anexo 2. Tablas Salariales

| <i>Grupo Profesional I</i> | <i>Salario Base</i> | <i>Capacitación y Formación Continua</i> | <i>Atención Continuada</i> | <i>Complemento Categoría</i> |
|---------------------------------|---------------------|--|----------------------------|------------------------------|
| MÉDICO | 1.281,69 | 1.810,58 | 1.342,29 | - |
| MÉDICO GENERAL | 1.281,69 | 1.810,58 | 644,15 | 492,01 |
| TITULADO/A SUPERIOR | 1.281,69 | 804,61 | — | — |
| FARMACÉUTICO/A | 1.281,69 | 1.810,58 | — | — |
| QUÍMICO/A | 1.281,69 | 1.810,58 | — | — |
| <i>Grupo Profesional II</i> | <i>Salario Base</i> | <i>Capacitación y Formación Continua</i> | <i>Atención Continuada</i> | <i>Complemento Categoría</i> |
| ASISTENTE/A TRABAJADOR/A SOCIAL | 1.130,83 | 501,52 | — | — |
| D.U.E. | 1.130,82 | 477,40 | — | — |
| FISIOTERAPEUTA | 1.130,83 | 493,15 | — | — |
| TITULADO/A GRADO MEDIO | 1.130,83 | 493,13 | — | — |
| PODÓLOGO/A | 1.130,83 | 493,15 | — | — |
| <i>Grupo Profesional III</i> | <i>Salario Base</i> | <i>Capacitación y Formación Continua</i> | <i>Atención Continuada</i> | <i>Complemento Categoría</i> |
| TÉCNICO ESPECIALISTA FP II | 1.130,83 | 270,10 | — | — |
| OFICIAL SERVICIOS GENERALES | 1.130,83 | 282,25 | — | — |
| <i>Grupo Profesional IV</i> | <i>Salario Base</i> | <i>Capacitación y Formación Continua</i> | <i>Atención Continuada</i> | <i>Complemento Categoría</i> |
| AUXILIAR DE ENFERMERÍA | 1.009,62 | 192,68 | — | — |
| AUXILIAR DE FARMACIA | 1.009,62 | 192,68 | — | — |
| <i>Grupo Profesional V</i> | <i>Salario Base</i> | <i>Capacitación y Formación Continua</i> | <i>Atención Continuada</i> | <i>Complemento Categoría</i> |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.009,62 | 134,59 | — | — |
| AUXILIAR SERVICIOS GENERALES | 1.017,65 | 134,59 | — | — |
| TELEFONISTA | 1.009,62 | 133,31 | — | — |
| AUXILIAR DE JARDÍN DE INFANCIA | 1.009,62 | 192,68 | — | — |

Anexo. 3. Manual de Licencias

1. Introducción.

El objetivo de este Manual es informar a los trabajadores del Hospital de san Juan de Dios del Aljarafe del régimen de permisos retribuidos, reducciones de jornadas, licencias, vacaciones y excedencias a los que tienen derecho en virtud del Convenio colectivo de aplicación, así como de establecer un procedimiento y unos modelos normalizados de solicitud a seguir en cada uno de los casos.

A modo de introducciones detalla una definición de cada uno de los casos:

- **Permisos retribuidos.** En los que el trabajador, mediando preaviso siempre que el echo causante lo haga posible y justificación, podrá ausentarse del trabajo (por periodos de distinta duración según el motivo), con derecho a remuneración en virtud de un número tasado de causas recogidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Convenio Colectivo del HSJDA.
- **Reducciones de jornada.** Los trabajadores del Hospital tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral con disminución proporcional de su salario ante la concurrencia de las siguientes circunstancias (por razones de guarda legal, para el cuidado directo de un familiares, por llevar mas de 20 años de antigüedad en la empresa, por ser víctima de la violencia de género, por haber obtenido la jubilación parcial).

- Licencias. Los trabajadores del Hospital que lleven un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios en el mismo tendrán derecho, a una licencia sin sueldo por un periodo no inferior a un mes.

- Excedencias. Habrá que diferenciar entre la forzosa y las voluntarias.

? En el caso de la forzosa será aquella que se concederá al trabajador, con la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, en los supuestos que el mismo sea elegido para un cargo público o sindical de ámbito provincial que imposibilite su asistencia al trabajo.

? Las excedencias voluntarias serán aquellas que solicite el propio trabajador bien por propia voluntad simplemente, bien por propia solicitud ante la concurrencia de determinadas circunstancias (cuidado de hijos, cuidado de familiares).

- Vacaciones. Anualmente, el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración será de un mes natural, dos quincenas naturales o 30 días naturales.

2. Permisos retribuidos.

Se consideraran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con derecho a remuneración.

Los permisos retribuidos se originan cuando se produce un suceso determinado, por tanto están ligados al momento en que se produce este hecho, coincida o no con la jornada de trabajo. Es decir, si el fallecimiento de un familiar se produce un viernes finalizada la jornada de trabajo, el trabajador consumirá tiempo legal de licencia durante el sábado y el domingo.

Aun existiendo motivos legales o convencionales que justifican la ausencia al trabajo, quien desee utilizar un permiso retribuido debe cumplir los requisitos establecidos.

— Existencia legal o convencional de la causa.

— Preaviso con antelación razonable y en modelo normalizado siempre que el hecho causante lo haga posible.

— Justificación.

— Autorización de la empresa.

El Hospital debe ser avisado de la ausencia al trabajo con la antelación que sea posible y debe justificarse su causa, antes o después, de haber disfrutado el permiso. Solo en este caso la ausencia al trabajo es lícita y por tanto será



retribuida.

? Aspecto Generales:

? En todos los supuestos se tratan de día naturales.

? Cuando coinciden en día festivos, no cabe trasladarlos a otro día hábil.

? Debe existir inmediatez entre el uso de la licencia por el trabajador y el suceso.

? El trabajador percibirá, durante su ausencia, el mismo salario que percibiría realizando su actividad normal.

? La obligación de avisar al Hospital sobre la necesidad de tomar el permiso, obedece a que aquélla pueda reajustar la organización del trabajo, por tanto aquellos permisos que sean programados o en los que sea posible conocer la fecha del hecho causante con antelación como sucede en casos de bodas, exámenes, intervenciones quirúrgicas programadas, traslado de domicilio, cumplimiento de un deber inexcusable, etc. Deberán ser solicitadas al hospital con la autorización suficiente.

? Los permisos no se conciben como una reducción de la jornada; ni tampoco como unas vacaciones, sino como una autorización en base a causas preestablecidas, por lo que su disfrute debe ser inexorablemente para el fin previsto.

? Si el trabajador no cumple los requisitos de previo aviso, siempre que el hecho causante lo haga posible, y justificación, la ausencia se considera falta de asistencia al trabajo.

? El cómputo de los grados de parentesco para la aplicación de los permisos se realizará contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo. En el caso de parejas de hecho se aplicará por analogía la regla anterior siempre y cuando la pareja se encuentre inscrita en el registro Público correspondiente.

? El Proceso reglamentario sería el siguiente:

1. Solicitud previa del interesado según modelo normalizado siempre que el hecho causante lo haga posible.

2. V.ºB.º del Jefe de Servicio o Supervisor y el departamento de Recursos Humanos con el reconocimiento final del Gerente del Hospital.

3. Aportación de la documentación pertinente que certifique la causa por la que se concedió el permiso retribuido.





? Regulación:

Los permisos retribuidos se encuentran regulados en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 61 del Convenio Colectivo del HSJDA, que es actualmente de aplicación.

? Cómputo de grados de parentesco:

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, por consanguinidad y afinidad.

| Grados | Titular/Cónyuge |
|--------|---|
| 1º | Padre/Madre Suegro/Suegra Hijo/Hija Yerno/Nuera |
| 2º | Abuelo/Abuela Hermano/Hermana Cuñado/Cuñada Nieto/Nieta |

Volvemos a explicar que el cómputo de los grados de parentesco para la aplicación de los permisos se realizará contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo.

En el caso de parejas de hecho se aplicará por analogía la regla anterior siempre y cuando la pareja se encuentre inscrita en el registro Público correspondiente.

2.1 Matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

? Regulación:

Artículo 61.1 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Aportación de Certificado de matrimonio o Certificado de la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

? Duración y características:

Se concederán 18 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido el día en que se contraiga matrimonio o se practique la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de vacaciones, y en su defecto, se considerarán permiso sin sueldo.

2.2 Nacimiento de Hijo, Adopción o Acogimiento Familiar.



? Regulación:

Artículo 61.2 del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

? Requisitos:

Aportación de Certificado de nacimiento o copia de la resolución administrativa o judicial correspondiente.

