



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ALJARAFE**  
**Expediente: 41/01/0191/2024**  
**Fecha: 29/07/2024**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: MERCEDEES MORALES ARANDA**  
**Código 41004812012008.**

VISTO el Convenio Colectivo del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE (cod 41004812012008), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores (CCOO), con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2024.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

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





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE (cod 41004812012008), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores (CCOO), con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12- 2024.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

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



## V Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe

### CAPÍTULO I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Objeto del Convenio.

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

#### Art. 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras fijas, interinas o eventuales, con o sin título y que están vinculadas al Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

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

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

#### Art. 3. Ámbito Territorial.

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

#### Art.4. Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 1 año, comenzando su vigencia a los efectos recogidos en el presente Convenio el día 1 de Enero de 2024 y terminando el 31 de Diciembre de 2024.

### **Art. 5. Retroactividad.**

Todas las disposiciones contempladas para el ejercicio 2024 tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2024, salvo las que se regulen a estos efectos en su propio artículo de este Convenio.

### **Art. 6. Prórroga y Denuncia.**

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

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

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

### **Art. 7. Vinculación a la totalidad**

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

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

### **Artículo 8. Comisión Paritaria.**

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo, en los términos recogidos en el presente artículo.

A efectos de comunicación y registro de la Comisión Paritaria, se señala como domicilio físico a efectos de, en su caso, entrega o registro de documentación dirigida a la comisión paritaria el propio Hospital San Juan de Dios del Aljarafe.

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

#### **8.1. Constitución de la Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 6 componentes de las organizaciones firmantes, perteneciendo tres componentes a la representación empresarial, y otros tres al comité de empresa en la misma proporción a su representatividad en la Comisión negociadora constituida. Los y las

componentes de la Comisión Paritaria serán designados/as, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente Convenio.

Las personas integrantes de esta Comisión podrán ser sustituidas por cada una de las partes a las que representan, teniendo que ser notificada por escrito cada sustitución al resto de integrantes de la Comisión.

## **8.2. Competencias de la Comisión Paritaria.**

### a. Competencias Generales:

- Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo

### b. Competencias Específicas:

- Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución de conflictos del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

## **8.3. Funcionamiento Comisión Paritaria.**

a. La Comisión Paritaria designará, entre sus vocales, una presidencia y una secretaria, representada por cada una de las partes, según se acuerde en la primera reunión de la comisión.

b. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será único en el banco empresarial y en el Comité de empresa, proporcional a la representatividad de las organizaciones que lo componen, firmantes del convenio colectivo.

c. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaria de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el plazo de 72 horas, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

d. Para ser válida la constitución de la reunión, y para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones de la comisión paritaria, directamente o por representación la mayoría de cada una de las partes. Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría de sus integrantes en función de su representatividad.

e. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

f. Las actas de la comisión paritaria se realizarán y aprobarán en el mismo día de la reunión, siendo firmadas por 1 componente de cada una de las organizaciones que forman parte de la comisión, así como por la Presidencia y la Secretaría.

## **Art. 9. Absorción y compensación.**

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones y/o condiciones en cómputo anual superen las aquí establecidas. No obstante lo anterior, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

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

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

**Art. 10. Condiciones más beneficiosas.**

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

**Art. 11. Prelación normativa.**

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

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

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

**Art. 12. Gastos de Personal**

El esfuerzo económico del HSJDA en su plantilla debe medirse por el porcentaje de su presupuesto que se dedica al gasto personal. Durante la vigencia del Convenio los costes de personal deben de ser al menos de un 60% de las cuantías del PAIF asignado al Consorcio Sanitario Público del Aljarafe.

**CAPÍTULO II Organización del Trabajo**

**Art. 13. Principios generales de organización.**

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

A estos efectos, la legislación vigente establece los cauces de participación de las personas representantes legítimas de los/las trabajadores/as en las condiciones de empleo de los/las mismos/as, especialmente en la información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

**Art. 14. Jornada.**

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

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

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

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

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

#### **Art. 15. Calendario laboral**

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

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

#### **Art. 16. Calendario laboral individual de la persona trabajadora**

16.1 Antes del quince de enero de cada año y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará y entregará al Comité de Empresa las planillas de trabajo anuales de cada profesional, que se pondrán a disposición de los/las mismos/as con la siguiente información: nombre del/la profesional, lugar y horario de trabajo, tipo de jornada, días de descanso, festivos, turnos y días efectivos que se trabajan.

