



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Hospital San Juan de Dios del Aljarafe

Expediente: 41/01/0330/2022

Fecha: 18/01/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA JOSE ARRIETA LECIÑENA

Código 41004812012008.

VISTO el Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe (Código 41004812012008), suscrito en la sede del SERCLA, exp 41/2022/728. con vigencia desde el 01- 01-2022 a 31-12-2023.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), 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 artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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 artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe (Código 41004812012008), suscrito en la sede del SERCLA, exp 41/2022/728. con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2023.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



Art. 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras fijas, interinas o eventuales, con o sin título y que están vinculadas 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 registrá por los convenios particulares que tengan establecidos o que se establezcan en el futuro.
- b) Las personas trabajadoras 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) Las personas en formación que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el Hospital.
- d) El personal y el alumnado de la Escuela Universitaria de Enfermería San Juan de Dios.
- e) Los voluntarios que prestan su acción social en el Hospital.
- f) Las personas trabajadoras dependientes del Servicio Andaluz de Salud u otra entidad, que en virtud de convenio concretos que se puedan establecer desarrollan 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) El personal 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.

Rosa Fernández

Todas las disposiciones contempladas para el ejercicio 2022 tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2022, salvo las que se regulen a estos efectos en su propio artículo de este Convenio.

Art. 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 regularizarán 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 del 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.

De igual forma durante la Ultractividad del convenio colectivo se respetarán las condiciones con efectos diferidos a la vigencia temporal del propio convenio teniendo en cuenta la existencia de procedimientos judiciales pendientes y de condiciones laborales revisables anualmente.

Art. 7. Vinculación a la totalidad

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible, por lo que si 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.

Rosa

Fernández

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 una persona que ejerza la presidencia y otra la secretaría.

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.

Art. 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.

Art. 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 profesional.

Art. 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,

Rosa Fernández



CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Art. 13. 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.

Art. 14. Jornada.

14.1 La jornada de trabajo, durante los años de vigencia del presente convenio, para todo el personal incluido en el ámbito del mismo, se establece para el año 2022 en 1586 horas anuales de trabajo efectivo.

14.2 En el año 2023 el personal con más de un año de antigüedad y por efecto de las horas de libre disposición recogidas en el artículo 68, verá reducida su jornada anual en el mismo número de horas de libre disposición recogidas en ese artículo.

14.3 En el año 2024 y durante la Ultractividad del Convenio Colectivo el personal con más de un año de antigüedad y por efecto de las horas de libre disposición recogidas en el artículo 68, verá reducida su jornada anual en el mismo número de horas de libre disposición recogidas en ese artículo.

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo que en cómputo anual dedica la persona trabajadora a su cometido laboral propio, el tiempo en que 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.

Art. 15. 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 las personas trabajadoras y a sus representantes con carácter previo.

de vacaciones de cada persona trabajadora, salvarán 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 las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa. Esta notificación será siempre por escrito.

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

16.2 En caso de que así lo considerara el Comité de Empresa reunirá a la Comisión de Turnos del HSJDA donde participará a la Dirección de las propuestas y alegaciones que considerara oportunas con el fin de poder alcanzar un consenso sobre las diversas soluciones.

16.3 Las personas trabajadoras 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 profesionales de la misma Unidad. Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno de la persona con rango superior inmediato y quedará registrado en la aplicación informática existente para tal fin. En caso de no contar con el visto bueno, habrá de ser motivado por escrito. Dicho intercambio no supone alteración alguna en el calendario laboral asignado a efectos retributivos ni de cómputo de jornada.

La empresa asumirá las incidencias surgidas tras la aprobación del intercambio entre días de descanso, turno y fines de semana.

16.4 Las personas trabajadoras tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

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.

Art. 17. Turno fijo de noche.

En ningún caso se podrán establecer turnos fijos de noche a personas trabajadoras afectadas por este

Convenio.

Convenio

Rosa Fernández

5

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 las personas trabajadoras que así lo tengan establecido en su planilla de trabajo.

Art. 20. 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.

La persona trabajadora 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 de la persona trabajadora deberá ser anterior, siempre que ello sea posible, al 1 de marzo de cada año.

20.1. Duración:

- 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).
- 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).
- 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.
- 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).
- 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.
- 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.

20.2. Organización de las vacaciones:

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

20.3. 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 por la Dirección del centro y el comité de empresa que velará por el cumplimiento de los

- 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.

20.5. Periodo de disfrute:

- a) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre.
- b) Las personas trabajadoras 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 profesional, que podrá cambiar las fechas con un compañero o compañera siempre y cuando se cuente con el visto bueno de la dirección.
- d) Voluntariamente las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras casadas 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.

20.6. Procedimiento:

- a) La persona trabajadora 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 profesional 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.

20.7. Incapacidad Temporal en Vacaciones:

- a) En el caso de que la persona trabajadora cause baja por Incapacidad Temporal durante las vacaciones,

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 impida al profesional disfrutadas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el profesional tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de Incapacidad Temporal.

20.8. Supuestos especiales:

a) Las personas trabajadoras 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 profesional 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.

20.9. 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 de categoría, 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 períodos vacacionales.






Rosa Fernández






reclamando de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, remite a la negociación colectiva la regulación del llamamiento del personal fijo discontinuo. En este supuesto, en atención a la actividad asistencial del HSIDA, principalmente se realizarán este tipo de contratos para cubrir los turnos vacacionales, los periodos de actividad asistencial estacional o las coberturas puntuales de incidencias.