? Duración y características:

Tres días naturales consecutivos.

Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

2.3 Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

? Regulación:

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 61.3 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Aportación dentro de los días siguientes a la finalización del permiso del justificante de la intervención quirúrgica.

? Duración y características:

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

Un mismo hecho no podrá generar derecho a más de uno de los permisos recogidos en los apartados 2.3, 2.4 y 2.5 del presente apartado.

2.4 Accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.





? Regulación:

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 61.3 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Aportación dentro de los días siguientes a la finalización del permiso del justificante del accidente o de la enfermedad grave.

? Duración y características:

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

Un mismo hecho no podrá generar derecho a más de uno de los permisos recogidos en los apartados 2.3, 2.4 y 2.5 del presente apartado.

2.5 Hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

? Regulación:

Artículo 61.7 del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

? Requisitos:

Aportación del justificante de la hospitalización del familiar correspondiente.

? Duración y características:

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos. Si la hospitalización continuara tras los dos días naturales el permiso se ampliara mientras dure la hospitalización con un máximo de siete días naturales consecutivos.

Un mismo hecho no podrá generar derecho a más de uno de los permisos recogidos en los apartados 2.3, 2.4 y 2.5 del presente apartado.

2.6 Permiso por realización de cesárea de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



? Regulación:

Artículo 61.15 del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

? Requisitos:

Aportación del justificante de la realización de la intervención quirúrgica del familiar correspondiente.

? Duración y características:

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Un mismo hecho de este tipo no podrá generar derecho uno de los permisos recogidos en los apartados 2.3, 2.4 y 2.5 del presente apartado.

2.7 Permiso por Fallecimiento:

a) Fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Público y padres políticos.

? Regulación:

Artículo 61.4 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Aportación dentro de los días siguientes a la finalización del permiso, del Certificado de defunción.

? Duración y características:

Tres días naturales consecutivos si el hecho se produce dentro de la Provincia de Sevilla y cinco días naturales consecutivos si es fuera de la misma.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

b) Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

? Regulación:

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 61.5 del Convenio





Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Aportación dentro de los días siguientes a la finalización del permiso, del Certificado de defunción

? Duración y características:

Dos días naturales consecutivos si el hecho se produce dentro de la Provincia de Sevilla y cuatro días naturales consecutivos si es fuera de la misma.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

c) Fallecimiento de tíos.

? Regulación:

Artículo 61.6 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Aportación dentro de los días siguientes a la finalización del permiso, del Certificado de defunción.

? Duración y características:

Un día. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de tres días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

2.8 Traslado de domicilio habitual.

? Regulación:

Artículo 37.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 61.8 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Será necesaria la justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado, en este caso bien el certificado de empadronamiento, bien la factura de empresa de mudanza que lleve a cabo el traslado de enseres.



? Duración y características:

Un día natural.

El permiso deberá comprender necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio.

El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

2.9 Realización de Exámenes de Estudio.

? Regulación:

Artículo 61.9 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Aportación de justificación que acredite la realización del examen o prueba y el carácter oficial del Centro.

? Duración y características:

El día de realización de tales exámenes.

Se considerarán como Exámenes de Estudios los pertenecientes a las titulaciones correspondientes a estudios universitarios, Bachillerato y de formación profesional.

2.10 Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público ordenado por la autoridad.

? Regulación:

Artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 61.10 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Aportación dentro de los días siguientes del certificado de asistencia.

? Duración y características:

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo

cumplimiento sólo puede realizar ella misma, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, así como los deberes de carácter cívico.

2.11 Realización de funciones sindicales o de representación del personal.

El tiempo legalmente establecido para realizar dichas funciones sindicales o de representación legal

2.12 Realización de Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto.

? Regulación:

Artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 61.12 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Se acreditará justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo y la imposibilidad de la asistencia a dichos exámenes en horario no coincidente con la jornada laboral del trabajador.

? Duración y características:

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

2.13 Nacimiento de hijo prematuro o por cualquier causa, hospitalización de hijo a continuación del parto.

? Regulación:

Artículo 37.4 bis) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 52 del Convenio Colectivo del HSJDA

? Requisitos:

Justificación de la hospitalización del hijo/a.

? Duración y características:

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, tendrán derecho el padre o la madre a ausentarse del trabajo durante una hora o reducir su jornada de trabajo en un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario.



Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

2.14 Periodo de lactancia.

? Regulación:

Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 53 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Acreditación fehaciente del nacimiento del hijo.

? Duración y características:

La mujer trabajadora tendrá derecho durante la lactancia a una hora diaria retribuida durante nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo o la adopción, pudiendo dividirse en dos fracciones de media hora a petición de la trabajadora.

La mujer, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas de acuerdo con la dirección.

En el supuesto de parto múltiple o adopción múltiple los beneficios de esta reducción se multiplican en dichos casos.

Se aplica tanto a la lactancia natural como a la artificial, adopción o guarda legal o de hecho, pudiendo ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre a petición de ellos si ambos trabajan.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

2.15 Boda de hijos o hermanos.

? Regulación:

Artículo 61.13 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Justificante de la celebración de la boda.





? Duración y características:

El día de celebración de la boda del hijo o hermano.

2.16 Permiso justificado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

? Regulación:

Artículo 61.14 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Justificación documental de la causa.

? Duración y características:

Por acuerdo entre la Dirección del HSJDA y los trabajadores, éstos tendrán derecho a un permiso con salario de diez días dentro del año, siempre que dicha causa quede justificada documentalmente en su caso.

La concesión o denegación de dicho permiso será debidamente comunicada a los representantes de los trabajadores.

2.17 Permiso por Maternidad, adopción o acogimiento de menores.

? Regulación:

Artículo 48.4 de Estatuto de los trabajadores y Artículo 52 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Presentación del certificado de nacimiento, informe de maternidad o fotocopia del Libro de Familia.

? Duración y características:

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo con una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.



En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período posterior al parto bien de forma simultánea, bien de forma sucesiva con el de la madre, siempre y cuando la suma de los períodos disfrutados por ambos progenitores no exceda de las dieciséis semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Todo esto respetando siempre las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años la suspensión tendría una duración de 16 semanas ininterrumpidas.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se estipule.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

2.18 Permiso por Paternidad.

? Regulación:

Artículo 48. bis del Estatuto de los trabajadores y Artículo 54 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Presentación del certificado de nacimiento, informe de maternidad o fotocopia del Libro de Familia.

? Duración y características:

Se establece como derecho subjetivo del padre, un permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad corresponde en exclusiva al padre.

En los supuestos de acogimiento o adopción, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de ellos mismos. No obstante, cuando el período de descanso recogido en el artículo 51 del presente Convenio (Maternidad) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por Paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

3. Reducciones de jornada.

3.1 Reducción de jornada por razones de guarda legal.

3.1.a) Guarda legal de menores de 8 años.

? Regulación:

Artículo 37.5 de Estatuto de los trabajadores y Artículo 54 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Solicitud del interesado en modelo normalizado aportando: Certificado de nacimiento o libro de familia.

? Duración y características:

Tendrá derecho el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años a obtener una reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, acordándose de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa la distribución de la misma.



La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

3.1.b) Guarda legal de un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida.

? Regulación:

Artículo 37.5 de Estatuto de los trabajadores y Artículo 54 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Solicitud del interesado en modelo normalizado aportando:

Fotocopia de la resolución del órgano administrativo que la reconozca o, en su defecto, informe médico e informe de la Tesorería General de la Seguridad Social de que no desempeña actividad retribuida.

El percibo de una pensión no impide la concesión de la reducción de jornada.

? Duración y características:

Tendrá derecho el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida a obtener una reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, acordándose de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa la distribución de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

3.1.c) Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

? Regulación:

Artículo 37.5 de Estatuto de los trabajadores, artículo 153 quáter de la LGSS y artículo 59.16 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos, Duración y Características:



Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Cuidamenoresgraves/RG%20cuidadomenoresgraves/index.htm#142999

3.2 Reducción de jornada para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

? Regulación:

Artículo 37.5 de Estatuto de los trabajadores y Artículo 55 del Convenio Colectivo



del HSJDA.

? Requisitos:

Solicitud del interesado en modelo normalizado aportando:

- Informe médico que acredite que el familiar no puede valerse por sí mismo y fotocopia de la declaración de la renta del causante.
- El percibo de una pensión no impide la concesión de la reducción de jornada.

? Duración y características:

Tendrá derecho el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, a obtener una reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, acordándose de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa la distribución de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

3.3 Reducción de jornada trabajador con más de 20 años de antigüedad.

? Regulación:

Artículo 56 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Llevar más de 20 años de antigüedad en la empresa. Realizar la solicitud con al menos un mes de antelación

? Duración y características:

Tendrá derecho el trabajador a obtener una reducción de su jornada laboral de hasta un tercio de su jornada, con la disminución proporcional de su salario.

