

**2023-2025**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTURTZI**



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**[euskadi.ugt-sp.es](http://euskadi.ugt-sp.es)**



**CONVENIO COLECTIVO  
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS  
DE SANTURTZI**

**2023-2025**

# ÍNDICE

## CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTURTZI

Art. 1. Ámbito funcional, territorial y personal.....	5
Art. 2. Vigencia, duración y prórroga .....	5
Art. 3. Vinculación a la totalidad .....	5
Art. 4. Comisión paritaria .....	6
Art. 5. Jornada laboral .....	6
Art. 6. Horas extraordinarias .....	7
Art. 7. Solape .....	8
Art. 8. Vacaciones.....	8
Art. 9. Formación .....	9
Art. 10. Permisos retribuidos .....	10
Art. 11. Permisos no retribuidos .....	14
Art. 12. Reducción de jornada voluntaria .....	15
Art. 13. Reducción de jornada para el cuidado por enfermedad grave de menores, cónyuge o pareja de hecho o progenitores.....	16
Art. 14. Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género o víctimas del terrorismo.....	17
Art. 15. Excedencias .....	17
Art. 16. Garantías en caso de detención .....	19
Art. 17. Retribuciones .....	19
Art. 18. Complemento personal de antigüedad.....	20
Art. 19. Complemento del puesto de trabajo.....	20
Art. 20. Complemento del puesto de trabajo. Plus de Toxicidad.....	21
Art. 21. Complemento de domingo y festivo.....	21
Art. 22. Nocturnidad.....	21
Art. 23. Complemento de turnicidad.....	22
Art. 24. Pagas extraordinarias.....	22
Art. 25. Ceses y plazo de preaviso .....	22
Art. 26. Jubilación Parcial.....	23
Art. 27. Indemnización, muerte o incapacidad permanente absoluta .....	23
Art. 28. Bajas por enfermedad o accidente laboral .....	23
Art. 29. Enfermedad profesional.....	23
Art. 30. Gastos de viaje.....	23
Art. 31. Uniformes .....	24
Art. 32. Derechos sindicales.....	24
Art. 33. Indemnización a la constancia .....	25
Art. 34. Normas de aplicación subsidiaria.....	25
Art. 35. Descuelgue .....	25
Art. 36. Ordenanza laboral.....	26

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTURTZI PARA LOS AÑOS 2023 A 2025  
PLATAFORMA EMPRESARIAL**

**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 2025 sin perjuicio de que los efectos económicos serán retroactivos a 1 de enero de 2023, 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 31-10-2025 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 perjudicarán 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.

Quedan derogados los acuerdos colectivos suscritos en el anterior Convenio referidos a las materias reguladas en el actual Convenio o en la legislación vigente.

#### **Artículo 4. Comisión paritaria**

Como órgano de interpretación 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 sus asesores que tendrán voz, pero no voto. En el caso que la firma se realice por un único sindicato se establecerá un mínimo de 2 o 3 vocales por cada parte.

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**

- a) La jornada de trabajo para todo el personal adscrito a este Convenio será de 1640 horas para efectivas en el año 2023, de 1633 horas efectivas en el año 2024 y de 1626 horas efectivas para el año 2025.

Los efectos de la reducción de jornada deberán tener impacto en medias jornadas o jornadas enteras de descanso, siempre y cuando sea factible organizativamente.

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.

- b) 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.
- c) 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.

- d) 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.

No se percibirá compensación alguna cuando la persona sea contratada para prestar servicios en fin de semana.

- e) Jornada de Verano: se establecerá el disfrute de horario de verano del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año para los servicios estructurales y/o administrativos.

Los horarios se establecerán en común acuerdo con el/la responsable de cada servicio. En aquellos servicios donde la actividad sea programada (en oficinas, rehabilitación, etc. no así en urgencias y servicios asistenciales: paliativos, planta de cirugía, UDFAD, etc), los días 24 y 31 de diciembre dicha actividad finalizará a las 13:00h en los turnos de mañana y a la 19:00 horas en el turno de tarde.

#### **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 7. Solape**

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 uno de los tres turnos existentes en la duración que se determinará, en las categorías de DUE y TCAE, así como el personal que deba realizarlo.

El tiempo de solape que se pacta es de 15 minutos por turno.