22.2 Al comienzo de cada período de actividad, la Empresa vendrá obligada a trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, en el primer trimestre, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

22.3 El contrato fijo discontinuo se realizará por escrito con copia inmediata al Comité de Empresa con las siguientes estipulaciones:

El contrato de trabajo fijo discontinuo contendrá las siguientes menciones:

- La forma y orden de llamamiento establecida en este convenio colectivo.
- La duración estimada de la actividad a realizar, con fecha de inicio y de finalización. La persona trabajadora se considera que forma parte de la plantilla indefinida de la empresa, aunque su actividad la realice de forma discontinua sin trabajar el año completo.
- El contrato fijo discontinuo se realizará siempre a jornada completa salvo solicitud de la persona trabajadora.
- La antigüedad se generará computando los periodos de actividad en la empresa y los de inactividad.
- Tendrá un periodo mínimo de actividad anual de 60 días.

22.4 Llamamiento

La empresa estará obligada a llamar a la persona trabajadora cuando se vaya a reiniciar su actividad definida con un preaviso de al menos 15 días de antelación siempre que sea posible, por escrito y por dos medios de comunicación habituales, como el correo electrónico y un servicio de mensajería instantánea, o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

El personal fijo discontinuo será llamado por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría atendiendo a las competencias específicas de cada uno de ellos para el área para la que son llamados. Se facilitará al Comité de Empresa mensualmente listados periódicos con información al respecto. En caso de empate en el criterio de antigüedad regirá el criterio de mayor número de días efectivos trabajados en el HSIDA.

En caso de no recibir este llamamiento por parte de la empresa, salvo en los supuestos previstos legalmente, la persona trabajadora podrá reclamarlo judicialmente dentro de los 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se tenga conocimiento de la falta de llamamiento (15 días antes de iniciar la actividad).

trabajo en la fecha para la que fue convocado.

Se considerarán causas justas para justificar la no presentación al llamamiento encontrarse en algunas de las situaciones establecidas como causa de suspensión del contrato de trabajo en los apartados c), d), e), f), g), h), i), k), l) y n) del artículo 45.1 del ET, siendo necesario acreditar las circunstancias alegadas mediante la presentación de la correspondiente documentación justificativa de las mismas. La falta de incorporación al llamamiento, por la concurrencia de algunas de las causas citadas, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

22.4 Salario

En cuanto al salario, la persona trabajadora realizará las tareas y cobrará el salario correspondiente a su categoría sin distinción alguna al resto.

Durante el período de inactividad no se percibirá ninguna retribución por parte de la empresa ni se cotizará a la Seguridad Social.

22.5 Descanso, vacaciones y días de libre disposición

En relación al disfrute de las vacaciones y los días de libre disposición, la persona trabajadora tendrá el mismo derecho que el resto de la plantilla acorde a la proporcionalidad de su actividad. En el caso de las vacaciones y días de libre disposición, también podrán ser remunerados en su finiquito a solicitud de la persona trabajadora.

Los posibles cambios en el cuadrante de trabajo del personal fijo discontinuo deberán cumplir la normativa laboral vigente en materia de preaviso y descanso entre jornada y semanal.

22.6 Conversión a contrato indefinido ordinario

En el caso de existencia de puestos vacantes de carácter indefinido ordinario, estas serán cubiertas prioritariamente por el personal con contrato fijo discontinuo por el mismo orden que el llamamiento, y en todo caso teniendo en cuenta el tiempo de trabajo en el HSJDA.

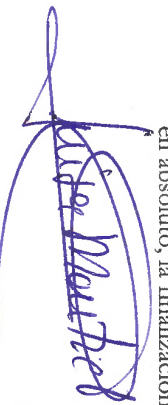



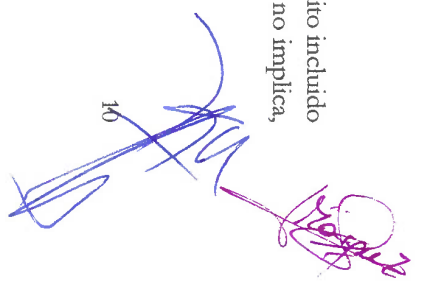



La conversión del contrato a indefinido debe ser voluntaria, y en el supuesto de que la oferta de conversión de contrato a indefinido ordinario sea rechazada por la persona trabajadora, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

22.7 Finalización periodo actividad

Al terminar cada periodo de actividad, la empresa entrega a la persona fija discontinua un finiquito incluido en su último recibo de nómina, es decir una liquidación del periodo de trabajo. Este finiquito no implica, en absoluto, la finalización o extinción del contrato.







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 profesional.

Art. 24. Período de prueba.

El ingreso de personas trabajadoras 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.

- Subgrupo A 6 meses
- Subgrupo A1 45 días
- Resto de grupos 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 período 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, o que ya hubiera superado un período de prueba en un anterior contrato en la empresa el período de prueba se considerará como superado.

Art. 25. Extinción de la relación laboral por voluntad de la persona trabajadora

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



La promoción profesional, sobre la base de un proceso de formación permanente, tiene por finalidad impulsar el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

Ambas partes conscientes de la importancia de impulsar la necesaria motivación de personas trabajadoras, estimularán tanto la promoción interna producida por la variación de grupo profesional del profesional, como la movilidad interna, en virtud de la cual se capacita a las personas trabajadoras 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 referido al Ingreso.

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.

27.1 Promoción Interna

De este modo, personas trabajadoras 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 trimestralmente y/o siempre que sea necesario 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 y trabajadoras de las Solicitudes y de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa a este respecto.

Art. 28. Movilidad Interna

Asimismo las personas trabajadoras 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 al que se aspira.
- b. Tener un óptimo desempeño profesional en su puesto de origen.

[Handwritten signatures and stamps in blue and purple ink, including a stamp that says "Promoción Interna"]



Objetivos en tres áreas diferenciadas: Objetivos de Hospital, de Servicio e Individuales.

