

2021-2022

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO
COLECTIVO HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS**

Erresidentziak



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesorate - Protégete

euskadi.ugt-sp.es

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SANTURTZI PARA 2021 y 2022

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de toda la plantilla del Hospital San Juan de Dios, tanto personal fijo como eventual, que presta sus servicios en el centro de Santurtzi, a excepción del personal excluido del ámbito regulado por la Legislación Laboral (artículo 1.3.c y 2.a del Estatuto de los trabajadores), del personal de alta dirección (regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto) y del personal con categoría de director o subdirector.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga*

El convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 sin perjuicio de que los efectos económicos serán retroactivos a 1 de enero de 2021, todo ello con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 31-10-2022 comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de 30 días desde la denuncia automática del convenio.

Cualquiera de las partes legitimadas para la negociación del convenio podrá incluir en la negociación todas o parte de las materias incluidas en el articulado del convenio, respetándose las vigencias pactadas para ellas, así como la introducción de nuevas materias de negociación.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, permanecerá en vigor la totalidad del articulado, y en ningún caso el desacuerdo e incluso conflictos que se pudieran generar supondrá la desaparición del Convenio, reiterando las partes que la misma solo se producirá por decisión de la Mesa Negociadora.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, siempre teniendo en cuenta los efectos del artículo sobre condiciones más beneficiosas para el trabajador/trabajadora. El presente Convenio señala condiciones mínimas y, por consiguiente, no perjudicaran a las más beneficiosas que reglamentariamente o contractualmente hayan podido adquirirse.

En el caso de que, por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente convenio colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado.

A los efectos de proceder a la renegociación de los textos anulados se procederá a reunir la mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia.

Artículo 4. *Comisión paritaria*

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia y en general para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio existirá una Comisión Paritaria, constituida por un vocal por cada uno de los sindicatos firmantes, representando a la parte social e igual número de vocales representando a la empresa. Cada parte podrá estar asistida por una persona asesora que tendrá voz, pero no voto.

Para cualquier duda o discrepancia que surja en la interpretación del presente Convenio, las partes firmantes del mismo se obligan a someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, al dictamen de la Comisión Paritaria. La decisión que adopte será obligatoria, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y los acuerdos requerirán el voto favorable del 60% de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha Comisión.

Las convocatorias de esta Comisión Interpretativa las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma y/o designada para ello, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones, acordando los firmantes de este convenio designar estas funciones en el Consejo de Relaciones Laborales, con sede en Alameda Urkijo 2 de Bilbao.

Artículo 5. Jornada laboral

La jornada de trabajo para todo el personal adscrito a este convenio será de 1654 horas para efectivas en el año 2021 y de 1640 horas efectivas en el año 2022.

El personal que actualmente venga disfrutando de una jornada efectiva inferior a la establecida en este convenio, no disfrutará de reducción anual mientras dicha jornada no se equipare a la general.

También se disfrutarán tres días de libre disposición computados como efectivamente trabajados que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año. En los contratos de duración determinada, tal disfrute será de carácter proporcional.

No solo es una facultad de la empresa, sino una obligación de la misma el confeccionar el calendario con carácter anual, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Para ello, en el último trimestre de cada año, se elaborará por la empresa el citado calendario, previa consulta y emisión del preceptivo informe por parte de la Representación Legal de los Trabajadores.

Ninguna persona podrá trabajar más de dos domingos continuados, siendo obligatorio el descanso al tercer domingo, a no ser por necesidad del servicio, en cuyo caso será compensado, abonándose el día con el 100% de incremento, sin perjuicio del descanso en otro día trabajado.

El exceso de horas generado en el año 2021, con respecto a la jornada contemplada en el presente convenio (14 horas), al no haberse podido compensar a lo largo del año 2021, se procederá a compensar en tiempo de descanso a lo largo del año 2022, con el mismo tratamiento que un día de convenio (acordado su disfrute entre el trabajador y la empresa). Si llegado el 31 de diciembre de 2022, no hubiera sido posible compensar en descanso esas horas, se deberán compensar económicamente en la nómina de diciembre de 2022.

Artículo 6 Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo efectiva que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida en este Convenio se abonará, en su caso, con el incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 6. Vacaciones

El personal comprendido en este Convenio que desempeñe su labor de lunes a viernes disfrutará de un período de vacaciones de 22 días laborables (de lunes a viernes excluyendo sábados, domingos y festivos).

El personal comprendido en este Convenio que desempeñe su labor de lunes a domingo disfrutará 26 días laborables (contados de lunes a sábado excluyendo domingos y festivos).

Para el personal que no alcance el año completo de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido.

Los días de vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre, salvo casos excepcionales debidamente justificados, acordados entre empresa y comité de empresa o delegados/as y como máximo en dos periodos de disfrute.

La fiesta patronal del sector, fiesta abonable, será el 8 de marzo en sustitución del 27 de septiembre.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador su disfrute durante el año natural al que corresponde, la trabajadora o el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Los turnos de vacaciones se establecerán en forma rotativa, a fin de que no se quede adscrito ningún período de tiempo en ninguna persona determinada, para evitar tratos de preferencia o discriminación, exceptuando lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Formación

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se compromete a llevar a cabo una actualización y revisión de la política de formación actualmente existente.

Artículo 8. Permisos retribuidos

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

1. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, contando a partir del primer día efectivo de trabajo debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia. Dicha licencia no computará como vacaciones, aunque coincida con el periodo vacacional.

A petición de la persona trabajadora, se permitirá el inicio del disfrute de esta licencia el día anterior al hecho causante.

b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

d) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: 7 días laborables.

Por fallecimiento de familiares 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 2º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada o tutela legal: 4 días laborables.

Por fallecimiento de familiares a 3.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 3.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada o tutela legal: 1 día laborable.

b) Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada o tutela legal: 6 días laborables.

Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada o tutela legal: 3 días laborables.

En el caso de hospitalización, se podrá hacer uso de estos días de forma continuada o alterna a solicitud de la persona trabajadora, hasta el momento en que se genere el alta hospitalaria.

c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización: Hasta familiares de 1 grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada o tutela legal, el día de la intervención quirúrgica o el día anterior si se trabaja de noche.

Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 kms. se aumentará en dos días.

3. Traslado de domicilio habitual:

1 día/año. El día de disfrute no tiene por qué coincidir con el día de empadronamiento.

4. Estancia en un servicio de Urgencias de un familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad: por el tiempo indispensable y debidamente justificado.

5. Disponibilidad de una bolsa horaria (20 horas al año), no recuperable, para que los empleados acompañen al médico a familiares de 1º. Grado de consanguinidad o afinidad. La utilización de esta bolsa horaria requerirá de la debida justificación y deberá acreditarse la imposibilidad de acudir a dicho acompañamiento fuera de horas de trabajo, por no tener establecido el centro donde se realice un horario no coincidente con la jornada laboral del solicitante. Para disponer de la bolsa horaria deberá cursarse preaviso a la empresa con una antelación de al menos 48 h al objeto de reorganizar el servicio, y siempre que las circunstancias y naturaleza lo permitan.

6. Por el tiempo indispensable para acompañamiento a consulta médica rutinaria o de urgencia y/o tratamiento por cada hijo/a menor de 15 años.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

8. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios, mediando citación judicial expresa.

9. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados o no con las actividades de la empresa, exámenes oficiales de euskera, el permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

10. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa 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 ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Si bien, para trabajadores/as, previa solicitud, se facilitará la concesión en jornadas acumuladas. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

14. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato se regirá por la normativa de aplicación en cada momento.

15. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión se regirá por la normativa de aplicación en cada momento.

16. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, se estará a la normativa de aplicación en cada momento.

Lo previsto en los apartados 10 a 16 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.

Reglas de aplicación de los Permisos Retribuidos.

- Los días indicados se entenderán naturales salvo que se haya especificado lo contrario. Los días especificados como laborables se entenderán como días efectivos de trabajo.

- Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.

- Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente.

- La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.
- La hospitalización a domicilio tendrá la misma consideración que una hospitalización convencional.
- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma.
- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.

Artículo 9. Permisos no retribuidos

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales de licencia no retribuida, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con una semana de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio. Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.
- Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.
- Para otros casos y circunstancias de notable interés.

Por otro lado, el personal tendrá derecho a 15 días naturales de licencia no retribuida sin justificación alguna cuando lo solicite por primera vez dentro del año, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con una semana de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no exista una causa organizativa que lo impida.

Si la solicitud fuera superior a 15 días naturales o se tratara de una segunda o sucesivas solicitudes anuales deberá justificarse debidamente y responder a alguna de las causas indicadas anteriormente.

Artículo 10. Reducción de jornada voluntaria

El personal fijo de plantilla podrá solicitar una reducción de jornada con carácter voluntario con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será de un 50%. Los porcentajes de jornada diferentes al 50% se determinarán entre la persona trabajadora y el Hospital en función de la organización y necesidades del servicio. Por ejemplo, la solicitud de una reducción del 20% podrá depender de las necesidades o no de cubrir esa reducción y en ese caso de encontrar personal para cubrir esa reducción.
2. El disfrute de la jornada reducida podrá realizarse bien diariamente o de forma continuada según cartelera, pero siempre quedará supeditado a la organización del servicio.
3. En todo caso, la concesión de la reducción irá condicionada a la disponibilidad organizativa del servicio correspondiente y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado y en todo caso a que no haya en el momento de la concesión más de un 20% en la categoría solicitante, más del 50% de la plantilla del servicio y más del 3% de la plantilla total en reducción voluntaria. Cuando en un servicio haya menos de 5 personas trabajadoras con la misma categoría, la concesión de la reducción quedará exclusivamente a expensas de las necesidades organizativas del servicio. Si no se pudiera cubrir, no podrá concederse la reducción de jornada. Ante varias solicitudes de reducción de jornada voluntaria, se dará prioridad a aquellas solicitudes que correspondan a personas trabajadoras con más antigüedad en el Hospital y a los mayores de 55 años.
4. La reducción de jornada se realizará por un periodo mínimo de 6 meses y deberá ser solicitada con una antelación de al menos 30 días. Podrá ser prorrogable por periodos de igual duración que deberán ser solicitados con un preaviso de al menos 20 días. La reincorporación a la jornada completa deberá ser notificada con un preaviso mínimo de 20 días. La falta de preaviso en cualquier sentido llevará aparejada la vuelta a la jornada completa.
5. Cuando la reducción de jornada sea voluntaria a instancia de la persona trabajadora y se abra en el Hospital un proceso de selección o promoción interna para un puesto a jornada completa, la persona trabajadora no tendrá prioridad sobre ningún candidato por el hecho de tener la jornada reducida.

6. Cuando la reducción de jornada vaya ligada a un contrato de sustitución, en este se establecerá la condición de reserva de puesto de trabajo, debiendo solicitarse la vuelta a la jornada completa con un plazo previo de al menos 20 días tal y como se establece en el punto 4.

7. Cuando la reducción de jornada no vaya ligada a un contrato de sustitución, y se solicite la vuelta a jornada completa antes de lo estipulado en la solicitud inicial o sucesivas prórrogas, dependerá de la situación organizativa del Hospital, pudiendo tener que esperar la persona trabajadora a que haya plaza disponible.

8. El establecimiento de los nuevos horarios, carteleros y en su caso unidad o servicio en la situación de reducción, se hará siempre de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y Hospital, pudiendo no ser aceptada la reducción en el supuesto de no acuerdo.

9. Para poder solicitar una nueva reducción de jornada tendrá que haber pasado un mínimo de 3 años desde la finalización de la primera reducción y que no coincida al mismo tiempo la primera solicitud de otra persona trabajadora en el mismo servicio.

Cuando una persona trabajadora solicite una nueva reducción de jornada voluntaria sin haberse cumplido el plazo de 3 años, la concesión de la reducción quedará condicionada a la situación organizativa del momento.

10. El Hospital procederá con carácter semestral a dar traslado al comité de empresa del número de solicitudes de reducción de jornada voluntaria que se han realizado, informando de cuantas han sido aceptadas y/o rechazadas y la causa.

Artículo 11. Reducción de jornada para el cuidado por enfermedad grave de menores, cónyuge o pareja de hecho o progenitores

Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del E.T., el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Este mismo derecho y en las mismas condiciones se hará extensivo para el cuidado de cónyuge o pareja de hecho o progenitores que sufran el mismo tipo de enfermedad anteriormente indicada.