3.4 Reducción de jornada para víctimas de la violencia de género.

? Regulación:



Artículo 37.7 de Estatuto de los trabajadores y Artículo 58 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Solicitud en modelo normalizado y aportación de documentación que justifique ser víctima de violencia de género.

? Duración y características:

Los trabajadores víctima de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

3.5 Reducción de jornada por jubilación parcial.

? Regulación:

Artículo 57 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Tener al menos cinco de años de antigüedad en la empresa y haber obtenido la jubilación parcial.

? Duración y características:

Además de la reducción de la jornada que le sea reconocida en la jubilación parcial, los trabajadores tendrán derecho a obtener un incremento del 10% de la retribución resultante de dicha jubilación parcial.

3.6 Reducción de jornada los mayores de 60 años.

? Regulación:

Artículo 13 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Haber cumplido los 60 años de edad.

Realizar la solicitud de la reducción de jornada.

? Duración y características:

Tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora sin la reducción proporcional de su salario.

4. Licencia sin sueldo.

4.1 Licencia sin sueldo.

? Regulación:

Artículo 61.16 del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Llevar al menos un año al servicio del Hospital.

Solicitud del interesado según modelo normalizado convenientemente motivada a fin de poder valorar su posible autorización, presentada con al menos 15 días de antelación al previsto para su comienzo. No obstante este plazo podrá no tenerse en cuenta por la Empresa cuando la solicitud obedezca a motivos urgentes o imprevistos.

? Duración y características:

El trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de los representantes de los trabajadores licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes.

5. Excedencias.

5.1 Forzosa.

? Regulación:

Artículo 62.a) del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Ejercer funciones sindicales de ámbito Provincial o superior.

? Duración y características:

La situación del trabajador en excedencia forzosa se mantendrá mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en dicho cargo



representativo.

La excedencia forzosa dará lugar a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el período de su vigencia.

5.2 Voluntaria.

? Regulación:

Artículo 62.b) del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Tener al menos un año de antigüedad en la empresa. Realizar la solicitud en el modelo correspondiente.

? Duración y características:

El trabajador que lo solicite tendrá derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho, independientemente de la duración del mismo disfrutada, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso debe solicitarse con anterioridad al término de la excedencia concedida, transcurrido la misma sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

5.3 Voluntaria por cuidado de hijos.

? Regulación:

Artículo 62.c) del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Tener a su cuidado a un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.

? Duración y características:

La duración de la excedencia no podrá ser superior a tres años a contar desde la



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

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

5.4 Voluntaria por cuidado de familiares.

? Regulación:

Artículo 62.c) del Convenio Colectivo del HSJDA.

? Requisitos:

Tener el trabajador a su cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

? Duración y características:

La duración de la excedencia no podrá ser superior a dos años.

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



equivalente.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

6. Vacaciones.

6.1 Regulación:

Artículo 38 de Estatuto de los trabajadores y Artículo 19 del Convenio Colectivo del HSJDA.

6.2 Competencia:

La competencia para la concesión de las vacaciones corresponde a la Dirección del Hospital.

6.3 Duración:

Anualmente, el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración será de un mes natural, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden 60 días antes, al menos, del comienzo de disfrute de las mismas. La solicitud de dichas vacaciones por parte del trabajador deberá ser anterior, siempre que ello sea posible, al 1 de marzo de cada año.

a) En el caso de que las vacaciones se deseen disfrutar en un mes que tenga 31 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 31, ambos inclusive).

b) En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 30 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 30, ambos inclusive).

c) En el mes de febrero se disfrutarán sus 28 ó 29 días (si es año bisiesto), y a éstos se le sumarán los días naturales del mes de marzo que sean necesarios hasta completar 30 días naturales.

d) En el caso de que las vacaciones se disfruten en quincenas naturales en un mes que contengan 31 días, estas se disfrutarán (desde el día 1 al 15, ambos inclusive) y (desde el día 16 al 31 ambos inclusive).

e) Cuando el período de disfrute de las vacaciones no coincida con un mes natural o una quincena natural se computarán 30 días naturales contados a partir del inicio del período.

f) A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no se computarán) los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

6.4 Organización de las vacaciones:

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la dirección y el trabajador, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones establecida dentro de cada Unidad.

6.5 Grupo de seguimiento de vacaciones:

En el centro se constituirá un grupo de seguimiento formado por la dirección del centro y el comité de empresa que velará por el cumplimiento de los asuntos relativos a la planificación y disfrute de las vacaciones.

A este grupo de seguimiento de vacaciones se podrán presentar cuantas incidencias se detecten en este ámbito y las propuestas de mejora o modificación que se crean necesarias.

En el mismo, la Dirección informará de las solicitudes de vacaciones de todos los trabajadores que se soliciten. De este modo, una vez que se tenga definida la planificación de las vacaciones ésta será presentada en este grupo de trabajo para su conocimiento.

A este grupo de trabajo de seguimiento de vacaciones se le entregará antes del comienzo de cada año natural la planificación anual de las vacaciones de todos los servicios del centro de trabajo.

6.6 Fraccionamiento:

a) Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida.

b) No obstante, las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos periodos, siendo la duración total de los mismos 30 días naturales y en ningún caso el periodo mas corto será inferior a 7 días naturales.



c) El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios establecidos en la planificación anual de vacaciones.

6.7 Periodo de disfrute:

a) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre.

b) Los trabajadores que voluntariamente no disfruten del período vacacional en el mes en que le correspondiese por motivo de las rotaciones mensuales (julio, agosto y septiembre), se considerará que las han disfrutado en el mes que por dicha rotación mensual les correspondía.

c) Los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones; y una vez fijados, no se podrán cambiar, salvo a petición expresa del trabajador, que podrá cambiar las fechas con un compañero siempre y cuando se cuente con el visto bueno de la dirección.

d) Voluntariamente los trabajadores que así lo deseen podrán tomar las vacaciones en otros meses del año, conforme a lo que se establezca en la planificación anual de vacaciones.

e) Los trabajadores casados o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, cuyos cónyuges o convivientes presten sus servicios en el HSJDA, y que así lo soliciten, tendrán derecho al otorgamiento de idéntico periodo para ambos, teniendo preferencia sobre el resto del personal.

6.8 Procedimiento:

a) El trabajador solicitará las vacaciones por escrito y por duplicado utilizando el modelo normalizado disponible en el Hospital.

b) A la vista de las solicitudes y teniendo en cuenta los acuerdos a que pueda llegar el personal de cada categoría profesional, en cada Unidad o Servicio se elaborará el calendario vacacional, estableciéndose en su caso un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.

c) En el caso de no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose igualmente un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.

d) El trabajador conocerá con dos meses de antelación las fechas del disfrute de las mismas.

e) La autorización de las vacaciones se realizará preferentemente por escrito. No obstante, en caso de no recibir confirmación por parte de la dirección, se entenderá que se autoriza el periodo de vacaciones solicitado.





6.9 Incapacidad Temporal en Vacaciones:

a) En el caso de que algún trabajador cause baja por Incapacidad Temporal durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

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

c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de Incapacidad Temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

6.10 Supuestos especiales:

a) Los trabajadores que cesen antes del 31 de Diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondían, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo 30 días naturales. Si al cese el trabajador hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.

b) El personal que acceda a la jubilación o a excedencia voluntaria deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso. En el caso de jubilación forzosa, por la Dirección del Centro se comunicará al profesional con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.



c) Aquel personal que durante el mismo año natural hubiera tenido permiso sin sueldo o haya cumplido sanción disciplinaria de suspensión de funciones, teniendo ya disfrutadas las vacaciones íntegras o más días de los que le correspondiesen por la prestación de servicios, se le deducirán los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

6.11 Salario en vacaciones:

a) El salario a percibir durante el período de vacaciones será de una mensualidad de los conceptos salariales (salario base, complemento de titulación, habilidades y formación continuada, antigüedad, complemento personal y atención continuada conforme a lo establecido en el artículo correspondiente de este texto) incluyendo en el mismo una media de los complementos de nocturnidad y especialidad de los tres últimos meses trabajados anteriores a la fecha en que comience el disfrute de las vacaciones.

b) En el caso de que estas vacaciones no se disfruten en un mes natural completo la media mensual de los complementos de nocturnidad, y especialidad se abonarán exclusivamente y en su totalidad en el primero de los periodos vacacionales.