Para el seguimiento e información de las obligaciones recogidas en este artículo se creará un grupo de trabajo entre la Dirección y el Comité de Empresa que será el foro dónde anualmente se comuniquen la definición y evaluación de Objetivos de cada ejercicio, así como las repercusiones que dicha evaluación llevada a cabo por la dirección tenga en el plan de retribución variable de cada uno de los ejercicios.

Art. 30. Trabajo en Exclusividad. Exención.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio, tengan suscritos en sus Contratos una cláusula de exclusividad podrá solicitar una exención de esta exclusividad a la Dirección Gerencia del HSJDA, que será facilitada siempre y cuando se cumpla los siguientes requisitos:

- Que la actividad a realizar no interfiera ni condicione la programación y la organización horaria de la actividad en el HSJDA
- No se atiendan en la actividad privada, salvo fuerza mayor, pacientes del área asignada al HSJDA en cualquiera de las fases del proceso asistencial por actuaciones enmarcadas dentro de la cartera de Servicios del Hospital.
- En ningún caso se podrá promover la atención en el HSJDA de pacientes que se estén asistiendo en la actividad privada en cualquiera de las fases del proceso asistencial derivado de la misma.
- No podrán utilizarse medios del HSJDA para facilitar o realizar la actividad privada, considerándose entre los cuales el material sanitario, pruebas diagnósticas, equipamiento, mobiliario, instalaciones, documentación, software, sistemas informáticos, teléfonos u otros.

La exención de la exclusividad, tendrá carácter anual, debiéndose renovar anualmente. La autorización por parte de la Dirección Gerencia se realizará por escrito justificando en caso de negación las causas motivantes de la misma. No obstante, en caso de no recibir confirmación por parte de la Dirección en el plazo de 30 días, se entenderá que se autoriza el periodo de exención de exclusividad solicitado.

El llevar a cabo cualquier actividad privada sin la pertinente autorización o el incumplimiento de los condicionantes de la misma conllevará la apertura de un expediente disciplinario.

Rosa Fernández

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.

Art. 32. Trabajo de Superior o Inferior Categoría.

El profesional 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, la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 y trabajadoras. 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 profesional a recurrir a los tribunales.

La empresa vendrá obligada a respetar el contenido de las categorías profesionales; la negativa del la persona trabajadora 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

Art. 33. 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 personas trabajadoras afectados por el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complemento por Titulación, Habilidades y Formación.
- c) Complemento de Categoría.

Handwritten signatures in blue ink corresponding to the list items a, b, and c.

Art. 34. 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.

Art. 35. 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 aquellas personas trabajadoras que en virtud del anterior convenio estuvieran exentos de esta estipulación o que no lo tengan recogido en su contrato de trabajo.

Art. 36. Antigüedad Consolidada.

Las cantidades salariales que vienen percibiendo las personas trabajadoras por este concepto se mantienen consolidadas y pasarán a formar parte del complemento personal según lo referido en el artículo correspondiente.

El total de la cuantía anual que la persona trabajadora venía percibiendo por este concepto se abonará a partir de este momento en 12 mensualidades.

Art. 37. Complemento de Antigüedad - Trienios

En el marco de las políticas de retención del talento y compensación de la experiencia, se establece un complemento de antigüedad, que se regirá por las siguientes estipulaciones:

37.1 A partir del 1 de noviembre de 2022, las personas trabajadoras con, al menos, 6 años de antigüedad en el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, comenzarán a percibir con periodicidad mensual – y en 12 mensualidades - un complemento por Antigüedad correspondiente al 2% del salario base Anual por cada trienio de Antigüedad. Dicho complemento se comenzará a cobrar en el mismo mes en el que se cumpla dicho requisito.

A los efectos del cálculo de la antigüedad para la percepción del Complemento regulado en el presente artículo, no se tendrán en consideración periodos de excedencia voluntaria del artículo 69 b y d., que se restarán, por tanto, del cálculo necesario.

37.2 A partir del 1 de noviembre de 2023 el porcentaje referido anteriormente será del 3% del Salario

Base.

Rosa

15

En los 30 días siguientes a la publicación del Convenio la Dirección revisará punto por punto la empresa, a solicitud de las personas trabajadoras que así lo soliciten, aquellas controversias que pudieran existir en las fechas de antigüedad atendiendo a los criterios legales existentes.

Art. 38. 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 para todo el personal en doce mensualidades.


Art.39. Pagas Extraordinarias.

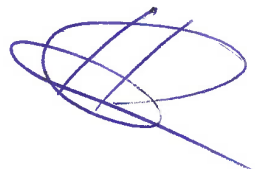
1. Todo el personal afectado por este Convenio percibirán en las nóminas correspondientes a los meses de junio y diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad de lo establecido para el Salario Base mensual en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, más la cantidad resultante de la media de 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. Es decir, la cuantía de la Paga Extraordinaria de un trabajador o trabajadora que haya tenido una IT en el transcurso del devengo de dicha paga será la misma que si no hubiera tenido esa IT.

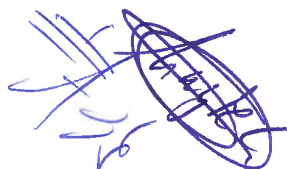
Art. 40. Complemento de Especialidad.


1. En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor de los profesionales sanitarios del subgrupo profesional A1 y los grupos profesionales B y C 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.