Artículo 12. Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género o víctimas del terrorismo

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

Artículo 13. Excedencias

1.Excedencia voluntaria

a) El personal con una antigüedad en la empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período de 5 años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 3 años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer, a tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

c) En caso de que la excedencia solicitada sea inferior a 6 meses, y por motivos de estudios o personales debidamente justificados, no se necesitará cubrir el plazo de 4 años para solicitar una nueva excedencia.

En las solicitudes de excedencias voluntarias la empresa no estará obligada a aceptar renovaciones, ampliaciones o peticiones diferentes y /o adicionales a la inicialmente planteada, salvo que así se exprese en la solicitud.

2.Excedencia por guarda legal

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

b) 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2º de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 todo el período de duración de la excedencia el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. Lo regulado en el apartado 2.º de este artículo, se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que, si esta se modificara, el texto del Convenio se adaptará a la misma.

Artículo 14. Garantías en caso de detención

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo, en el supuesto de sobreseimiento o sentencia firme absolutoria. A tal fin, se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cubrir idóneamente, respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 15. Retribuciones

- **Año 2021:** incremento del **1,5 %** sobre salario base, así como aquellos complementos en los que se toma en consideración ese salario base.

Para aquellas categorías profesionales con salario base más precario CONDUCTOR, AUX ENFERMERIA, VIGILANTE NOCTURNO, CUIDADOR, AUX. ADMINISTRATIVO, VIGILANTE PARKING, TELEFONISTA, LIMPIADORA, CELADOR se establece una subida salarial lineal que complementará la subida porcentual detallada anteriormente.

- Salario Base entre 1000-1099: 25 euros (15 pagas)
- Salario Base entre 1100-1199: 20 euros (15 pagas)

Adicionalmente se establece una subida salarial lineal para la categoría TER de 20 EUROS (15 pagas)

Se adjunta tablas como ANEXO I

- **Año 2022:** IPC real del año anterior +0,5% sobre salario base, así como aquellos complementos en los que se toma en consideración ese salario base siempre y cuando:
 - El resultado neto contable a cierre del ejercicio 2021 sea positivo y,
 - El IPC real del año 2021 sea positivo y, además,

- El incremento experimentado por la partida correspondiente a la venta de servicios del año 2021 respecto al año anterior haya sido igual al incremento del IPC real del año 2021 respecto al año anterior.

Se establece como garantía mínima un incremento del **1,5%** sobre el salario base, así como aquellos complementos en los que se toma en consideración ese salario base.

Para aquellas categorías profesionales con salario base más precario CONDUCTOR, AUX ENFERMERIA, VIGILANTE NOCTURNO, CUIDADOR, AUX. ADMINISTRATIVO, VIGILANTE PARKING, TELEFONISTA, LIMPIADORA, CELADOR se establece una subida salarial lineal que **complementará la subida porcentual detallada anteriormente.**

- Salario Base entre 1000-1099: 25 euros (15 pagas)
- Salario Base entre 1100-1199: 20 euros (15 pagas)

Adicionalmente se establece una subida salarial lineal para la categoría TER DE 20 EUROS (15 pagas)

Artículo 16. Complemento personal de antigüedad

Se establecen aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales en cuya virtud el salario base se incrementará cada trienio en un 5% sobre el mismo. Dicho aumento se hará efectivo al mes siguiente del vencimiento de cada trienio y el cómputo se efectuará desde el momento del ingreso en la empresa sobre el salario vigente en cada momento

Artículo 17. Complemento del puesto de trabajo

El personal que tenga la categoría de Enfermera/ATS/DUE/GRADO EN ENFERMERIA percibirá desde la entrada en vigor del presente convenio un "Complemento de puesto de trabajo" de 250 euros mensuales brutos. Este complemento sustituye al complemento de compromiso de permanencia que se venga percibiendo hasta la fecha.

El personal que tenga la categoría de FISIOTERAPEUTA percibirá desde la entrada en vigor del presente convenio un "Complemento de puesto de trabajo" de 230,39 euros mensuales brutos.

El personal que tenga la categoría de FARMACEUTICO/A HOSPITALARIA percibirá desde la entrada en vigor del presente convenio un "Complemento de puesto de trabajo" de 384,64 euros mensuales brutos.

Los anteriores complementos se percibirán durante los doce meses del año, excluyendo tal complemento de las pagas extraordinarias.

Los anteriores complementos mensuales fijos, no será actualizables.

En caso de que la relación laboral lo fuese a tiempo parcial, los complementos se abonarán en la cuantía proporcional al porcentaje de jornada vigente en cada momento.

En caso de procesos de Incapacidad Temporal, por cualquier causa y durante su vigencia, se abonará la prestación correspondiente, y en su caso, el complemento de I.T. correspondiente, según prevé el presente convenio.

Los presentes complementos vienen a sustituir cualesquiera cantidades que por el mismo concepto y de manera individualizada pudiera estar percibiendo el personal afectado, quedando sin efectos los acuerdos individuales y particulares que hasta la fecha se hubieran firmado al respecto a excepción de la gratificación extraordinaria vinculada a la política de compromiso de permanencia que vienen percibiendo las enfermeras por importe de 1.200 euros brutos anuales, que quedará consolidada en pacto individual.

Artículo 17.bis. Complemento de puesto de trabajo. Plus de Toxicidad

En razón de la toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor de los profesionales de las categorías de: Médicos, Enfermeras/os, Técnicos en Radiodiagnóstico, Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería, Celadores/as, Vigilantes Celadores Nocturnos y Limpieza que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones, áreas o departamentos:

Quirófano, Unidad de Cuidados Intensivos (UCE), Urgencias, Radiodiagnóstico, Radioterapia, Laboratorio de análisis

La cuantía del complemento será del 15% del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del productor al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual, solo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen laborales en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de toxicidad, peligrosidad o penosidad.

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación sea continuada, a estos efectos, se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

- La categoría de limpieza se incorpora a la percepción de este plus desde el 1-enero-2022.

Artículo 18. Complemento de domingo y festivo

Se abonará al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado, la cantidad de 39 euros durante todos los años de vigencia del convenio.