Anexo 4. Protocolo de Agresiones

1. Introducción.

Las relaciones que se establecen entre ciudadanos y profesionales, en el ámbito de la prestación de los servicios sanitarios, no son ajenas a posibles cargas de agresividad que se manifiestan en determinadas ocasiones, alterando la relación entre profesionales y ciudadanos. Este fenómeno no es específico de los servicios sanitarios, y además, es un problema multifactorial. Este hecho condiciona que sea complicado dar una única respuesta a su prevención y control.

Las situaciones de violencia se han ido extendiendo desde las empresas de bienes hasta las organizaciones públicas del sector servicios, siendo precisamente las profesiones relacionadas con este sector las que presentan un mayor riesgo de sufrir agresiones o actos de violencia debido al estrecho contacto con usuarios y clientes.

Las acciones violentas de los usuarios del sistema sanitario, o de sus familiares y acompañantes, sobre los profesionales y las profesionales en el lugar de trabajo van en aumento en los últimos años, llegando a representar un motivo de gran preocupación para el personal sanitario.

La violencia en el lugar de trabajo atenta contra la dignidad y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, pero también es una amenaza a la eficiencia y el éxito de las organizaciones. Todo esto, lleva a los empleados y las empleadas a

sufrir consecuencias diversas dependiendo de la agresión y de las características personales de cada víctima. Así, los efectos pueden ir desde la desmotivación y la pérdida de satisfacción profesional hasta el estrés o los daños físicos o psíquicos.

Desde el Hospital san Juan de Dios del Aljarafe, se entiende que debemos profundizar en el respeto al ejercicio por la ciudadanía de los derechos que tiene reconocidos en todos los ámbitos. Recíprocamente, debemos también instar a la ciudadanía al cumplimiento de sus deberes. Entre estos deberes se encuentra hacer un uso adecuado de los servicios sanitarios en un ambiente de mutua cordialidad, confianza y respeto, en aras de la mejora de las relaciones entre la ciudadanía y profesionales de la salud. Respetando los derechos y observando los deberes obtendremos una mejora del ambiente laboral para los trabajadores y trabajadoras de la salud y una mejor prestación de servicios para la ciudadanía.

Las actuaciones contra la violencia que plantea el personal sanitario en el lugar de trabajo han de considerarse como un tema de alta prioridad por las autoridades sanitarias. No obstante, hay que aceptar que las medidas que se pueden implantar desde el HSJDA para prevenir y contrarrestar los incidentes de violencia contra el personal sanitario pueden aspirar a reducir la incidencia y a atenuar la intensidad y las consecuencias, pero no a erradicarla, ya que su aparición está relacionada con factores sociales y culturales difícilmente abordables.

Entre las medidas que se proponían, se encuentran: las Medidas Preventivas, dirigidas a dotar a los profesionales y las profesionales de habilidades de comunicación que mejoraran la interacción con los pacientes y familiares; las Acciones contra las Agresiones que fueran desde tener localizados a las personas usuarias agresivas que justifiquen la decisión de facilitar al personal médico y sanitario una persona acompañante a la hora de realizar su actividad asistencial, y la denuncia al juzgado; y las Actuaciones en caso de Incidentes dirigidas a establecer de manera explícita qué hacer en caso de sufrir una situación de agresión por parte de un usuario o usuaria.

En sintonía con estos antecedentes, se desarrolla el Plan de Prevención y Atención de Agresiones para los Profesionales del HSJDA fruto del trabajo realizado en el Comité de Seguridad y Salud del mismo, donde han participado de manera activa el servicio de prevención del hospital y los delegados y delegadas de Prevención del Comité de Empresa.

Los principios básicos sobre los que se asienta este Plan son los siguientes: Integralidad. Las actuaciones en materia de agresiones a las profesionales y profesionales de salud deben tener un carácter integral, en cuanto incorpora medidas de todo orden, tanto preventivas como de actuación ante situaciones de este tipo; de análisis y de evaluación, en cuanto se orienta a todos los profesionales y las profesionales de la salud, cualquiera que sea su categoría



profesional, y que busca la coordinación de actuaciones con los cuerpos y fuerzas de seguridad.

Coordinación. La eficacia inmediata de las medidas que se diseñan exige una precisa coordinación de todas las actuaciones, especialmente en un sector tan amplio y complejo como el sanitario.

Orientación de servicio a los profesionales. Ante un incidente violento, todas las actuaciones diseñadas están orientadas al servicio del sujeto pasivo de tal incidente, que debe percibir en todo momento el respaldo completo de su organización, mediante la orientación, el asesoramiento y la asistencia necesaria.

Adecuación de infraestructuras y de procedimientos de trabajo. El diseño de los procedimientos de trabajo y de las infraestructuras sobre las que se desarrollan deberá considerar este enfoque para crear ámbitos seguros de trabajo.

Mejora continua. Un proceso de evaluación permanente permitirá recoger las circunstancias prevalentes de lugar, tiempo y modo en que se producen las agresiones y facilitará, mediante la posible elaboración de un mapa de riesgos o estudio estadístico, determinar las variables asociadas a este tipo de situaciones, facilitando la toma de decisiones en la definición de las medidas oportunas.

Respeto hacia los derechos de la ciudadanía. Partiendo de que la relación profesional-usuario debe estar basada en el respeto y la confianza mutuas, cualquier plan de prevención y acción sobre la seguridad de las profesionales y los profesionales, debe salvaguardar con garantías esta relación, además de garantizar en todo momento los derechos de la ciudadanía evitando en todo caso, que con las acciones propuestas, se puedan enfrentar o anteponer los derechos de las profesionales y los profesionales sobre los de la ciudadanía.

La objetividad sobre los hechos producidos y las medidas que se plantean, deben salvaguardar este principio.

Capítulo 1. Medidas de prevención.

1.1. Plan de Formación.

Para abordar de una forma integral el problema de las agresiones (teniendo muy presente la plataforma de formación Moodle de la que dispone el Centro), se considerará la posibilidad de desarrollar procesos de formación específicos dirigidos al personal del Centro (o a los de los servicios donde las agresiones sean más frecuentes) sobre la forma o el manejo de las situaciones conflictivas, con el fin de obtener unas habilidades que les permitan manejar situaciones de riesgo, manejo del estrés con efectividad y actuaciones de control sobre el ambiente de trabajo.





El Plan de formación tratará de contemplar en la medida de lo posible y entre otros aspectos los siguientes:

- Realización de talleres de contenido eminentemente práctico.
- Los talleres estarán dirigidos a todo el personal del centro.

Deberá intentar asimismo cubrir los siguientes objetivos:

1. Analizar la relación del personal sanitario con sus pacientes y familias en situaciones agresivas y de conflicto.
2. Debatir sobre estrategias de mejora a desarrollar por los profesionales para ser capaces de dar respuesta ante dichas situaciones.
3. Entrenarse en algunas habilidades básicas en la relación profesional sanitario-paciente para conseguir una atención más eficaz en dichas situaciones

Para lo cual se plantean los siguientes contenidos:

- Situaciones Agresivas: Características.
- Principios básicos de la comunicación en situaciones difíciles.
- Elementos que facilitan y dificultan la comunicación.
- La asertividad: Diferentes técnicas.
- La escucha activa.
- La comunicación no verbal.
- Técnicas y habilidades de negociación.
- Autocontrol emocional y manejo del estrés.

Se analizarán situaciones difíciles en la relación con el público (p.e. la recepción del paciente agresivo, las demoras, cómo actuar ante un error nuestro, cómo decir no, qué hacer ante un paciente o familiar agresivo, cómo hacer una crítica, cómo recibir una crítica, cómo dar una mala noticia...)

1.2. Adecuación de infraestructuras e inmuebles. Diseño de centros.

La disposición y la organización de las infraestructuras del HSJDA se realizaron de acuerdo a las exigencias de la asistencia sanitaria vigente en el momento en que fueron planificadas. Sin embargo, en la actualidad y como consecuencia de la evolución de nuestra sociedad, se puede hacer preciso dotar a nuestro centro





sanitario dentro de las posibilidades del mismo de una serie de recursos que, sin modificar su finalidad original - la prestación asistencial - permitan además realizarlo en un ambiente de confianza y seguridad.

Se recomienda que para cada servicio, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en coordinación con los Delegados y las Delegadas de Prevención, dentro de su ámbito de actuación y de manera progresiva, estudien la situación y adecuación de los mismos a las siguientes medidas estructurales:

a. Medidas de seguridad pasiva:

Se estudiarán y definirán los estándares mínimos que definan de forma inequívoca las medidas de seguridad pasiva a implantar, en función del Mapa de Riesgos o Estudio Estadístico en el caso de estimarse necesaria la realización de este último. A partir de estos estándares, el HSJDA valorará, dentro de su marco presupuestario, las prioridades a desarrollar en este apartado. Las medidas podrán abarcar distintos niveles en función de los estándares definidos previamente y podrán contemplar las siguientes:

? Dispositivos de alarma o interfonos en las consultas.