El cómputo horario total resultante de estas planillas estará a expensas de la regulación de los períodos de vacaciones de cada persona trabajadora, salvando siempre la jornada anual establecida en el presente Convenio.

Las posibles modificaciones de estas planillas para que sean efectivas deberán ser notificadas con la antelación legal a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa. Esta notificación será siempre por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 17. Turno fijo de noche.**

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

#### **Art. 18. Descanso semanal.**

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

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

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

#### **Art. 19. Festivos**

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

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

Salvo causa de fuerza mayor o realización de manera voluntaria por parte de la persona, durante el periodo correspondiente entre el 24 de diciembre y el 7 de enero de cada año, las personas no trabajarán más de dos turnos de trabajo de los días considerados como festivos especiales.

#### **Art. 20. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de un mes natural, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

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

##### **20.1. Duración:**

- a) En el caso de que las vacaciones se deseen disfrutar en un mes que tenga 31 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 31, ambos inclusive).
- b) En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 30 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 30, ambos inclusive).
- c) En el mes de febrero se disfrutarán sus 28 ó 29 días (si es año bisiesto), y a éstos se le sumarán los días naturales del mes de marzo que sean necesarios hasta completar 30 días naturales.
- d) En el caso de que las vacaciones se disfruten en quincenas naturales en un mes que contengan 31 días, estas se disfrutarán (desde el día 1 al 15, ambos inclusive) y (desde el día 16 al 31 ambos inclusive).

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

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

### **20.2. Organización de las vacaciones:**

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

### **20.3. Grupo de trabajo de seguimiento de vacaciones.**

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

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

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

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

### **20.4. Fraccionamiento:**

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

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

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

### **20.5. Periodo de disfrute:**

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

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

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

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

e) Las personas trabajadoras casadas o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, cuyos/as cónyuges o convivientes presten sus servicios en el HSJDA, y que así lo soliciten, tendrán derecho al otorgamiento de idéntico periodo para ambas personas, teniendo preferencia sobre el resto del personal.

### 20.6. Procedimiento:

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

### 20.7. Incapacidad Temporal en Vacaciones:

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

### 20.8. Supuestos especiales:

- a) Las personas trabajadoras que cesen antes del 31 de Diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondían, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo 30 días naturales. Si al cese el profesional hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.
- b) El personal que acceda a la jubilación o a excedencia voluntaria deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso. En el caso de jubilación forzosa, por la Dirección del Centro se comunicará la persona trabajadora con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.

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

### **20.9. Salario en vacaciones:**

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

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

### **Art. 21. Contratación**

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

### **Art. 22. Contratos Fijos Discontinuos**

22.1 El artículo 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, remite a la negociación colectiva la regulación del llamamiento del personal fijo discontinuo. En este supuesto, en atención a la actividad asistencial del HSJDA, principalmente se realizarán este tipo de contratos para cubrir los periodos de actividad asistencial estacional o las coberturas puntuales de incidencias.

De acuerdo a la actividad del Hospital y las habituales campañas estacionales de alta frecuentación establecidas oficialmente, tanto de la gripe como por altas temperaturas, en los periodos designados de forma oficial, que habitualmente están comprendidos, entre octubre y marzo, el primero y entre mayo y septiembre el segundo, se establecen dichos periodos como periodos de llamamiento por alta frecuentación. A ello se sumarán aquellos llamamientos derivados de necesidades ciertas o inciertas que puedan producirse.

22.2 Transcurrido un periodo máximo de un mes tras la firma del Convenio, la Empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, el listado de todas las personas con contrato fijo-discontinuo con sus respectivos llamamientos mínimos previstos, en este listado aparecerá el nombre de cada persona trabajadora y su tiempo de llamamiento mínimo. Igualmente, una vez las altas sean efectivas, estas serán informadas al Comité de Empresa.

Esta misma secuencia de llamamientos mínimos y comunicaciones a personas trabajadoras y Comité de Empresa respectivamente, se repetirá periódicamente de manera anual en el mes de septiembre.

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

El contrato de trabajo fijo discontinuo contendrá las siguientes menciones:

- La forma y orden de llamamiento establecida en este convenio colectivo.
- La duración estimada de la actividad a realizar, con fecha de inicio y de finalización. La persona trabajadora se considera que forma parte de la plantilla indefinida de la empresa, aunque su actividad la

realiza de forma discontinua sin trabajar el año completo.