Los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero se abonará 89 euros a los turnos de mañana y tarde de los días indicados y al turno de la noche anterior a dicho días.

Artículo 19. Nocturnidad

Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero: En consideración al significado de tales fechas, las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se abonarán 125 euros cada año de vigencia del convenio, además de la cantidad establecida para el complemento de domingo y festivo para los turnos diurnos de los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero, es decir, 89 euros.

La cuantía establecida para las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se aplicará igualmente para el personal contratado para un horario nocturno fijo.

Se incorpora a este Convenio, el Acuerdo suscrito entre el Hospital San Juan de Dios y la representación de los trabajadores sobre el Plus de nocturnidad de fecha 30 de septiembre de 2009 y que establece el plus de nocturnidad para los trabajadores y trabajadoras fijos de noche consistente en el abono por dicho concepto del 12% del salario base en doce mensualidades.

Por otra parte, las 40 horas de defecto que los trabajadores y trabajadoras venían realizando en el momento del acuerdo, se mantienen incluso para el futuro si la jornada fuera reducida por Convenio.

Artículo 20. Complemento de turnicidad

Se establece un complemento de turnicidad para el personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañanas, tardes y noches, o mañanas y tardes en jornadas completas.

El importe del citado plus será de 100 euros al mes no abonables en las pagas extraordinarias. Esta cantidad no será actualizable.

Artículo 21. Pagas extraordinarias

Existen tres pagas extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas: Las de julio y diciembre se pagarán en la tercera semana de cada uno de los meses citados. En cuanto a la tercera paga, si no se pacta otra cosa, se hará efectiva en el mes de abril.

Las tres pagas consisten en una mensualidad que lleva consigo el pago del complemento personal de antigüedad.

Artículo 22. Ceses y plazo de preaviso

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 15 días que comunicará por escrito.

El incumplimiento del preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detraerse esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omita tal obligación.

Artículo 23. Jubilación Parcial

La empresa se compromete a aplicar, siempre que el/la trabajador/a que cumpla los requisitos necesarios lo solicite, las jubilaciones parciales dentro de las medidas que la normativa laboral permita en cada momento, a fin de favorecer la más temprana y favorable jubilación de su personal en pro del rejuvenecimiento continuo de la plantilla.

Artículo 24. Indemnización, muerte o incapacidad permanente absoluta

El personal afectado por este Convenio y desde su entrada en vigor tendrá derecho al percibo de las siguientes indemnizaciones

- Por muerte por accidente: 16.500 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 16.500 euros.

Artículo 25. Bajas por enfermedad o accidente laboral

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común y/o accidente laboral o enfermedad profesional, el personal percibirá el 100% de su salario a partir del primer día

El comité de seguridad y salud analizará trimestralmente el índice de absentismo y propondrá las acciones pertinentes a fin de conseguir que dicho índice no supere el 4%.

Artículo 26. Enfermedad profesional

En el caso de que el personal se viera afectado por una enfermedad que considere haberla contraído como consecuencia de su trabajo, deberá comunicarlo al Comité de Empresa, que previo estudio, lo remitirá a la Comisión Paritaria, la cual, en caso de estimarlo, levantará acta que transmitirá a la Seguridad Social, con el fin de intentar, de esta manera, que reconozca la enfermedad como profesional.

Artículo 27. Gastos de viaje

La empresa abonará a todo el personal los gastos de locomoción que precise hacer para acudir al trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar para tal fin serán, tanto por su tarifa como para la forma de pago de la misma (tarjeta de abono), lo menos gravosos, quedando la empresa exonerada de la obligación de abonarlos cuando el domicilio del personal se halle a menos de 2 Kms. de distancia del centro de trabajo.

Artículo 28. Uniformes

Al personal de nueva contratación se le hará entrega de 3 uniformes. Al resto del personal se pondrá a disposición del mismo, como máximo 2 uniformes completos al año (ropa de abrigo incluida para aquellos profesionales que trabajan en el exterior), salvo que se deteriorase alguno, en cuyo caso, se renovará por otro nuevo de forma automática.

Artículo 29. Derechos sindicales

a) Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la empresa, fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán

poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

b) De los comités de Empresa y delegados/as: Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo.

El Comité de Empresa y Delegados/as dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral al personal, sin perjuicio del servicio, disponiendo también de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre empresa y Delegados/as o Comité.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengan fijados en la Ley.

Artículo 30. *Indemnización a la constancia*

A las personas trabajadoras que cesen plenamente en la prestación de servicios por causa exclusivamente obediente a su voluntad, y sin concurrencia de otros extremos, y que al tiempo de producirse tengan una antigüedad de 20 o más años, tendrán derecho a que la empresa les abone las siguientes cantidades.

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 9 mensualidades.
- A los 62 años: 7 mensualidades.
- A los 63 años: 5 mensualidades.

Dicha cantidad que es pactada en términos indemnizatorios por el cese en el trabajo, y que por tanto no tiene carácter de complemento de prestación de la Seguridad Social, no participarán de ello las personas trabajadoras que cesen parcialmente en la empresa.

Artículo 31. *Comisión paritaria para la formación y promoción profesional*

Se creará una Comisión Paritaria para el estudio de la viabilidad de la formación y promoción profesional.

La empresa se obliga, asimismo, a facilitar el tiempo necesario para la formación y promoción profesional del personal que ya este desempeñando funciones a cuya titulación aspira, siempre que sea sin perjuicio del servicio. A este efecto, las peticiones se deberán formular entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, para prever horarios y necesidades del servicio. De las dudas que surjan, entenderá el Comité de Empresa y, en caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria.

Artículo 32. *Normas de aplicación subsidiaria*

Ambas partes contratantes manifiestan su deseo de obligarse de acuerdo con lo anteriormente transcrito en los aspectos que se regulan expresamente y, en los no regulados, acogerse a la legislación laboral vigente, en particular a la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

En las materias no reguladas por este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otra normativa que resultara de aplicación.

Artículo 33. *Descuelgue*

Si la empresa quiere acogerse a la inaplicación del presente convenio, comunicará a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las delegadas o delegados sindicales y a la comisión paritaria mixta de este convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifique dicha inaplicación (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa, así como cualquier otro dato o documento que justifique la razonabilidad de la medida propuesta).