? Colocación de videocámaras de vigilancia en sitios, donde se garantice en todo momento la confidencialidad e intimidad tanto de las profesionales y los profesionales como de los usuarios y las usuarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

? Salidas alternativas en los espacios de consulta.

? En actividades que se consideren de riesgo, el personal sanitario no debe estar sólo en la consulta.

? Cualquier otra medida que se considere necesaria en cada momento en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

b. Medidas de seguridad activa:

? Los servicios de seguridad de los que disponga el Centro (sean prestados tanto por personal propio del Hospital como por una empresa privada), establecerán de manera clara la definición de las funciones que tales servicios deben realizar, así como, las condiciones de lugar, tiempo y modo en que deben realizarse, recogiénolas con el máximo detalle en la documentación pertinente en cada caso.

? Se estudiarán y definirán asimismo, los estándares que regulen la contratación de servicio de seguridad en aquellos servicios, dependencias u horarios que se consideren de especial riesgo en función del Mapa de Riesgos o Estudio



Estadístico resultante de la evaluación y seguimiento del Plan de Actuación, y que no lo tengan contratado.

? La seguridad del personal del Hospital en la prestación de la asistencia frente a posibles agresiones será considerada para el diseño y la construcción de nuevos servicios o al plantear reformas de los existentes. En cualquier caso, se determinarán estándares básicos a fin de determinar los criterios a considerar para hacer objetivas y comunes las recomendaciones.

Capítulo 2. Medidas de atención a los profesionales.

2.1. Procedimiento de actuación ante una situación de agresión el HSJDA.

Los distintos pasos a seguir ante una situación de agresión verbal o física en el HSJDA o en el lugar donde estos profesionales ejerzan sus funciones, que se exponen a continuación, se pueden ver reflejados en el diagrama de flujo que aparece en el Anexo 1.

Situación de agresión.

Ante una situación de agresión en la que el o la profesional perciba un posible riesgo, el primer paso es solicitar ayuda del vigilante de seguridad y asimismo el profesional solicitará la presencia de un/a compañero/a u otra persona cercana que le ayude a acabar con la situación de violencia y que, al tiempo, pueda servir como testigo de los hechos.

En caso de que la situación de violencia o agresión persista, se pasará al siguiente punto.

Alertar a fuerzas y cuerpos de seguridad.

Como se ha indicado anteriormente, en el caso de que a pesar de los intentos de disuadir al agresor o agresora, la situación de violencia o agresión persista, y no se pueda controlar con los medios y medidas adoptadas en base al Paso 1, se pasará a alertar a las fuerzas y cuerpos de seguridad, bien sea la Policía Autonómica, Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil y se les solicitará que se personen en el Centro, Servicio o lugar donde se encuentre en el ejercicio de su profesión y se desarrollen los hechos para acabar con esta situación.

Comunicar el incidente al responsable del centro.

Una vez finalizada la situación de agresión, bien porque desista la actitud del presunto agresor o agresora, bien por la actuación del propio profesional, compañero o compañera, otro usuario o usuaria, familiar o acompañante, o miembros de las Fuerzas de Seguridad del Estado, se pasará inmediatamente a notificar el hecho al superior jerárquico y a la Dirección del Hospital.

Traslado al Servicio de Medicina Preventiva o Urgencias.

El paso siguiente, una vez notificada la agresión, el profesional agredido se dirigirá al Servicio de Medicina Preventiva o al Servicio de Urgencias en función de la gravedad de las lesiones (si es que las hubiere) o consecuencias ocasionadas por la agresión. Una vez en el Servicio de Medicina Preventiva o Urgencias se actuará de la siguiente forma:

Valoración de lesiones.

Si el personal facultativo del Servicio percibe la existencia de lesiones, una vez tratadas, se pasará a emitir el correspondiente parte de lesiones.

Registro de agresiones.

Independientemente de se hayan producido o no lesiones, el personal del Servicio de Medicina Preventiva/Urgencias cumplimentarán, junto al personal agredido, la Hoja de Registro de Agresiones que aparece en el Anexo 2, hoja que será remitida al servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde el Servicio de Medicina Preventiva, el primer día hábil después de la notificación de la agresión, se pondrá en contacto con el personal agredido al cual le solicitarán la información necesaria para cumplimentar el Registro Informatizado de Agresiones, paso previo a la realización de un mapa de riesgo o estudio estadístico.

El personal médico del Servicio de Medicina Preventiva supervisará la evolución del proceso hasta su indicación de alta laboral.

Todo este procedimiento se desarrollará salvaguardando en todo momento los principios básicos de intimidad y confidencialidad del personal agredido.

Denuncia ante el órgano competente.

El último paso del circuito será la denuncia de los hechos ante el órgano competente, Juzgado, Guardia Civil, etc. El HSJDA pondrá a disposición del profesional que así lo entienda necesario y lo solicite todos los medios posibles (entre ellos los servicios jurídicos) para la correspondiente interposición de la denuncia y todo el procedimiento posterior que pudiera sobrevenir como consecuencia de la interposición de la misma.

2.2. Actuación del responsable del HSJDA ante la notificación de una situación de agresión

El responsable del HSJDA en esta materia cuando tenga conocimiento de que se ha producido una situación de agresión en su Centro, tendrá en primer lugar que



valorar la gravedad del hecho acaecido, a partir la cual, se planteará llevar a cabo cualesquiera de las siguientes medidas Ofrecimiento de asesoramiento jurídico.

El siguiente paso que dará el responsable del centro será ofrecer asesoramiento jurídico, sobre todo, si el profesional ha decidido denunciar el hecho ocurrido, circunstancia esta que siempre será decisión del profesional agredido.

Manifiesto de rechazo de la agresión.

El responsable del centro, valorará la necesidad de hacer un manifiesto de rechazo de la agresión, denunciando la situación de violencia ocurrida en su centro y lamentando el daño físico y/o psicológico que haya podido sufrir el profesional que desempeña su labor en el centro del cual es responsable.

Denuncia por parte del responsable del centro ante el órgano competente.

El responsable del centro, una vez conocidos con detalle los hechos ocurridos valorará la posibilidad de interponer una denuncia en nombre del propio Centro (independientemente de la posible denuncia personal por parte del profesional agredido) contra el sujeto o sujetos que han producido la agresión.

Esta denuncia será independiente de la que haya interpuesto el profesional agredido y especificará, en su caso, los daños materiales que se hayan producido.

Ofrecimiento de apoyo psicológico.

En el supuesto en que como consecuencia de la agresión se derivasen daños psicológicos para el profesional del HSJDA, se facilitará el acceso la asistencia psicológica necesaria a través de la mutua de trabajo o del propio centro (en el supuesto de que dispusiese de la misma), todo ello independientemente de que el Servicio de Prevención lleve a cabo las valoraciones pertinentes en lo relativo a la existencia y alcance del mencionado daño psicológico.

2.3. Asesoramiento legal y asistencia jurídica. Guía de orientación jurídica.

Tras la asistencia sanitaria y el apoyo psicológico (si fuesen necesarios) prestados en un primer momento, se informará al profesional agredido sobre la posibilidad de recibir asesoramiento legal y asistencia jurídica facilitadas por el HSJDA.

Este Plan incluye una «Guía de Orientación Jurídica», que se recoge en el Anexo 3, cuya finalidad es la de orientar a los profesionales en las acciones legales que puedan emprenderse en cada situación y caso.

Por tanto, el director del centro, o persona designada por éste, donde el profesional agredido realice sus funciones le ofrecerá la posibilidad de asistencia jurídica facilitada por el HSJDA





Para tal circunstancia, se debe obtener una autorización, para lo cual será preciso que:

— El profesional agredido realice un escrito de petición de asistencia legal dirigido a la Dirección del Hospital.

— A la solicitud se acompañará toda la documentación generada y aclaratoria de los hechos acaecidos, y se indicará, en su caso, cuál es el juzgado ante el que se ha incoado el correspondiente procedimiento.

— La solicitud y la documentación referida deberá presentarse ante la Dirección del Hospital.

2.4. Programas de conciliación laboral.

Como acción preventiva, y siempre que exista la necesidad de proteger al profesional y previo el informe preceptivo del Servicio de Prevención, la Dirección del Hospital, a petición del profesional agredido, podrá proponer iniciativas que permitan su adscripción temporal o definitiva a otro puesto de trabajo por el periodo que determine la sentencia, evitando que aparezca la situación de baja laboral y ayudando al profesional a seguir con su actividad normalizada.