La compensación anual del solape será 5 días al año, que se incluirán en el calendario laboral anual. De manera excepcional y por causa justificada, si alguna persona necesitara disfrutar en todo o en parte estos días en fechas concretas, presentará solicitud a la empresa, con antelación a la elaboración de la cartelera anual, esto es, antes de que finalice el año anterior al disfrute, donde recogerán los motivos que justifican la petición y fechas en las que necesita disfrutar estos días.

Si por alguna circunstancia la persona trabajadora no llegara a generar los días de compensación por solape y ya los hubiera disfrutado, se le hará la correspondiente deducción económica en la nómina correspondiente.

Aquellas personas que no trabajen durante todo el año disfrutarán de la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado.

La regulación del solape contenida en este artículo sustituye a la contenida en el Acuerdo sobre la prolongación de la jornada de fecha 4/11/1999.

### **Artículo 8. 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 9. Formación**

Todo el personal independientemente del porcentaje de jornada con el que esté trabajando en la empresa 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 el Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

En el caso en el que la persona trabajadora realizara una formación de manera voluntaria, fuera del horario laboral, siempre que sea directamente relacionada con su puesto o a la actividad de la empresa, solicitará por escrito a la empresa su compensación, quien una vez aprobada dicha solicitud, compensará esas horas independientemente de que esas horas fueran coincidentes o no con el horario de trabajo previsto (horario fijado en cartelera o calendario anual) y siempre y cuando la empresa no haya cumplido con su obligación de facilitar esas 20 horas anuales de formación o hasta esas 20 horas anuales.

Por su parte la plantilla deberá participar en dichas acciones formativas. En caso contrario deberá trabajar las horas de formación no cumplidas (con el límite de las 20 horas anuales), salvo que exista causa de fuerza mayor justificada que acredite la ausencia justificada a la acción formativa.

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 10. 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 o registro de pareja de hecho, 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 o el Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.
- c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio, registro de pareja de hecho 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 2º 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 3º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 3º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada o tutela legal: 1 día laborable.

- b) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta 1º grado de

consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada o tutela legal: 6 días laborables.

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla, cinco días laborables.

Los periodos de disfrute de los permisos establecidos en este apartado son en todo caso periodos máximos de disfrute sujetos a la persistencia del hecho causante, entendida esta persistencia del hecho causante hasta el alta hospitalaria o en su caso la necesidad de cuidados por prescripción de reposo domiciliario indicado en el parte de alta hospitalaria. Igualmente se podrán disfrutar de forma continuada o alterna a solicitud de la persona trabajadora mientras subsista el hecho causante.

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 que acuerde 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 duración y régimen, 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 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 acumulados. 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 registrá 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 registrá 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.

17. 4 días al año por causa de fuerza mayor. Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Serán retribuidas esas horas de ausencia equivalentes a 4 días al año aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de la ausencia. De existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.

Lo previsto en los apartados 10 a 17 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 baja médica.
- En el caso de que el hecho causante sea la hospitalización, se podrá disfrutar del permiso hasta el alta hospitalaria, salvo que la hospitalización se produzca en el contexto de una enfermedad grave que persista tras el alta hospitalaria y de la justificación que aporte el trabajador se deduzca la necesidad del cuidado del familiar en cuestión, esto es, se recoja en el parte de alta hospitalaria necesidad de cuidados y/o reposo domiciliario.
- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.

#### **Artículo 11. 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 quince días de antelación (salvo circunstancias excepcionales sobrevenidas debidamente justificadas), 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 quince días de antelación (salvo circunstancias excepcionales sobrevenidas debidamente justificadas), 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.

- Permiso parental de 8 semanas: permiso para el cuidado de hijo/a o menor acogido/a por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Los días de permiso no retribuido serán los comprendidos entre el primer día de ausencia y el día inmediatamente anterior a la reincorporación.

### **Artículo 12. 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 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 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 mayor 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, carteleras 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 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 13. 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 hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

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 14. 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 en los términos establecidos en el artículo 37.8 ET.

#### **Artículo 15. 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 hasta 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.
- d) El periodo mínimo de excedencia voluntaria será de 4 meses.

En las solicitudes de excedencias voluntarias la empresa no estará obligada a aceptar renovaciones, ampliaciones o peticiones diferentes y lo adicionales a la inicialmente planteada salvo que así se exprese en la solicitud. En todo caso, la persona trabajadora está obligada a preavisar con quince días de antelación su reincorporación al trabajo o su voluntad de prorrogar la excedencia. En caso de no respetar este preaviso, la dirección del Hospital podrá denegar el reingreso o la prórroga, en su caso.