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y, en caso de que no exista, con las propias personas trabajadoras mediante la elección de estos de representantes al efecto conforme a lo establecido legalmente.

De producirse acuerdo en las negociaciones, este deberá ser comunicado a la comisión paritaria mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 90 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter dicho desacuerdo ante el PRECO con los mecanismos de conciliación o mediación.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. En procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviese la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE. Órgano para la resolución de los procedimientos de la inaplicación

Artículo 34. Clasificación profesional

La Empresa se compromete a trabajar en la elaboración de un sistema de clasificación profesional que se ajuste a la realidad del Hospital San Juan de Dios.

Artículo 35. Ordenanza laboral

Para la categoría de auxiliar administrativo se mantendrá lo que se viene realizando en la actualidad y desde los convenios anteriores, a los 5 años se les subirá automáticamente la categoría de oficial 2ª.

ANEXO I

Tablas salariales

ANEXO II

Se adjuntan al presente Convenio todos aquellos pactos colectivos firmados entre Comité de Empresa y Empresa y que se están aplicando actualmente en el Hospital



HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

Avda. Murrieta, 70
Tfno. 94 461 40 00 - Fax: 94 461 41 44
48980 SANTURCE (Vizcaya)

ACUERDO ENTRE EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE PROLONGACION DE LA JORNADA.

1. Se entiende por Solape el tiempo efectivo de trabajo destinado a la transmisión al final del turno, de las incidencias que no puedan reflejarse documentalmente y que sean de necesario conocimiento para el turno entrante. Por lo tanto, se trata de la prolongación de la jornada en cada turno de los tres existentes en la duración que se determinará, así como el personal que deba realizarlo.

2. El solape, únicamente se produce en el Hospital, en las áreas de hospitalización (planta de cirugía y planta de paliativos), y afecta exclusivamente al personal con la categoría profesional de DUE. Por lo tanto, se excluye de este acuerdo al resto de categorías profesionales, y departamentos

3. El tiempo de solape que se pacta es de 10 minutos por turno, es decir, 30 minutos diarios, y se aplica únicamente a una persona de la categoría reseñada, por turno.

4. Como compensación por el solape se establece un descanso anual de 5 días para los trabajadores diurnos y de 3 días para los trabajadores en jornada nocturna.

El computo para el disfrute de los días se hará cada seis meses. Se podrán disfrutar de forma continuada o fraccionada, siempre de mutua acuerdo con Dirección de enfermería y en periodos que coincidan con la menor actividad del centro.

En el supuesto caso que se hubiera disfrutado de todos los días de descanso sin tener en cuenta posteriores incidencias (bajas de enfermedad, permisos, etc.,) al final de

E. L. M.
[Signature]

[Signature]
SATSE

SATSE
SATSE
0000
[Signature]
M. C. J. P.
De. Cu. Lopez
M. B. B. B.

[Signature]

KUTIK



HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

Avda. Murrieta, 70
Tfno. 94 461 40 00 - Fax: 94 461 41 44
48980 SANTURCE (Vizcaya)

año se regularizara esta cuestión procediéndose bien a recuperar los días correspondientes o a descontar los mismos de la nómina.

5. El presente acuerdo tiene duración anual, prorrogándose tácitamente por años naturales, comenzando los efectos del mismo a partir del día 1 de Septiembre de 1.999.

En el supuesto de modificaciones o usos que no hagan necesaria su continuidad, se notificará la resolución del acuerdo a la representación legal de los trabajadores con dos meses de antelación, a la adopción de tal medida extintiva.

6. El acuerdo es una mejora de las condiciones de trabajo, que se lleva a cabo como pacto de empresa y por lo tanto fuera del convenio colectivo provincial.

Este pacto se produce por las especiales características del hospital, que le diferencian del resto de clínicas intervinientes en dicho convenio. Esas características se pueden concretar entre otras en los siguiente extremos: numero de camas, sistemas de turnos, usos y costumbres medicas, existencia de protocolos escritos, estructura orgánica del centro, etc.,

En Santurce a 4 de noviembre de 1999

Fdo: Director Gerente

Fdo: Comité de Empresa

SATSE
 SATSE
 E.L.A.
 CC.OO

**ACUERDO SOBRE APLICACIÓN DEL ART. 25 DEL CONVENIO
COLECTIVO PROVINCIAL EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS.**

El comité de empresa y la Dirección del Hospital han llegado a un acuerdo regulador de las detracciones por baja derivada de enfermedad Común, recogido en los siguientes términos:

- 1) El presente acuerdo tendrá una vigencia de un año y se aplicará en el ejercicio 2002, con las aclaraciones y efectos que en el mismo se contienen.
- 2) El compute del absentismo por causa de enfermedad común se hará anualmente, es decir, al mes de diciembre del año 2002 se computarán los índices de absentismo de los doce meses de dicho año y se comprobará si se supera o no el 3% señalado en el Art. 25 del Convenio.
- 3) Si el índice de absentismo supera el 3%, únicamente se detraerá a los trabajadores con baja por enfermedad superior a 15 días e inferior a 31 días.
- 4) Para calcular el absentismo se tendrán en cuenta las enfermedades comunes desde el primer día ya sean con baja o sin baja
- 5) Si el absentismo calculado supera el 3% las detracciones correspondientes se practicarán en la nómina del mes de Enero del año 2003.
- 6) En ese mismo momento, es decir el mes de enero de 2003, se analizaran los resultados y dependiendo de los mismos el Hospital aplicará el Art. 25 en sentido estricto o aplicará el pacto del año 2002 para ese año.
- 7) En lo sucesivo se observará este sistema, de manera que cada año se decidirá sobre la aplicación o no del acuerdo.

En Santurce a 28 de diciembre de 2001.



Fdo: Comité de Empresa



Fdo: La Dirección.

**ACUERDO ENTRE EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Y EL
COMITÉ DE EMPRESA SOBRE LACTANCIA Y REDUCCION DE
JORNADA POR CUIDADO DEL MENOR.**

I.- ANTECEDENTES.

A- LACTANCIA

Hasta ahora el Hospital ha venido aplicando diferentes soluciones para el computo y disfrute de la lactancia según el servicio y necesidades, basándose en el mutuo beneficio para ambas partes empresa y trabajador.