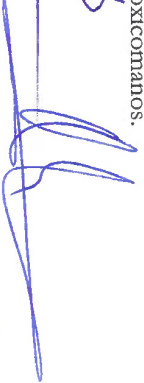








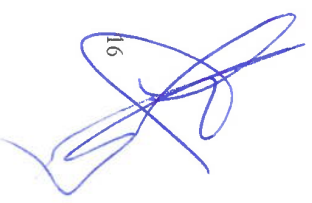














en un puesto concreto cuando el 75% o mas de las horas de trabajo efectivo de los tres meses anteriores las haya realizado en un puesto sujeta a este complemento. En el supuesto de que el profesional lleve menos de tres meses de alta en la empresa dicho porcentaje se computará sobre el tiempo efectivo de alta de dicho profesional 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.

Art. 41. 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 periodo serán retribuidas conforme a este complemento exclusivamente al subgrupo profesional A1 y los grupos profesionales B y C tomando como referencia las cuantías por hora realizada recogidas en el Anexo II tabla salarial

Art. 42. Complemento de Domingos y Festivos.

Las personas trabajadoras del subgrupo profesional A1 y los grupos profesionales B y C tendrán derecho a percibir el plus de domingo y festivo en las cuantías que se detallan en el Anexo II tabla salarial por cada uno de los domingos realmente trabajados.

Tendrán a estos efectos la consideración de horas sujetas al plus de domingo y festivo las que van desde las 22 horas del sábado, hasta las 22 horas del mismo domingo. Y los días festivos que no tengan la consideración de festivo especial desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo festivo.

Art. 43. Complemento de Festivo Especial.

Los festivos especiales anuales serán 14, y las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el plus de efectivo especial en las cuantías que se detallan en el Anexo II tabla salarial por cada uno de los festivos especiales realmente trabajados.

Tendrán a estos efectos la consideración de horas sujetas al plus de festivo especial las que van desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo día festivo especial.

La Dirección consensuará con el Comité de Empresa la designación de los festivos anuales y las fechas

Esta jornada, cuando se realice bajo la denominación de "Guardias" podrá ser de dos tipos, la que requieran 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 el personal facultativo 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 personas trabajadoras 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 las retribuciones correspondientes, se determinan en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio, con los incrementos anuales que se estipulan para cada ejercicio de vigencia del mismo.


Las guardias localizadas como mínimo se retribuirá con el 50% del valor de la guardia de presencia física

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, y en todo caso según lo referenciado en el Anexo II tablas salariales.

Si se produce un incremento de 2.500.000 € en la financiación del Hospital proveniente del Consorcio para 2023 - partiendo que la financiación 2022 final del Hsjda derivado del Consorcio es de 67.582.457,04 € - desde 1 de enero de 2023 las horas de guardias de presencia física que se realicen en exceso de las 75 horas presenciales al mes se incrementarán al menos en un 50% el precio hora sobre el ordinario, siempre que sean realizadas a solicitud de la Dirección y no se corresponda con alguna situación de devengo de guardias no ordinario.

La distribución de dichas "guardias" se hará de forma proporcional entre el personal facultativo 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, el personal facultativo que haya 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 nocturnas.

Rosa Fernández





Art. 46. Horas Extraordinarias.

46.1 Tendrán el carácter de horas extraordinarias tipo A aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 14 (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 de la suma del Salario Base, el Complemento por titulación, habilidades y formación continuada, y el Complemento de Categoría. A elección de la persona trabajadora 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.

46.2 Tendrán el carácter de horas extraordinarias tipo B aquellas que se realicen por encima del cómputo mensual ordinario y su uso prioritario sea para la cobertura de los turnos afectados por eventualidades extraordinarias e imprevisibles. Estas horas se abonarán en función de las cuantías referidas en tablas retributivas. A elección de la persona trabajadora estas 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.

46.3 Organización del Trabajo del personal médico-facultativo en el Servicio de Cuidados Críticos y Urgencias

La organización del trabajo en esta área responderá a los siguientes criterios:

- (i) Se considerará trabajo ordinario: Trabajo en Consultas de Urgencias, Mañanas y tardes de laborables y festivos en Observación y STC, Ergometrias, mañanas laborables en UCI, sedaciones de UCI, mañanas de festivos de guardia en UCI, mañanas y tardes de refuerzo de laborable y festivo en UCI, Mañanas y tardes de laborables y mañanas de festivos de guardia en Pediatría.

De este modo, la actividad extraordinaria que se desarrolle conforme a lo establecido anteriormente se abonará conforme a lo establecido en este artículo.

- (ii) Se considerará trabajo en atención continuada: Noche de OBS y STC laborables y festivos, noche no activa de guardia de consultas, tarde-noche de guardias laborables y festivos en UCI. De este modo, la actividad extraordinaria que se desarrolle conforme a lo establecido anteriormente se abonará conforme a lo establecido en el Anexo II

Rosa Fernández

Las cantidades que las personas trabajadoras venían percibiendo hasta 31 de octubre de 2022 por complemento antigüedad consolidada, pasarán a formar parte de este complemento personal a partir de 1 de noviembre de 2022 con idéntico régimen antes señalado.

Si el trabajador ya tuviera un "complemento Personal" la cuantía proveniente de "Antigüedad Consolidada" se añadirá a la que ya tuviera.

Art. 48. Plus de No Absentismo

Se incluirá en la nómina de los meses de junio y diciembre de cada uno de los años de duración del presente convenio por este concepto una retribución equivalente al 6,5% del Salario Base mes para aquellas personas trabajadoras del subgrupo profesional A1 y los grupos profesionales B y C 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 semestres naturales.

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

Art. 49. Incrementos Salariales.