- El contrato fijo discontinuo se realizará siempre a jornada completa salvo solicitud de la persona trabajadora.
- La antigüedad se generará computando los períodos de actividad en la empresa y los de inactividad.
- Tendrá un periodo mínimo de actividad anual de 60 días.

#### 22.4 Llamamiento

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

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

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

No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad del personal fijo discontinuo.

Si es la persona trabajadora la que no responde a este llamamiento en el plazo de 48 horas, la empresa tendrá que notificarlo al comité de empresa. Si la ausencia de contestación se produce sin causa que lo justifique, se dará por finalizada la relación laboral. Pero si la persona trabajadora justifica que existe una causa de fuerza mayor que le impide acudir al llamamiento, no finalizará la relación laboral.

#### 22.3 No atender al llamamiento por el fijo discontinuo

La relación laboral quedará extinguida cuando la persona trabajadora fijo con contrato discontinuo, sin haber alegado causa justa para justificar su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo en la fecha para la que fue convocado.

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

#### 22.4 Salario

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

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

### 22.5 Descanso, vacaciones y días de libre disposición

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

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

### 22.6 Conversión a contrato indefinido ordinario

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

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

### 22.7 Finalización periodo actividad

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

Tanto en el tiempo de actividad como el de inactividad la persona trabajadora tendrá derecho a la formación impartida por la empresa sin distinción alguna.

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

### **Art. 23. Ingresos**

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

### **Art. 24. Período de prueba.**

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

- Subgrupo A 6 meses
- Subgrupo A1 45 días
- Resto de grupos 30 días

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

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

En el supuesto de contratos sucesivos para un mismo puesto de trabajo, o que ya hubiera superado un periodo de prueba en un anterior contrato en la empresa el período de prueba se considerará como superado.

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

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

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

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

#### **Art. 26. Plantilla.**

Al comienzo de cada año natural se facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras un listado del personal de la empresa, en el que han de figurar, junto con el nombre, la fecha de ingreso en el HSJDA, el grupo profesional al que están adscritos y la antigüedad.

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

#### **Art. 27. Promoción Profesional.**

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

Ambas partes conscientes de la importancia de impulsar la necesaria motivación de personas trabajadoras, estimularán tanto la promoción interna producida por la variación de grupo profesional del/la profesional, como la movilidad interna, en virtud de la cual se capacita a las personas trabajadoras para asumir los distintos cometidos funcionales propios de su categoría.

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

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

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

#### **27.1 Promoción Interna**

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

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

c. Cumplimentar la solicitud oportuna

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

#### **Art. 28. Movilidad Interna**

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

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

c. Cumplimentar la solicitud oportuna.

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

#### **Art. 29. Trabajo por Objetivos**

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

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

#### **Art. 30. Trabajo en Exclusividad. Exención.**

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

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

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

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

### **CAPÍTULO III Clasificación Profesional**

#### **Art. 31. Criterios Generales.**

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

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

#### **Art. 32. Trabajo de Superior o Inferior Categoría.**

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

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

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras. El carácter perentorio o imprevisible de dicha necesidad podrá ser tratado a posteriori en la Comisión Paritaria del presente Convenio sin menoscabo del derecho del profesional a recurrir a los tribunales.

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

### **CAPÍTULO IV Condiciones Económicas**

#### **Art. 33. Conceptos que integran las retribuciones.**

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

Las percepciones salariales de personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complemento por Titulación, Habilidades y Formación.
- c) Complemento de Categoría.
- d) Complemento Antigüedad.
- e) Complemento Personal.
- f) Pagas Extraordinarias.
- g) Complemento de Especialidad.
- h) Complemento Horas Nocturnas.
- i) Complemento Domingos y Festivos.
- j) Complemento Festivos Especiales.
- k) Atención Continuada.
- l) Horas Extraordinarias.
- m) Plus No Absentismo.

**Art. 34. Salario Base.**

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

**Art. 35. Complemento por titulación, habilidades y formación continuada.**

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

De las cantidades estipuladas en el mismo, un 12% estará afecto a formación continuada, que comprenderá 2 horas semanales, fuera de la jornada de trabajo. Esto no será aplicable a aquellas personas trabajadoras que en virtud del anterior convenio estuvieran exentos de esta estipulación o que no lo tengan recogido en su contrato de trabajo.