Así en enfermería por lo general se han venido generando los días para su posterior disfrute bien en días alternos o consecutivos.

El computo se ha efectuado teniendo en cuenta el criterio de una hora por día trabajado.

En alguna ocasión la lactancia se ha disfrutado día a día a razón de una hora de reducción diaria.

Por lo tanto, no se venían produciendo acumulaciones de lactancia añadidas al descanso por maternidad o vacaciones.

El resto de servicios ha tenido un tratamiento similar si bien predominando el disfrute día por día y una hora de reducción de jornada por dicho motivo.

B.- REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR.

La reducción de jornada por esta causa se ha venido disfrutando bien acumulando en días concretos del mes según calendario preestablecido dándose al trabajador amplias posibilidades para proponerlo que implicaban en muchos casos la inasistencia al trabajo durante los fines de semana y festivos, o bien disfrutándola día a día en la forma que la trabajadora solicitaba.

En el supuesto de trabajo nocturno no se aplicaban reducciones diarias sino que se acumulaban en noches según calendarios propuestos por los trabajadores y generalmente aceptados por la empresa.

2.- LEGALIDAD VIGENTE.

Tanto el E.T., como las normas que lo desarrollan establecen una serie de derechos en materia de Lactancia y reducción de jornada por cuidado del menor que se concretan básicamente en lo siguiente:

- a) Lactancia. El trabajador tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o a una reducción de media hora de su jornada.
- b) Reducción por cuidado de menor. La reducción por esta causa podrá extenderse entre un tercio y la mitad de la jornada.
La concreción horario y la determinación del periodo del disfrute de la lactancia y la reducción por cuidado del menor corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

3.- SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N° 6 DE BILBAO.

En un supuesto concreto el juzgado ha establecido que el computo de las horas de lactancia gira sobre las horas teóricas que el trabajador debería realizar en el periodo legal establecido, lo que afecta directamente al equilibrio de los acuerdos individuales establecidos, anteriormente concretados, por lo que la empresa podría replantearse la situación.

Por lo anterior ambas partes deciden aclarar y acordar lo siguiente en materia de lactancia y reducción de jornada por cuidado del menor.

ACUERDOS

Primero.- Lactancia.

Se dará una opción al trabajador; en el caso de disfrutarse día a día se tendrá derecho a una hora de reducción en su jornada de trabajo bien al principio o al final de la misma y no solo a la mera ausencia del trabajo por ese tiempo, que requería presencia previa.

Si se va generando para su posterior disfrute en días alternos o consecutivos o ambos, se tendrá derecho a una hora por día de trabajo realizado (presencia).

Cualquier otra formula de disfrute deberá ser pactada por las partes y no generara derechos para los demás trabajadores.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos en materia de lactancia que los trabajadores con jornada completa, es decir una hora por cada día de presencia de trabajo.

Segundo.- Reducción de jornada por cuidado de menor.

La reducción podrá ser acumulada según calendario establecido de mutuo acuerdo y sobre la base de que no suponga un perjuicio importante para la organización del Hospital.

Alternativamente la reducción se podrá disfrutar día a día concretando el trabajador horario y determinación del periodo de disfrute y dentro de su jornada ordinaria.

Tercero.- El trabajador/a, podrá acumular las horas de lactancia y disfrutarlas ininterrumpidamente a continuación del permiso maternal (incluso de las vacaciones si estas se solicitan y conceden después del permiso).

Si en el periodo comprendido entre la terminación de la lactancia acumulada y el noveno mes tope de la misma, el trabajador/a cogiera baja por IT., o solicitara excedencia, permisos o similares tendrá la opción de recuperar las horas que en proporción deba al haber disfrutado más tiempo de lactancia del que realmente le corresponde; o que se le impute a vacaciones, o que se le detraiga de la nómina.

Cuarto.- El presente acuerdo tendrá vigencia anual contada a partir de su firma, prorrogándose tácitamente por anualidades si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes con un mes de antelación a su término. En este último supuesto ambas partes se comprometen a reunirse para establecer los nuevos términos del acuerdo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede ambas partes firman el presente acuerdo en Santurce a 25 de noviembre de 2005.



The image shows several handwritten signatures in blue ink. Below the signatures are several circular stamps, each containing the acronym "SATSE". The signatures are arranged in a loose cluster, with some overlapping. The stamps are also scattered around the signatures, indicating the organization's approval or representation.

**ACUERDO ENTRE EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Y LA
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL PLUS DE
NOCTURNIDAD**

ANTECEDENTES.

1.- El comité de empresa planteó al Hospital el pago del 25% de plus de nocturnidad para los trabajadores con turno fijo de noche.

2.- El Hospital ofertó en su momento el abono del 10% en el complemento (plus de nocturnidad) y el mantenimiento de las 40 horas de defecto de jornada que los trabajadores con turno fijo de noche venían realizando hasta el momento.

3.- Ante la falta de acuerdo el comité de empresa decidió interponer conflicto colectivo ante los Juzgados de lo Social de Bilbao, viéndose el mismo ante el Juzgado nº 2 en los autos 222/09.

Con fecha 29 de junio de 2009 se dictó sentencia por el referido Juzgado desestimando la demanda presentada por los representantes de los trabajadores.

Contra dicha sentencia ha interpuesto el comité de empresa, recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, estando las actuaciones actualmente en fase de formalización del recurso.

4.- Ambas partes, Comité de Empresa y representación de la empresa han mantenido reuniones con el fin de desbloquear la situación y en la reunión celebrada hoy día 30 de septiembre de 2009 han llegado a los siguientes:



The block contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Lec', followed by a signature that looks like 'Antonio Pagan'. In the center, there are two overlapping signatures, one of which is partially obscured. To the right, there is a signature that looks like 'Mdayda C' and another signature below it that looks like 'SS'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

ACUERDOS

- 1.- Se establece el plus de nocturnidad para los trabajadores fijos de noche consistente en el abono por dicho concepto del 12% del salario base en doce mensualidades.
Por otra parte las 40 horas de defecto que los trabajadores venían realizando en el momento presente, se mantienen, incluso para el futuro si la jornada fuera reducida por convenio.
- 2.- El comité de empresa dará las instrucciones pertinentes con el fin de que el recurso de suplicación sea retirado, desistiendo del mismo, lo que es condición indispensable para que el presente acuerdo surta efecto.
- 3.- Estas condiciones se mantendrán en tanto en cuanto no se mejore el articulado relativo al plus de nocturnidad en su redacción actual del Convenio Colectivo Provincial de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Bizkaia
- 4.- El presente acuerdo tendrá efectos desde el 1 de octubre de 2009 comenzando a abonarse dicho plus en la nomina de dicho mes.