La cuantía de las retribuciones de todo el personal se establece en las tablas salariales que constan como Anexo II, y se actualizarán todos los conceptos salariales recogidos en el presente convenio colectivo con efectos desde el 1 de enero de cada año de la siguiente forma:

49.1 Año 2022: incremento del 6,5% respecto de las retribuciones correspondientes al año 2021, se abonarán los atrasos correspondientes en la nómina del mes de noviembre de 2022. En dichos atrasos no se considerarán los relativos al artículo 46. Horas extras del presente CC.

49.2 Año 2023:

(i) Si se produce un incremento de 2.500.000 € en la financiación del Hospital proveniente del Consorcio para 2023 - partiendo que la financiación 2022 final del HSDA derivado del Consorcio es de 67.582.457,04 € - se aplicarán desde 1 de enero de 2023 las condiciones siguientes:

2. Incremento de un +2% del salario base sobre las bases de 2022

Rosa Fernández

a solicitud de la Dirección y no se corresponda con alguna situación de devengo de guardias no ordinario. En cualquier caso, para el año 2024 y durante la Ultractividad del convenio colectivo serán de aplicación los supuestos recogidos en los puntos d) y e) de este apartado.

(ii) Si el incremento de financiación del Hospital alcanzara para 2023 los 3.000.000 € (más/menos 5%), se abonará el complemento de antigüedad con una tasa del 3% del Salario Base desde 1 de enero de 2023, tal y como se refiere en el artículo 37.3 del presente CC.

CAPÍTULO V Condiciones Sociales

Art. 50. Ayuda escolar.

Personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades pagaderas en el mes de octubre de cada año:

- 80 euros anuales por cada hijo o hija que curse estudios de primer y segundo ciclo de Primaria.
- 130 euros anuales por cada hijo o hija que curse estudios de tercer ciclo de Primaria, ESO, Bachillerato, Enseñanza técnica-Profesional de grado medio, Enseñanza técnica-Profesional de grado superior, y hasta un máximo de 18 años.

Esta ayuda también será aplicable a personas trabajadoras y a los hijos o hijas de personas trabajadoras que cursen estudios universitarios.

c) 50 euros mensuales por cada hijo o hija de 3 a 6 años para gastos o centro de Preescolar.

d) 30 euros mensuales por cada hijo o hija de 0 a 3 años, para gastos de Guardería siempre y cuando justifique la asistencia y el centro se encuentre reconocido. No se abonará a los hijos o hijas de personas trabajadoras que estén matriculados en la guardería del Hospital

e) Todas las personas trabajadoras 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 HSPIDA las cantidades serán percibidas por los dos profesionales.

f) Para aquellas situaciones en que la Unidad Familiar no supere una vez y media los ingresos previstos para los grupos profesionales 4 y 5 se aplicará un descuento del 50% en los pagos de Guardería del Hospital.

Art. 51. Uniformes.

A su ingreso en el Hospital se entregarán a cada persona trabajadora dos uniformes completos, un par





Titulación, habilidades y formación continuada, complemento de categoría, Antigüedad y Complemento personal, por cada tres años de servicio en la empresa.

Art. 53. Dietas.

Todas las personas trabajadoras que, por necesidad y por instrucciones de la dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de Bornujos disfrutarán de las siguientes dietas:

- a. 7,70 euros cuando las personas trabajadoras realicen 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 las personas trabajadoras tengan que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.
- c. 0,18 euros por kilómetro realizado al propietario del automóvil.

Art. 54. Seguros de Vida y de Responsabilidad Civil

El HSIDA concertará una Póliza Colectiva para personas trabajadoras del Centro que garantice al profesional y a sus herederos las siguientes indemnizaciones:

- Muerte e Invalidez permanente absoluta por accidente: 15.000 €.
- Muerte e Invalidez permanente absoluta por enfermedad: 10.000 €.

El Seguro de Vida al que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa, el cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del profesional en la póliza de este seguro, sin que por tanto el profesional conserve derecho alguno a percibir e importe del capital en su día garantizado.

La Dirección mantendrá en vigor un seguro de responsabilidad civil que garantice la práctica laboral de todos sus profesionales.

Art. 55. Incapacidad Temporal.

1.- Supuestos

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, las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por cien del salario real. Se tomará como referencia el Salario Real del mes anterior.

La incorporación al puesto de trabajo tras una incapacidad temporal se realizará en el primer turno de trabajo que se inicie al día siguiente de recibir el alta médica.



Para aquellas personas trabajadoras 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.

La incorporación al puesto de trabajo tras una incapacidad temporal se realizará en el primer turno de trabajo que se inicie al día siguiente de recibir el alta médica.

d. Enfermedad común por patología grave.

La persona trabajadora percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja entendiéndose por tal la patología oncológica.

La incorporación al puesto de trabajo tras una incapacidad temporal se realizará en el primer turno de trabajo que se inicie al día siguiente de recibir el alta médica.

e. 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.

La incorporación al puesto de trabajo tras una incapacidad temporal se realizará en el primer turno de trabajo que se inicie al día siguiente de recibir el alta médica.

f. 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.

2.- Para el cálculo del salario real recogido en todos los puntos del presente artículo, se tomará como referencia el salario real percibido por todos los conceptos salariales en el mes anterior a que se produjese cualquiera de las incapacidades aquí recogidas.

La incorporación al puesto de trabajo tras una incapacidad temporal se realizará en el primer turno de trabajo que se inicie al día siguiente de recibir el alta médica.

Art. 56. Entidades por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

(This section contains multiple handwritten signatures in blue and purple ink, some of which are crossed out with a diagonal line.)

56.1 Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención del hijo/a.

Una vez transcurridas las 6 semanas ininterrumpidas, las siguientes 10 semanas podrán distribuirse, a voluntad del trabajador o trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para el HSJDA, la Dirección del Hospital podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

56.2 Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Las primeras 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

dirección.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el hijo/a 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 hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle.