Capítulo 3. Otras acciones.

3.1. Deberes de los ciudadanos

Debemos profundizar en el respeto al ejercicio por el ciudadano de los derechos que tiene reconocidos en todos los ámbitos.

Recíprocamente, debemos también instar al ciudadano al cumplimiento de sus deberes. Entre estos deberes se encuentra hacer un uso adecuado de los servicios sanitarios en un ambiente de mutua cordialidad, confianza y respeto, en aras de la mejora de las relaciones entre ciudadanos y profesionales de la salud. Respetando los derechos y observando los deberes, obtendremos una mejora del ambiente laboral para los trabajadores de la salud y una mejor prestación de servicios para los ciudadanos.

Deberá valorarse jurídicamente y por su especial trascendencia, la situación en la que se altere gravemente la relación médico-paciente.

3.2. Solicitud de daños y perjuicios

Puede ocurrir que, con ocasión de una situación de agresión contra un profesional del HSJDA, se produjeran además daños o perjuicios para Hospital. Incluso, podría ocurrir que se cometieran otros hechos ilícitos (daños, sustracciones, estafas, incendios, etc.), de forma simultánea o independiente. En tales casos, la Dirección



del HSJDA valorará promover o comparecer en el procedimiento para ejercitar las acciones penales y civiles que se deriven de tales hechos, en reclamación de los daños y perjuicios causados.

3.3. Plan de Comunicación.

Se valorará la realización por parte del Departamento de Comunicación del HSJDA de un Plan de Comunicación relacionado con las agresiones a los profesionales del Centro que recoja los siguientes aspectos básicos:

1. Comunicación interna: A través del servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Comunicación a organismos colaboradores con el Plan, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, Policía Autonómica, Policía Local, etc.

? Sensibilización en cuanto a la rapidez en la actuación.

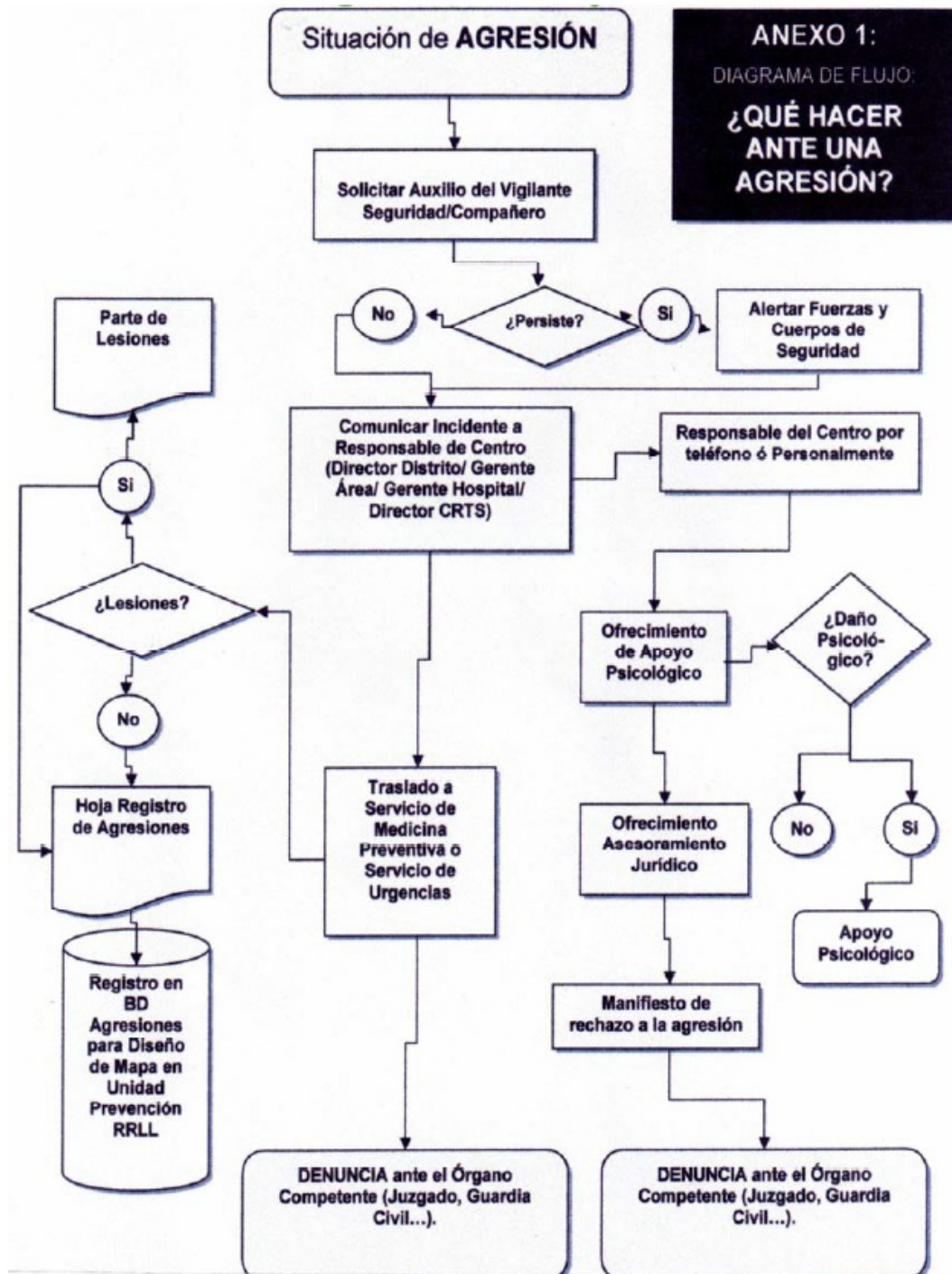
? Se recabará la coordinación de la Policía Local de los diferentes municipios, la Guardia Civil, Policía Nacional y Policía Autonómica.

3. Comunicación Externa: Sobre la población en general, orientado a emitir una imagen positiva que permita resaltar el importante papel que desempeñan los profesionales de los servicios de salud para la comunidad de la que forman parte, además de resaltar la importancia de mantener una buena relación profesional-paciente o usuario basada en el respeto y la confianza mutua.

Capítulo 4. Evaluación y seguimiento.

Al objeto de poder conocer la evolución de este tipo de situaciones a lo largo del tiempo y en función del número e importancia de las mismas se valorará instaurar un sistema que nos permita la:

1. Evaluación de las agresiones notificadas y planificar las medidas a instaurar.
2. Asesoramiento y apoyo al profesional de la salud. Compromiso de mantener sólo la vía de acceso y comunicación con el agredido especificada en el Plan para mantener la confidencialidad.
3. Coordinación con otras instituciones y organismos.
4. Elaboración de informes sobre la evolución de este tipo de incidentes.
5. Supervisión y desarrollo del Plan de Comunicación.
6. Con carácter al menos anual y en los distintos foros de presencia, representación y/o participación social, sindical, se analizará el seguimiento de los resultados y actuaciones desarrolladas por el Plan.



Anexo 2: Hoja de Registro de Agresiones.

Datos del profesional

D.N.I. _____ Sexo (H o M): ____ Fecha de Nacimiento: _____



Nombre: _____ Apellidos: _____

Dirección de trabajo:

Centro: _____

Calle: _____ Teléfono: _____

Fax: _____ CP: _____ Población: _____ Provincia: _____

Datos del escrito

Fecha de Entrada: _____

Lugar de los hechos: _____

Hora y Fecha de los hechos: _____

Motivo de los hechos: _____

Personas que intervienen

Personal del centro: _____

Usuarios: _____

¿Han intervenido fuerzas de seguridad? Si No

En su caso: Guardia Civil

Policía local

Policía Nacional

Anexo 3: Guía de Orientación Jurídica.

1. Información jurídica básica.

La finalidad principal es la de orientar a los profesionales en las acciones legales que puedan emprenderse en cada situación y caso.

1.1. ¿Cuáles? Situaciones agresivas.

Difícil sería establecer un catálogo de las infracciones penales de las que podrían ser sujetos pasivos el personal del HSJDA, dada la diversidad de tipos criminales que el Código Penal sanciona y de la desgraciada variada casuística que la realidad presenta.



En todo caso, sin ánimo de exhaustividad, podríamos esbozar la siguiente relación de las infracciones que con mayor frecuencia se dan en los centros sanitarios:

- Agresiones físicas, donde se incluye el delito y la falta de lesiones, y la falta de malos tratos de obra.
- Delitos y Faltas contra la Libertad: amenazas y coacciones.
- Delitos y Faltas contra el honor: injurias e insultos.

1.2. ¿Qué acciones? Jurisdicción.