En prueba de conformidad ambas partes firman el presente acuerdo en Santurtzi a 30 de septiembre de 2009



Fdo: Director Gerente

Fdo: Comité de Empresa



**ACUERDO SOBRE ART. 11 DEL CONVENIO.
PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Primero.- Se amplia a 15 días naturales el permiso no retribuido sin justificación alguna cuando se solicite por primera vez dentro del año.

Hasta el momento actual el permiso era de 7 días naturales sin justificar.

Segundo.- El supuesto contemplado en el apartado anterior será concedido por la empresa salvo causa organizativa que lo impida.

Tercero.- Si la solicitud es superior a 15 días naturales o se trata de una segunda o sucesivas solicitudes anuales, deberá justificarse debidamente y responder a alguna de las causas establecidas en el art. 11 del Convenio.

Y en prueba de conformidad la Dirección del Centro y los Representantes de los Trabajadores firman el presente acuerdo

En santurtzi a 27 de septiembre de 2010



ACTA DE REUNION DEL CONVENIO COLECTIVO
DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS
PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN DE BIZKAIA
10. DE Julio. DE 2012

ASECLIVI

D. Rafael García Santiuste
D. Sergio Blanco



UGT

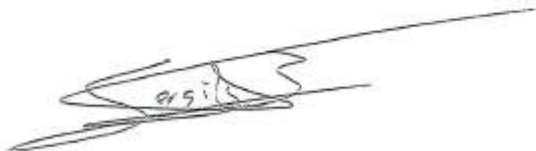
Dña. Arantza Agote Zaballa
Dña. Ana Pérez San José



En Bilbao a 10 de Julio... de 2012, siendo las 9h30m horas se reúnen en la sede de UGT, las representaciones sindicales y la Asociación Empresarial de Clínicas Privadas de Bizkaia (ASECLIVI), para tratar el siguiente tema:

1. Firma y actualización de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios privados de Hospitalización de Bizkaia para el año 2011.
2. La categoría de Auxiliar de Enfermería en el año 2010 se le aplicó la subida del 3,3, además de los 15 euros recogidos en el Acuerdo del 19 de febrero de 2010. En el 2011 se ha aplicado el incremento restante hasta la equiparación definitiva al Cuidador/Sanitario.

Se da por finalizada la reunión a las 11h30 y se da por aprobada la revisión de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios privados de Hospitalización de Bizkaia para el año 2011.



CATEGORIAS PROFESIONALES	TABLAS 2008 2,50 %	TABLAS 2010 3,30%	TABLAS 2011 2,90%
LICENCIADOS			
Psicólogo	1533,44	1584,04	1629,98
Farmacéutico	1825,77	1888,02	1940,72
PERSONAL DIPLOMADO			
Jefe ATS/DUE	1869,12	1930,80	1986,79
Subjefe	1825,77	1888,02	1940,72
Supervisora	1595,52	1648,17	1695,98
D.U.E.	1509,85	1559,87	1604,90
Mastrona	1509,85	1559,87	1604,90
Fisioterapeuta	1509,85	1559,87	1604,90
Trabajador Social	1509,85	1559,87	1604,90
PERSONAL SUBALTERNOS			
Encargado de cuidadores	1140,74	1178,39	1212,56
TER/TEL	1117,94	1154,83	1188,32
Cuidador/Sanitario	1010,81	1043,98	1074,23
Auxiliar de Enfermería	979,02	*1026,32	*1074,23
PERSONAL COCINA			
Cocinero/a	1148,03	1185,92	1220,31
Cocinero/a 1ª	1117,09	1153,95	1187,41
Cocinero/a 2ª	1041,36	1075,72	1108,92
Cocinero/a 3ª y Ayudante	1010,81	1043,96	1074,23
Fregadora	945,84	976,85	1005,18
PERSONAL SERVICIOS GENERALES			
Encargada	1128,34	1165,58	1199,38
Lavandera	945,87	977,08	1005,42
Costurera	945,84	976,85	1005,18
Planchadora	945,84	976,85	1005,18
Limpadora	945,84	976,85	1005,18
PERSONAL SERVICIOS VARIOS			
Jefe de Taller	1145,88	1183,39	1217,70
Mecánico-Calefactor-Electricista	1057,46	1092,36	1124,04
Conductor Mecánico	1057,46	1092,36	1124,04
Albañil/Carpintero/Pintor	1057,46	1092,36	1124,04
Fontanero/Peluquero	1057,46	1092,36	1124,04
Telefonista	979,02	1011,33	1040,68
Conserje/Ordenanza	975,44	1007,83	1036,85
Fogonero/Jardinero	975,44	1007,83	1036,85
Portero/Vigilante de noche	945,87	977,08	1005,42
Peón Albañil	945,84	976,85	1005,18
Botones	918,57	948,89	976,40
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Contabilidad	1718,00	1774,70	1826,16
Técnico de Sistemas	1544,60	1595,58	1641,85
Secretaría de Dirección	1544,60	1595,58	1641,85
Oficial de 1º Administrativo	1544,60	1595,58	1641,85
Oficial de 2º Administrativo	1411,60	1458,18	1500,47
Inspector	1433,35	1480,68	1523,62
Auxiliar Administrativo	979,02	1011,33	1040,85
Aspirante de 17 años	811,79	838,59	862,90
Aspirante de 15 años	715,55	739,17	760,60

*La categoría de Auxiliar de Enfermería en el año 2010 se le aplicó la subida del 3,3, además de los 15 euros recogidos en el Acuerdo del 19 de febrero de 2010. En el 2011 se ha aplicado el incremento restante hasta la equiparación definitiva al Cuidador/Sanitario.