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 o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

Art. 57. Permiso para el cuidado del/la lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Rosa Fernández



trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Por tanto, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente o de forma paralela por las personas progenitoras en caso de que ambas trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras del HSJDA ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La solicitud de este permiso se deberá realizar por escrito ante el departamento de RR-HH con una anticipación de al menos quince días de la fecha en que se pretende comenzar a disfrutar de la licencia.

Este permiso está catalogado como retribuido a cargo de la empresa por lo que la persona trabajadora no debe ver reducido sus ingresos por conceptos salariales.

El permiso de lactancia es compatible con otros beneficios relativos al cuidado de hijos/as u otras licencias de la persona trabajadora.

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

Art. 58. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 periodo de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al profesional, dentro de su jornada ordinaria. El profesional, 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 personas trabajadoras, 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.

Art. 59. Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad

personas trabajadoras podrán solicitar una reducción de la jornada de trabajo del 50% con disminución proporcional de las retribuciones, por la necesidad de atender al cuidado de un familiar hasta el primer

El profesional 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.

Para el cálculo de los años de servicio en la empresa referencia en este artículo, se tomará también el tiempo trabajado en otros centros de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios con anterioridad a la incorporación al HSDA.

Art. 61. Reducción de jornada para Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Al amparo de los artículos 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.

(This section contains multiple handwritten signatures in blue ink, some of which are partially legible, such as 'Rosario Fernández' and 'A. Sosa'. There are also some illegible scribbles and marks.)



Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, que tengan al menos cinco años de antigüedad en la empresa y que obtengan la jubilación parcial, obtendrán un incremento del 20% de la retribución resultante de dicha jubilación parcial.

La empresa se compromete a realizar contratos de trabajo de relevo. Asimismo, a solicitud del profesional, se podrá acumular el tiempo de trabajo restante.

Este incremento se abonará de manera retroactiva desde el 1 de enero de 2022 y tendrán derecho al cobro del mismo, las personas trabajadoras que ya estuvieran en situación de jubilación parcial, y las que obtengan esta situación en el futuro.

Art. 64. 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.

Art. 65. Exención de guardias mayores de 55 años.

1. Las personas trabajadoras del Hospital mayores de 55 años tendrán derecho a la exención de guardias por motivos de edad así como su participación voluntaria en módulos de actividad adicional con los siguientes requisitos:

- Que en el momento de solicitar la exención se encuentren realizando guardias de presencia física en jornada complementaria.
- Que cuenten con un periodo mínimo de actividad previa de al menos 10 años, realizando guardias de presencia física en jornada complementaria. A estos efectos, si un profesional ha realizado guardias de manera discontinua a lo largo de su vida laboral, se acumularán los distintos periodos para alcanzar el mínimo, siempre y cuando haya realizado guardias durante al menos tres de los últimos diez años.

2. Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos anteriores podrán solicitar la exención de guardias sin participación en módulos de actividad adicional, con la consecuente pérdida de retribuciones por este concepto.



5. Cada módulo tendrá una duración de 5 horas.
6. En el año 2022 cada módulo de actividad adicional se retribuirá por un importe de 56€/h que se actualizará en los años siguientes de acuerdo al incremento que tenga el complemento de Atención Continuada según lo recogido en el Anexo II tabla salariales.

7. En el caso de la IT se considerará en función de la retribución de los 3 meses anteriores al mes de vacaciones.

CAPÍTULO VI

Licencias, permisos retribuidos y excedencias.

Art. 66. Permisos retribuidos.






Se consideraran 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 permisos retribuidos se originan cuando se produce un suceso determinado, y el inicio del permiso será el primer día laborable. Por tanto, el permiso no puede iniciarse en un día festivo o de descanso semanal. Es decir, si el fallecimiento de un familiar se produce un viernes finalizada la jornada de trabajo, el profesional comenzará el tiempo legal de licencia el lunes tras sus descansos.

En las modalidades de permisos retribuidos por accidente o enfermedad grave y/o permisos por hospitalización de parientes; en las que la enfermedad o la hospitalización no se agota en un acto concreto, sino que se trata de hechos causantes que se prolongan en el tiempo, el inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que pueda iniciarse mientras persista la enfermedad o la hospitalización, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

Las personas trabajadoras que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de la persona con rango 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 la persona trabajadora que vaya a disfrutarlo ante el departamento de Recursos Humanos del Hospital.



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

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

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente. Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.

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

Dos días laborables. Si la persona trabajadora necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días. El inicio del permiso no tiene que supeditarse al primer día laboral tras el accidente o inicio de la enfermedad sino que puede iniciarse cualquier día laboral mientras persista la convalecencia por accidente o enfermedad. Con la finalidad de buscar la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa cuidados, este permiso se podrá disfrutar incluso de forma fraccionada por días laborales, mientras dure la convalecencia.

Si la persona trabajadora se encontrara de servicio el día del hecho causante podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido ese mismo día.

El concepto de enfermedad grave deberá justificarse con el informe médico pertinente. El inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad, sino que podrá iniciarse mientras persista la enfermedad, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

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

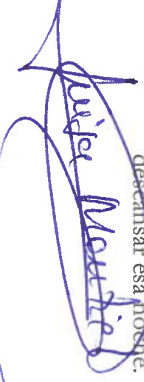
Tres días naturales consecutivos. Si el profesional necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cinco días naturales consecutivos.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente. Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.





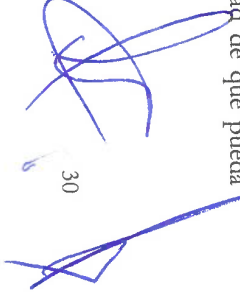



Juice Moris




Rosa Fernández







6. Permiso por fallecimiento de tíos/as o hermanos/as políticos.

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

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente. Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.