**Art. 36. Antigüedad Consolidada.**

Desde el año 2022, las cantidades salariales que vienen percibiendo las personas trabajadoras por este concepto se han mantenido consolidadas y han pasado a formar parte del complemento personal según lo referido en el artículo correspondiente.

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

**Art. 37. Complemento de Antigüedad - Trienios**

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

37.1 Las personas trabajadoras con, al menos, 6 años de antigüedad en el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, comenzarán a percibir con periodicidad mensual – y en 12 mensualidades - un complemento por Antigüedad correspondiente al 3% del salario base Anual por cada trienio de Antigüedad. Dicho complemento se comenzará a cobrar en el mismo mes en el que se cumpla dicho requisito.

37.2. A los efectos del cálculo de la antigüedad para la percepción del Complemento regulado en el presente artículo 37, desde el 1 de enero de 2024, se tendrá en consideración todo el tiempo de trabajo en el HSJDA, incluidos los periodos de contratación durante la relación laboral de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud en el HSJDA. No se tendrán en consideración periodos de excedencia voluntaria del artículo 69 b., que se restarán, por tanto, del cálculo necesario.

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

**Art. 38. Complemento de Categoría.**

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

**Art.39. Pagas Extraordinarias.**

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

2. El personal que haya estado o esté de baja por Incapacidad Temporal percibirá la totalidad de las pagas mencionadas. Es decir, la cuantía de la Paga Extraordinaria de un trabajador o trabajadora que haya tenido una IT en el transcurso del devengo de dicha paga será la misma que si no hubiera tenido esa IT.

**Art. 40. Complemento de Especialidad.**

1. En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad, se establece un complemento retributivo en favor de los/las profesionales del subgrupo profesional A1 y los grupos profesionales B y C que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

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

- n. Unidades o áreas de trabajo donde se administran y/o preparan medicación citotóxica
2. La cuantía de este complemento será del 15% del Salario Base mensual que para cada categoría profesional se detalla en el Anexo II.
  3. Cuando el destino al puesto tenga carácter habitual o continuado, se percibirá dicho complemento de forma íntegra.

A estos efectos, se entenderá que una persona trabajadora ha desarrollado tareas de forma continuada en un puesto concreto cuando el 75% o más de las horas de trabajo efectivo de los tres meses anteriores las haya realizado en un puesto sujeto a este complemento. En el supuesto de que el/la profesional lleve menos de tres meses de alta en la empresa dicho porcentaje se computará sobre el tiempo efectivo de alta de dicho/a profesional en la empresa.

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

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

#### **Art. 41. Complemento de Nocturnidad.**

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

Las horas trabajadas durante este período serán retribuidas conforme a este complemento exclusivamente al subgrupo profesional A1 y los grupos profesionales B y C tomando como referencia las cuantías por hora realizada recogidas en el Anexo II tabla salarial

#### **Art. 42. Complemento de Domingos y Festivos.**

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

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

#### **Art. 43. Complemento de Festivo Especial.**

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

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

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

#### **Art. 44. Complemento de Atención Continuada.**

En aquellos casos que contemple la programación funcional del Hospital se hará necesaria la prestación de servicios de atención continuada con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a la persona usuaria. En estos casos el personal sanitario del Subgrupo Profesional A desarrollará una jornada complementaria.

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

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

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

En aquellos casos en los que conociendo las necesidades de atención continuada de un servicio concreto se haya acordado de forma individual con personas trabajadoras del mismo un número determinado de horas anuales por este concepto de atención continuada, el abono de las mismas se podrá realizar en doce mensualidades equivalente. Dicha programación se hará en módulos mensuales de 75 horas (825 anuales) y las retribuciones correspondientes, se determinan en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio, con los incrementos anuales que se estipulan para cada ejercicio de vigencia del mismo.

Las guardias localizadas como mínimo se retribuirá con el 50% del valor de la guardia de presencia física. En cualquier caso, las horas presenciales de las guardias localizadas, se retribuirán como horas de guardia de presencia física aquellas que se produzcan a partir de las 20 horas en días laborables o en cualquier momento en fines de semanas y festivos, estableciendo, además, el derecho a un saliente de 7 horas si se supera una presencialidad de 3 horas.

Si por circunstancias excepcionales hubiera que realizar algún módulo de atención continuada por encima de las acordadas, el mismo se abonará en la nómina del mes en que la misma se ha realizado, en cuantías análogas a las señaladas anteriormente, y en todo caso según lo referenciado en el Anexo II tablas salariales.