Mancha
10/17

Mancha
10/17

[Handwritten signature]

ACUERDO ENTRE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Y COMITÉ DE EMPRESA SOBRE REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA Y PERMISO POR FALLECIMIENTO DE PADRES.

PREVIO

- A. Ambas partes acordaron con fecha 10 de diciembre de 2013 crear una comisión de trabajo para el estudio de la posible aplicación en el Hospital de una reducción voluntaria de la jornada, así como analizar la modificación del permiso por fallecimiento de padre.
- B. Creado el grupo de trabajo en fecha 14 de febrero de 2014, se han producido cuatro reuniones del mismo con sus correspondiente actas habiéndose llegado a un consenso en ambas materias, que se concreta en los siguientes

ACUERDOS:

REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA

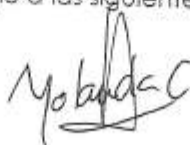
El personal fijo de plantilla podrá solicitar una reducción de jornada con carácter voluntario con arreglo a las siguientes condiciones:


SS











1.- Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será de un 50%.

Los porcentajes de jornada diferentes al 50% se determinarán entre el trabajador y el Hospital en función de la organización y necesidades del servicio. Por ejemplo la solicitud de una reducción del 20% podrá depender de las necesidades o no de cubrir esa reducción y en ese caso de encontrar personal para cubrir esa reducción.

2.- El disfrute de la jornada reducida podrá realizarse bien diariamente o de forma continuada según carteleras, pero siempre quedará supeditado a la organización del servicio.

3.- En todo caso, la concesión de la reducción irá condicionada a la disponibilidad organizativa del servicio correspondiente y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado y en todo caso a que no haya en el momento de la concesión más de un 20% en la categoría solicitante, más del 50% de la plantilla del servicio y más del 3% de la plantilla total en reducción voluntaria.

Cuando en un servicio haya menos de 5 trabajadores con la misma categoría, la concesión de la reducción quedará exclusivamente a expensas de las necesidades organizativas del servicio. Si no se pudiera cubrir, no podrá concederse la reducción de jornada.

Ante varias solicitudes de reducción de jornada voluntaria, se dará prioridad a aquellas solicitudes que correspondan a trabajadores con más antigüedad en el Hospital y a los mayores de 55 años.














4.- La reducción de jornada se realizará por un periodo mínimo de 6 meses y deberá ser solicitada con una antelación de al menos 30 días. Podrá ser prorrogable por periodos de igual duración que deberán ser solicitados con un preaviso de al menos 20 días.

La reincorporación a la jornada completa deberá ser notificada con un preaviso mínimo de 20 días.

La falta de preaviso en cualquier sentido llevará aparejada la vuelta a la jornada completa.

5.- Cuando la reducción de jornada sea voluntaria a instancia del trabajador y se abra en el Hospital un proceso de selección o promoción interna para un puesto a jornada completa, el trabajador no tendrá prioridad sobre ningún candidato por el hecho de tener la jornada reducida.

6.- Cuando la reducción de jornada vaya ligada a un contrato de sustitución, en este se establecerá la condición de reserva de puesto de trabajo, debiendo solicitarse la vuelta a la jornada completa con un plazo previo de al menos 20 días tal y como se establece en el punto 4.

7.- Cuando la reducción de jornada no vaya ligada a un contrato de sustitución, y se solicite la vuelta a jornada completa antes de lo estipulado en la solicitud inicial o sucesivas prórrogas, dependerá de la situación organizativa del Hospital, pudiendo tener que esperar el trabajador a que haya plaza disponible.

8.- El establecimiento de los nuevos horarios, carteleros y en su caso unidad o servicio en la situación de reducción, se hará siempre de mutuo acuerdo entre trabajador y Hospital, pudiendo no ser aceptada la reducción en el supuesto de no acuerdo.












9. Para poder solicitar una nueva reducción de jornada tendrá que haber pasado un mínimo de 3 años desde la finalización de la primera reducción y que no coincida al mismo tiempo la primera solicitud de otro trabajador en el mismo servicio.

Cuando un trabajador solicite una nueva reducción de jornada voluntaria sin haberse cumplido el plazo de 3 años, la concesión de la reducción quedará condicionada a la situación organizativa del momento.

10.- El Hospital procederá con carácter semestral a dar traslado al comité de empresa del número de solicitudes de reducción de jornada voluntaria que se han realizado, informando de cuantas han sido aceptadas y/o rechazadas y la causa.

11.- La vigencia de este acuerdo será hasta el 31 de diciembre de 2015, emplazándose las partes a negociar un nuevo periodo de aplicación antes del 15 de noviembre de 2015.

El fin primordial de dicha negociación vendrá constituido por la evaluación y análisis de los efectos del presente acuerdo, con el fin de proceder a la firma de uno nuevo, que es la voluntad de ambas partes.

PERMISO POR FALLECIMIENTO DE PADRES

Se acuerda que el permiso por fallecimiento de padres que en el Convenio está recogido como de 3 días naturales lo sea en días laborales.

Y en prueba de conformidad ambas partes comparecientes firman el presente acuerdo en Santurtzi a 13 de junio de 2014.



**ACUERDO ENTRE EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Y EL COMITÉ DE EMPRESA SOBRE
INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2018.**

REUNIDOS

De un parte, El hospital San Juan de dios de Santurtzi, y en su nombre y representación D. Vicente Rafael Fernández Zurita como Director Gerente del mismo.

Y de otra la representación de los trabajadores a través del pleno del comité de empresa

ACUERDAN

Primero.- Un incremento salarial de un 2% sobre el salario base y sobre los complementos salariales porcentuales del mismo, tal es el caso de la antigüedad, plus de eventualidad, plus de nocturnidad y plus de toxicidad.

Dicho incremento se realizará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2018 y será abonado en la nómina del mes siguiente a la firma del presente acuerdo.

Hospital San Juan de Dios
Avda. Murieta 70
48980 Santurtzi

www.hospital-sanjuandedios.es
santurce.personal@hsjd.es
Tlf . 944939900 – Fax 944939907



Segundo.- Las partes se comprometen a sentarse a negociar pactos de empresa en un plazo máximo de un mes a la fecha de firma del presente acuerdo

En prueba de conformidad ambas partes firman el presente acuerdo en Santurtzi a 4 de febrero de 2019.