## 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 del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el pariente consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad 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 2º 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 16. 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 sobreesimiento 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 17. Retribuciones.**

Los incrementos retributivos para cada uno de los años de vigencia del Convenio, que se aplicarán sobre el salario base del año anterior (y, por consiguiente, sobre los complementos que están referenciados al salario base) serán los siguientes:

- **2023: 5,7%**, del cual, un 3% será consolidable y el 2,7% será consolidable en la nómina de enero de 2026. Por lo tanto, se abonarán los atrasos a razón del 5,7% desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023 y a efectos de calcular el salario de 2024, se tomará el salario de 2022 incrementado en un 3%. El 2,7% restante se incorporará al salario a partir del 1 de enero de 2026 y se calculará sobre el salario de 2025.

Con carácter excepcional, para aquél personal que acceda a la jubilación durante 2024 y 2025, el incremento íntegro acordado para 2023 (5,7%) se consolidará desde 2024 a efectos de no perjudicar su base reguladora de la jubilación.

- **2024: 4,1%**, del cual un 1,35% solo se abonará en el caso de que el resultado del ejercicio 2024 sea igual o superior a 150.000 euros. A estos efectos, se tomará en consideración el resultado del ejercicio que resulte de las cuentas anuales debidamente auditadas.
- **2025: 2,8%**.

A partir del año 2026, los salarios se calcularán considerando la consolidación del incremento del 2,7% correspondiente al año 2023.

En el caso de que la suma de los IPCs de 2022, 2023 y 2024 sea superior a los incrementos acordados (12,60%), se abonará el diferencial a partir del 1 de enero de 2026 (sin efectos retroactivos).

**Artículo 18. 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 19. 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 1200 euros brutos anuales, que quedará consolidada en pacto individual.

6 meses antes del vencimiento del presente Convenio se creará una Comisión de Estudio relativo a los complementos de puesto de trabajo.

### **Artículo 20. Complemento del puesto de trabajo. Plus de Toxicidad.**

En razón a 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 desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones, áreas o departamentos:

Quirófano, Unidad de Cuidados Intensivos (UCE), Urgencias, Radiodiagnóstico.

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 un puesto de trabajo no calificado como de toxicidad peligrosidad o penosidad no contemplado en este artículo.

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.

### **Artículo 21. Complemento de domingo y festivo**

Se abonará al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado, la cantidad de 41 euros durante todos los años de vigencia del Convenio.

Los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero se abonará 94 euros a los turnos de mañana y tarde de los días indicados y al turno de la noche anterior a dicho días.

### **Artículo 22. 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 a razón de 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 23. 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 24. 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 25. 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 plazo de 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 esta obligación.

#### **Artículo 26. 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 27. 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 28. Bajas por enfermedad o accidente laboral**

En caso 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 29. 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 trasmitirá a la Seguridad Social, con el fin de intentar, de esta manera, que reconozca la enfermedad como profesional.

#### **Artículo 30. 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.

En el caso en el que el trabajador cambie de domicilio posteriormente a la firma de este convenio se le abonará el transporte público más económico hasta un máximo de 100€, importe que se actualizará anualmente con el IPC del año anterior, salvo aquellas personas que en el momento del cambio de domicilio estuvieran percibiendo cantidades superiores a 100€, se les mantendrá este importe como máximo.

En el caso de que cualquier trabajador cambie su domicilio a menos de 2km del centro, dejará de percibir dicha compensación.

Es obligatorio comunicar los cambios de domicilio a la empresa para su correcto registro y compensación, si procede.

### **Artículo 31. 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 32. 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 33. 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 34. 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 resultará de aplicación.

### **Artículo 35. 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 del PRECO. En el procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso 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 resolviere 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.

### **36. Ordenanza laboral**

Para la categoría de auxiliar administrativo, se mantendrá lo que se viene realizando en la actualidad, esto es, que a los 5 años se le subirá automáticamente a la categoría de oficial de 2ª.



**2023-2025**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTURTZI**

**Consúltanos**

**RESPONSABLE SOCIO SANITARIO  
607 58 86 32**

**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**euskadi.ugt-sp.es**