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

Dos días naturales consecutivos. Si el profesional 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 ampliará mientras dure la hospitalización con un máximo de siete días naturales consecutivos.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente. Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.

El inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que podrá iniciarse mientras persista la hospitalización, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

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, cualquier factura justificativa, etc.

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

Rosa Fernández

31



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

En el supuesto de que el profesional, por el cumplimiento del deber o desempleo 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 s 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 profesional.

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

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

Previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y personas trabajadoras, 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.

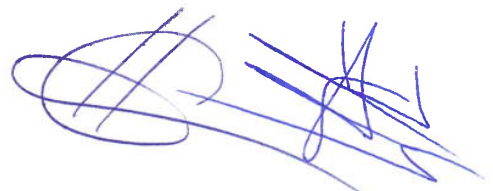
15. Permiso parto natural o cesárea hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Dos días naturales consecutivos.

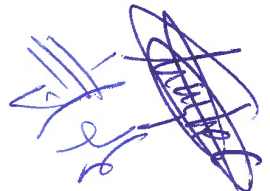
Si el profesional necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.


Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente. Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.”

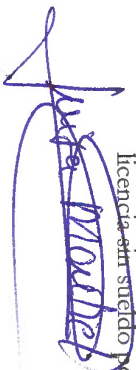
16. Licencia Sin Sueldo.

La persona trabajadora 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 o cualquier otro que se acuerde.















consultas, tratamientos, exploraciones médicas o hospital de día, debidamente justificadas. Siempre y cuando se acredite, sea solicitado con antelación suficiente y por el tiempo indispensable necesario.

Los sujetos causantes de este permiso serán la propia persona trabajadora, los menores de edad que estén a cargo del profesional, el cónyuge o pareja de hecho, el padre, la madre y las personas con discapacidad a cargo del profesional.

Art. 68 Horas de Libre Disposición.

68.1 Para el año 2023 las personas trabajadoras del HSJDA de más de 1 año de antigüedad dispondrán de 21 ó 24 horas de Libre disposición para asuntos de su consideración que mermarán la jornada de trabajo anual establecida. Se podrán disfrutar a criterio y solicitud de la persona trabajadora, previa autorización, conforme a las siguientes estipulaciones:

- Comienza a partir del 1 de enero de 2023
- Dicha medida alcanza a las personas trabajadoras de más de 1 año de antigüedad y a partir de ese momento. En el año en que se cumpla esa condición tendrán derecho en la parte proporcional que reste de ejercicio.

Las 21 horas se corresponden a 3 turnos de 7 horas y las 24 horas a 2 turnos de 12 horas.

Las 21/24 horas se estipulan para una jornada completa 100%.

Como norma general se disfrutarán en turnos completos siempre que sea posible por el número de horas de libre disposición que disponga cada persona.

Como norma general se deben solicitar con una antelación suficiente, se entiendo por tal la que se realice siempre antes del día 15 del mes anterior a su disfrute. De igual modo se responderá siempre antes del día 30 del mes anterior.

Si excepcionalmente no fuera posible realizar la solicitud con la antelación referida se expondrá de manera justificada y se analizará del mismo modo con el fin de facilitar el mejor disfrute de estas horas.

En cada área, en función de criterios asistenciales, se determinará el número máximo de personas trabajadoras que por cada categoría pueden acogerse cada día a estas horas de libre disposición tomando como referencia, como mínimo, a los usados en el plan de vacaciones.

En el caso de que coincidan más solicitudes que posibilidades para un mismo día, el criterio preminente que se usará para la concesión será la fecha de solicitud de la misma, y los criterios análogos a los usados en el plan de vacaciones.

Rosa Fernández

vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro 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 personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

b) **Voluntaria.** La persona trabajadora 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 profesional si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro 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.** Las personas trabajadoras 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 período de excedencia de duración no superior a dos años las personas trabajadoras 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 sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

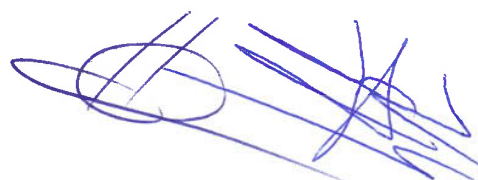


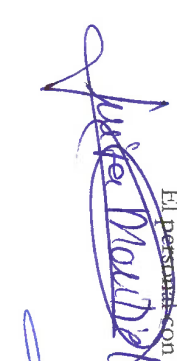

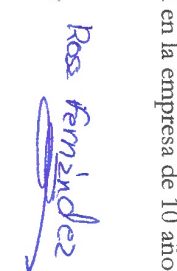
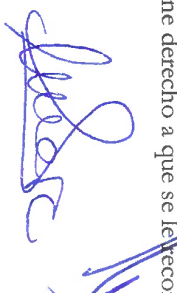

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la misma tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más profesionales 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.

d) **Voluntaria con reserva del puesto de trabajo.**

El ~~personal~~ son al menos una antigüedad en la empresa de 10 años tiene derecho a que se le reconozca

34

otras excepciones recogidas en el presente artículo, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

CAPÍTULO VII

Formación y Perfeccionamiento Profesional.

Art. 70. 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 profesionales, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras asalariadas, 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.

La formación se realizará preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de formación obligatoria, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

Art. 71. 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.

Rosa Fernández

La Dirección del H.S.P.D.A 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.

Art. 72. Comisión de Formación.

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

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 del alumnado.
- 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.

Art. 73. Permisos Individuales de Formación (PIF).