De la ejecución de las infracciones que estamos contemplando pueden nacer dos tipos de acciones, lo que nos obliga a precisar ante qué jurisdicción pueden ejercitarse las mismas:

- Acción Penal: en tanto que se encuentran tipificadas en el Código Penal, como delito o falta para el castigo del culpable, y únicamente puede ejercitarse ante la jurisdicción penal.
- Acción Civil: en los supuestos en que se hayan producido daños y perjuicios, y con el fin de conseguir la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible. La acción civil derivada de un ilícito criminal puede ejercitarse conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

Por tanto, cuando el personal dependiente del HSJDA sufra algún tipo de infracción penal de la que se deriven daños y perjuicios, podrá ejercerse no sólo la acción penal para el castigo del culpable, sino también la acción civil para reclamar la indemnización que corresponda, bien dentro del propio proceso penal, o bien separadamente ante la jurisdicción civil, teniendo en cuenta en este último supuesto que sí el proceso penal se encuentra ya iniciado, no se podrá promover pleito alguno hasta que aquel no haya concluido mediante sentencia firme.

1.3. ¿Cómo se inicia? Procedimiento.

Puede iniciarse mediante denuncia o mediante querella.

- Denuncia: resulta mucho más ágil y cómodo ya que no requiere especiales requisitos formales para su admisión, pudiéndose formular por escrito u oralmente, ante cualquier órgano jurisdiccional, ante el ministerio fiscal, o ante cualquier dependencia policial, por el propio profesional agredido, por cualquier persona que presencie los hechos o por el responsable del Centro que tenga noticia de la agresión.
- Querella: debe formularse siempre por escrito ante el órgano jurisdiccional

competente, debiendo ser presentada por el Letrado del HSJDA.

Además, los atestados que redactan los funcionarios de la policía a consecuencia de las averiguaciones que hubiesen practicado cuando son requeridos desde el propio centro sanitario, tendrán la consideración de denuncia.

Pese a que la denuncia puede ser presentada ante cualquier órgano jurisdiccional, resulta conveniente que la misma se formule ante el juzgado de guardia correspondiente al partido judicial donde se produzcan los hechos.

1.4. ¿Cuándo? Plazo.

La responsabilidad penal se extingue por prescripción del delito o falta, por lo que la acción penal debe promoverse con anterioridad al transcurso de los plazos de prescripción. Estos plazos de prescripción se establecen, fundamentalmente, en función de la duración de la pena que la ley señale para el delito o falta cometidos.

1.6. ¿Qué puedo aportar? Pruebas.

Por último, se impone recordar que en materia penal rige el principio de presunción de inocencia, por lo que el denunciante debe procurar acudir al juicio con pruebas suficientes para poder enervar dicha presunción.

En este sentido resulta de gran utilidad:

- La declaración de testigos.
- Los partes de asistencia sanitaria, en el caso de agresiones físicas. Es recomendable que en todos los supuestos en que se produzcan agresiones físicas, el personal sea asistido, de forma inmediata, por un facultativo.

2. Asistencia Jurídica del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe.

2.1. Asistencia legal del HSJDA.

Los letrados que representen o que sean designados para representar al HSJDA podrán intervenir en los procedimientos penales seguidos por los delitos o faltas sufridos por el personal dependiente del HSJDA, siempre que legalmente exista dicha posibilidad a través de una normativa vigente que permita asumir la representación y defensa en juicio del citado personal, en los siguientes términos:

- Cuando se trate de defender al personal del HSJDA por las agresiones físicas, amenazas, insultos, coacciones o cualquier otro tipo de infracciones sufridas por parte de los usuarios del centro sanitario, o de los familiares o acompañantes de éstos.

2.2. Petición de autorización.



Será necesaria para dicha intervención recogida en el punto anterior la petición y autorización del profesional al propio Hospital para la mencionada intervención, siendo preciso a este respecto que:

— Se realice mediante escrito la petición y autorización de asistencia legal por el personal afectado a la Dirección del HSJDA.

— Remisión de la solicitud y documentación, en la que se expondrán los hechos acaecidos, el Juzgado ante el que se ha incoado el correspondiente procedimiento, y todos los antecedentes que resulten de interés para poder apreciar la conveniencia de la autorización, Dicha solicitud deberá presentarse ante la Dirección del HSJDA.

3. Reclamar daños o perjuicios en aquellos casos en los que el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe resulte perjudicado.

En caso de daños materiales a las instalaciones o mobiliario del centro sanitario, los responsables del mismo se personarán y reclamarán la reparación de estos daños por la vía judicial más conveniente. Puede ocurrir que con ocasión de las anteriores infracciones penales contra el referido personal, se produjeran daños o perjuicios de los que el HSJDA resulte perjudicado, o incluso podría ocurrir que se cometieran otros hechos ilícitos (daños, sustracciones, estafas, incendios, etc.), de forma simultánea o independiente. En tales casos, los letrados del HSJDA promoverán o comparecerán en el procedimiento para ejercitar las acciones penales y civiles que se deriven de tales hechos.

Anexo 5. Plan de Igualdad

1. Introducción.

El papel de la mujer en la sociedad española de principios del siglo XXI es, ostensiblemente, muy diferente del que jugaba, tan sólo, veinte años atrás.

Su participación en los más variados ámbitos sociales, económicos o culturales, se ha elevado hasta alcanzar cotas, si no igualitarias, si, al menos, representativas en un avance muy significativo. En efecto, las estadísticas demuestran que la participación de la mujer, a todos los niveles, ha aumentado significativamente. El acceso a la educación, tanto en la enseñanza obligatoria como en la universitaria, se ha igualado para ambos sexos.

La incorporación de las mujeres a la vida laboral ha de llevar aparejada, necesariamente, un cambio en el sistema de valores tradicionales. La conciliación entre la vida laboral y familiar y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas entre ambos miembros de la pareja son dos cuestiones básicas que, a pesar de la resistencia y de la inercia de amplios sectores, ha de introducirse ineludiblemente en la estructura social.





Por todo ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que ha modificado el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas empresas con más de 250 trabajadores vendrán obligadas por ley a elaborar y aplicar un plan de igualdad que garantice la aplicación de políticas empresariales que favorezcan la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente y con el objetivo de promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones en que se concreten las diferentes políticas del Centro, se elabora este Primer Plan de Igualdad del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe.

Para desarrollar este objetivo general se van a desarrollar una serie de objetivos específicos y una propuesta de acciones concretas a ejecutar durante el período de vigencia del Plan, en cada uno de sus diferentes ámbitos de actuación.

2. Objetivos del Plan de Igualdad.

La Dirección y la representación legal de los trabajadores del HSJDA, a través de la Comisión de Igualdad, (una vez analizados los resultados del diagnóstico realizado de la situación laboral de la plantilla del HSJDA), fijaran como objetivos fundamentales del Plan de Igualdad los siguientes:

Objetivo General:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el HSJDA y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos Específicos:

1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y contratación y en el desarrollo profesional de mujeres y hombres contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse.
2. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.
3. Garantizar la realización de acciones formativas que facilite por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo.
4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexos, eliminando las situaciones de discriminación directa o indirecta conforme el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
5. Prevenir e intervenir en su caso de forma efectiva ante las situaciones de acoso



sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

6. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

3. Ámbitos de Actuación.

3.1. Sensibilización.

El objetivo de este ámbito de actuación es promover el cambio de actitudes en la sociedad, fomentando la evolución de mentalidades a favor del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a fin de disminuir el riesgo de incurrir en discriminación por cuestión de género.

- Poner en marcha acciones de difusión en las que se explique el espíritu de los objetivos del presente Plan a través de los distintos Servicios del Centro.
- Promover la colaboración entre los Responsables de las diferentes Unidades del Centro, a fin de incorporar en sus actuaciones la perspectiva de género, de manera que el principio de igualdad impregne de forma transversal todas ellas.
- Establecer Convenios de Colaboración con otros Centros, Instituciones o cualesquiera organismos, para el desarrollo conjunto de proyectos dirigidos a reforzar la igualdad de oportunidades.
- Revisar y actualizar con rigor académico el uso del lenguaje no sexista en toda la normativa y documentación generada dentro del ámbito del Centro.

Este ámbito de actuación implica a todos los servicios del Centro.

3.2. Difusión e Información.

El objetivo de este ámbito de actuación es favorecer el acceso de las mujeres a los servicios y recursos existentes, facilitando el ejercicio de sus derechos, a fin de eliminar los obstáculos que dificulten su participación social y promoción personal, prestando especial atención a aquellos colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.