Se entiende por permiso individual de formación aquel por el que la empresa autoriza a una persona trabajadora 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.



Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto sobre Radioprotección 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 personas trabajadoras 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 profesional 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.

La Empresa garantizará a personas trabajadoras 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 profesionales 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.

(Handwritten signatures in blue ink)

(Handwritten signature: María Isabel)

(Handwritten signature: Rosa Fernández)

(Handwritten signature: Luis)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)



digital.
... de su puesto de trabajo, así como los aspectos de la regulación del trabajo y la conciliación

CAPÍTULO IX

Acción Sindical y Representación Colectiva

Art. 77. 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 de crédito horario sindical retribuidas podrán ser acumuladas entre los Delegados y Delegadas 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.I.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o en Delegadas y Delegados Sindicales, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será la retribución media devengada en el semestre anterior al inicio de la Dispensa Sindical por acumulación de crédito horario sindical.

CAPÍTULO X Régimen

Disciplinario

Art. 78. 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 profesionales y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del profesional, 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 personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al profesional.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 79. Graduación de las Faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

Rosa Fernández

Ruise



- 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 entroprecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otra persona trabajadora, 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.

Rosa Fernández



- 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Art. 80. 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 transcurrido veinte días hábiles desde la fecha de notificación del acuerdo sin que la persona

Rosa Fernández

Disposición Adicional Primera. - Extinción por jubilación.

La relación contractual se extinguirá cuando la persona trabajadora reúna los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, previstos en la Ley General de la Seguridad Social y normativa concordante, siempre que hubiera alcanzado una edad mínima de 68 años de edad y se proceda a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Esta cláusula se enmarca en objetivos coherentes con la política de empleo, a fin de mejorar la estabilidad en la Empresa y el relevo generacional.

Disposición Adicional Segunda.- Laudo Arbitral.

Con fecha 20 de junio de 2022 se dictó Laudo Arbitral en el seno del expediente SNC 25/2022/inapl. 02, sobre inaplicación del III Convenio Colectivo del hospital San Juan de Dios del Aljarafe.

Frente a este Laudo se formuló demanda de impugnación por el Hospital San Juan de Dios de Aljarafe, que ha sido turnada ante el Juzgado de Refuerzo del Juzgado de lo Social nº 3 de Sevilla, Autos nº 782/2022.

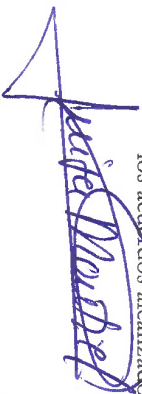
Dado que las partes han alcanzado un acuerdo para la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo con efectos del día 1 de enero de 2022, el mismo deja sin efecto el contenido del Laudo Arbitral y sin objeto el procedimiento de impugnación, la Dirección del Hospital se compromete y obliga a desistirse del procedimiento judicial instado en impugnación del citado Laudo arbitral

Igualmente, la representación legal de los trabajadores desiste de reclamar su ejecución y discutir los términos de la misma. De ese modo, el contenido del Laudo se sustituye en todos sus términos por el resultado de la negociación colectiva plasmado en el presente convenio colectivo.

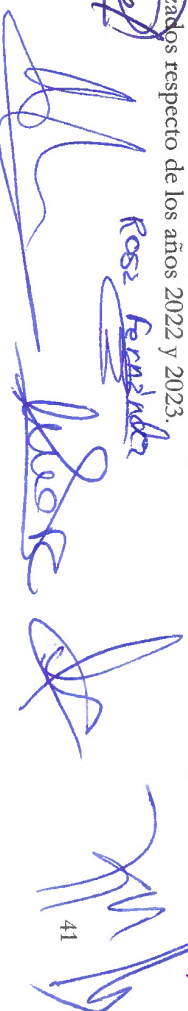
Disposición Adicional Tercera.- Recurso sobre el procedimiento para la aplicación de la Cláusula Rebus Sic Stantius .

Adicionalmente, la Dirección del Hospital ha promovido un conflicto colectivo para la aplicación de la "cláusula rebus sic stantibus" en relación con la regularización del IPC correspondiente al año 2021, habiéndose dictado sentencia desestimatoria por el Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla (autos 625/2022), frente a la que se ha anunciado la intención de interponer recurso de suplicación.

El resultado del procedimiento referenciado, en uno u otro sentido, se ejecutará y llevará a efecto por parte del Hospital una vez se dicte sentencia firme, procediendo a consolidar a partir de la declaración de firmeza lo que resulte del fallo de la sentencia y siempre – en ese caso - en exceso de lo que establezca de por sí el Convenio Colectivo para ese periodo. Aclarando que en cualquier caso el resultado del litigio no afectará a los acuerdos alcanzados respecto de los años 2022 y 2023.



Rosa Fernández



Por tal motivo, las partes manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente, renunciando la empresa a recurrir al procedimiento de inaplicación previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto considerándose como incumplimiento de convenio colectivo toda pretensión de inaplicación aún prevista normativamente, con los efectos y consecuencias que de ello pudieran derivarse durante la vigencia del presente convenio colectivo. (Años 2022 y 2023).

Disposición Adicional Quinta. Plan de Igualdad.

El actual plan de igualdad del HSJDA se encuentra negociándose en la Comisión de Igualdad con el fin de adaptar el mismo a la legislación vigente y a las realidades existentes en la actualidad en esta materia. Ambas partes se comprometen a tener finalizada la adecuación del mismo en un plazo máximo de 3 meses desde la firma del Convenio Colectivo.

Handwritten signatures in blue and purple ink, including names like 'Julia M...', 'Rosa Fernández', and 'M...'. There are also several illegible scribbles and initials.