- Difundir los programas nacionales y las iniciativas que en este sentido desarrollen las Administraciones Públicas.
- Difundir este Plan, mediante la publicación del mismo en diferentes soportes, tales como Intranet del Centro, Página Web, etc... al objeto de que todo el colectivo conozca los objetivos, ámbitos de actuación y cualesquiera otra información relevante que el mismo contenga.



- Reservar un espacio en futuras publicaciones del Centro en el que se pueda publicar toda aquella información de interés para las mujeres.

Este ámbito de actuación implica a todos los servicios del Centro.

3.3. Salud Laboral.

Objetivos:

- Prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de género.
- Fortalecer el apoyo a trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género.
- Actualizar el convenio colectivo del HSJDA con la incorporación de lo establecido en la LOIEMH en materia de salud laboral.

Medidas:

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Elaboración y difusión de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o moral y el acoso por razón de sexo que regule las actuaciones a desarrollar en caso de que algún miembro de la plantilla denuncie ser víctima de este tipo de comportamientos y para prevenir ese tipo de situaciones.
2. Se formará a todo el personal sobre el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o moral y el acoso por razón de género.

Seguridad y salud laboral.

3. La evaluación de riesgos laborales se realizará desde una perspectiva de género, cuyos resultados en esta materia deberán ser conocidos por la Comisión de Igualdad.
4. Elaboración de un protocolo de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, ajustándose a la LOIEMH.

3.4. Violencia de Género.

El objetivo de este ámbito de actuación es mejorar y prevenir la situación de las mujeres víctimas de malos tratos, mediante la actuación eficaz y coordinación de los recursos del Centro, facilitando el ejercicio de sus derechos y su integración socio laboral.

- Desarrollo de jornadas y charlas de sensibilización y formación en el ámbito del centro.





- Promover seminarios de sensibilización dirigidos a los Profesionales del Centro relacionados con la problemática de los malos tratos.
- Establecer un Protocolo de intervención ante situaciones de malos tratos entre los distintos servicios del Centro.
- Divulgación de dicho Protocolo entre los Profesionales.
- Coordinación con otras Administraciones Públicas en cuantas acciones se promuevan para la erradicación de los malos tratos.
- Difusión del teléfono 24 horas de atención a víctimas de violencia de género

Este ámbito de actuación implica al Departamento de Recursos Humanos y especialmente a las secciones sindicales del Centro.

3.4. Formación y Empleo.

El objetivo de este ámbito de actuación es favorecer el acceso de las mujeres a una mejor formación, en concreto a la ocupacional de una manera individualizada, según sus necesidades y expectativas personales y profesionales, así como promover su inserción en el mercado de trabajo.

- Personalizar en los estudios que se realicen las necesidades formativas y situación laboral de las mujeres del centro.
- Potenciar la adquisición por las mujeres de experiencia profesional.
- Diseño e impartición con carácter transversal de acciones formativas.

Este ámbito de actuación implica, fundamentalmente, al Departamento de Recursos Humanos.

3.5. Conciliación de la vida laboral y familiar.

El objetivo de este ámbito de actuación es promover el reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres, así como, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

- Realizar campañas de sensibilización acerca del reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Articular mecanismos dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Articular la negociación colectiva como cauce para la conciliación de la vida laboral y familiar de los/las trabajadores/as del Centro.





Este ámbito de actuación implica a todos los servicios del Centro.

Objetivos:

- Favorecer a los trabajadores y a las trabajadoras el acceso a todos los procesos de organización (como por ejemplo formación y promoción) prestando especial atención al personal con responsabilidades familiares.
- Difundir y comunicar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a toda la plantilla del HSJDA.
- Actualizar el convenio colectivo de la empresa con la incorporación de lo establecido en la LOIEMH en materia de conciliación.

Medidas:

1. Realizar un cuestionario para conocer las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para estudiar la incorporación de medidas que respondan a dichas necesidades.
2. Desarrollo, por parte de la Comisión de Igualdad, de medidas informativas en materia de conciliación para difundir entre la plantilla las medidas aplicadas por la empresa.
3. Se sensibilizará a la plantilla del HSJDA sobre la corresponsabilidad familiar para fomentar el disfrute de las medidas de conciliación, tanto por trabajadoras como por los trabajadores.
4. Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla del HSJDA, se promoverá la formación a distancia, semipresencial y on-line.

Este ámbito de actuación implica a todos los servicios del Centro.

3.6. Educación, cultura y deporte.

El objetivo de este ámbito de actuación es fomentar una mayor presencia en la vida cultural del Centro, así como promover en las mismas, hábitos saludables de vida mediante el ejercicio físico y el deporte.

- Programar en el marco de la celebración de las Fiestas de la Convivencia, la realización de talleres y otras actividades culturales sobre la igualdad de niños y niñas, la violencia, el respeto al otro, etc...
- Favorecer el acceso de las mujeres al dominio y el manejo de herramientas informáticas, el paquete office, internet, etc...





- Programar actividades deportivas que favorezcan el desarrollo de la mujer a través del ejercicio físico y el deporte.

Este ámbito de actuación implica a todos los servicios del Centro, especialmente a la Comisión de Animación.

3.7. Salud.

El objetivo de este ámbito de actuación es promover el uso y acceso a políticas que favorezcan la salud de las mujeres, tanto física como mentalmente.

- Difundir entre las mujeres del Centro, los servicios existentes en el área de la salud.
- Potenciar mediante campañas el uso de medidas preventivas en aquellas enfermedades de la mujer (cáncer de mama, ginecológico, etc...) y otras enfermedades de transmisión sexual.
- Colaborar en campañas, jornadas, etc... dirigidas a fomentar hábitos alimenticios saludables, de cara a la prevención de trastornos como la anorexia y bulimia.
- Aplicar políticas de recursos humanos que favorezcan el desarrollo de situaciones de riesgo durante el embarazo, de protección de la mujer y el feto, etc...
- Programación de talleres de autoestima dirigidos a la mejora y desarrollo personal de las mujeres.

Este ámbito de actuación implica a todos los servicios del Centro.

4. Diagnóstico, evaluación y seguimiento.

El sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se articulará a través de los siguientes instrumentos y herramientas:

4.1. Instrumentos.

Creación de una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad a la firma del presente acuerdo.

La comisión de igualdad se constituye como un órgano para desarrollar las distintas fases del plan de igualdad: diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del mismo. La comisión de igualdad además está al servicio del personal del HSJDA para recoger las propuestas o inquietudes que puedan surgir en relación a la igualdad de oportunidades.





Esta comisión se constituye como una comisión delegada de la comisión paritaria del convenio colectivo. Los acuerdos alcanzados se anejan al Convenio y forman parte de futuras negociaciones colectivas como establece la normativa vigente en esta materia.

Su composición es paritaria, compuesta por el mismo número de representantes de la dirección y de miembros del comité de empresa, las cuales serán designadas por los representantes del comité de empresa y la dirección del HSJDA.

La comisión puede solicitar la asistencia y el asesoramiento de otras personas en calidad de asesores y en relación con los temas a tratar.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario, previa convocatoria por escrito de cualquiera de los miembros cada seis meses, y con carácter extraordinario, siempre que exista una causa que lo aconseje su convocatoria.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en el HSJDA se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Elaborar las respuestas a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del hospital referente al Plan de Igualdad.
3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
6. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión Paritaria del convenio colectivo orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa.

4.2. Herramientas.



- Cuestionarios de Evaluación: Que se dirigirán a todas las mujeres participantes en las distintas actividades desarrolladas, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.
- Informes de Evaluación: Que serán presentados periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan en cada una de las reuniones que se celebren.
- Memorias: A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente Plan.

Durante el período de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán tres tipos de evaluación:

- Previa o «ex ante»: A modo de diagnóstico de la situación de partida en que, con carácter general, se encuentran las mujeres del Centro.
- Intermedia: Como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada ámbito de actuación.
- Final o «ex post»: Como valoración del Plan tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es decir, grado de objetivos cumplidos y de satisfacción de expectativas y necesidades, así como, visualización de nuevas acciones para la elaboración y aprobación de un II Plan de Igualdad.

5. Período de vigencia.

Para la ejecución de las acciones previstas en el marco del presente Plan de Igualdad, se establece un período de vigencia de tres años (2012 - 2015). Quedará prorrogado indefinidamente mientras una de las partes no lo denuncie.

6. Presupuesto.

Ante la vigencia plurianual del presente Plan que afecta a diferentes ejercicios económicos, la dotación presupuestaria para su ejecución se contemplará en las partidas presupuestarias correspondientes. Otras medidas previstas en el Plan, podrán ser objeto de financiación con cargo a aportaciones provenientes de otros Organismos, Entidades o Administraciones Públicas o privadas.