En cualquier caso, las horas de guardias de presencia física que se realicen en exceso de las 75 horas presenciales al mes se incrementarán al menos en un 50% el precio hora sobre el ordinario, siempre que sean realizadas a solicitud de la Dirección y no se corresponda con alguna situación de devengo de guardias no ordinario.

La distribución de dichas “guardias” se hará de forma proporcional entre el personal facultativo de cada unidad tratando de compensar entre dicho personal el número de guardias a realizar en festivos y la de los días ordinarios.

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

#### **Art. 45. Jefatura de guardia.**

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

Corresponde al Jefe/a de Guardia, además de las funciones asistenciales propias de dicha guardia, la coordinación y toma de decisiones en relación con todas aquellas de carácter urgente que no admitan demora al poder repercutir negativamente en la calidad asistencial.

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

#### **Art. 46. Horas Extraordinarias.**

46.1 Tendrán el carácter de horas extraordinarias tipo A aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 14 (jornada) del presente Convenio Colectivo y no se correspondan a las de atención continuada. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior al límite establecido por la legislación vigente.

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

46.2 Tendrán el carácter de horas extraordinarias tipo B aquellas que se realicen por encima del cómputo mensual ordinario y su uso prioritario sea para la cobertura de los turnos afectados por eventualidades extraordinarias e imprevisibles. Estas horas se abonarán en función de las cuantías referidas en tablas retributivas. A elección de la persona trabajadora estas horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas. Dichos descansos no afectarán al cómputo de la jornada anual del año siguiente.

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

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

(i) Se considerará trabajo ordinario: Trabajo en Consultas de Urgencias, Mañanas y tardes de laborables y festivos en Observación y STC, Ergometrías, mañanas laborables en UCI, sedaciones de UCI, mañanas de festivos de guardia en UCI, mañanas y tardes de refuerzo de laborable y festivo en UCI, Mañanas y tardes de laborables y mañanas de festivos de guardia en Pediatría. De este modo, la actividad extraordinaria que se desarrolle conforme a lo establecido anteriormente se abonará conforme a lo establecido en este artículo.

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

#### **Art. 47. Complemento Personal.**

Todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vengan percibiendo este complemento lo mantendrán, incrementándose las cantidades salariales que perciben por este concepto en el mismo porcentaje que la subida estipulada por el presente convenio para el Complemento por titulación, habilidades y formación continuada.

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

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

Si la persona trabajadora ya tuviera un “*complemento Personal*” la cuantía proveniente de “*Antigüedad Consolidada*” se añadirá a la que ya tuviera.

#### **Art. 48. Plus de No Absentismo**

Se incluirá en la nómina de los meses de junio y diciembre de cada uno de los años de duración del presente convenio por este concepto una retribución equivalente al 6,5% del Salario Base mes para aquellas personas trabajadoras que cumplan con los siguientes requisitos:

- No haber tenido ausencia alguna por motivo alguno en el trimestre anterior al que corresponde cada nómina mencionada. Se excluyen las vacaciones, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- Tener una antigüedad mínima de un año al último día de cada uno de los semestres naturales.

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

#### **Art. 49. Incrementos Salariales.**

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

49.1 Año 2024: incremento del 2% respecto de las retribuciones correspondientes al año 2023, se abonarán los atrasos correspondientes en la nómina del mes de julio de 2024. En dichos atrasos no se considerarán los relativos al artículo 46. Horas extras del presente CC.

49.2 En el mes de Octubre de 2024 se aplicará un incremento salarial del 6,5% respecto a las retribuciones estipuladas para el mes de septiembre de 2024 en todos los conceptos salariales..

49.3. Clausula Garantía Salarial: Finalizado el 2024, si el IPC interanual del año 2024 fuera superior al 2%, se aplicará desde 1 de enero de 2025 un incremento salarial en el mismo porcentaje que la diferencia entre el IPC real del 2024 y el 2%, con una limitación máxima del 1 %.

### **CAPÍTULO V Condiciones Sociales**

#### **Art. 50. Ayuda escolar.**

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

- a) 84 euros anuales por cada hijo o hija que curse estudios de primer y segundo ciclo de Primaria.
- b) 136,5 euros anuales por cada hijo o hija que curse estudios de tercer ciclo de Primaria, ESO,

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

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

- c) 31,5 euros mensuales por cada hijo o hija de 3 a 6 años para gastos o centro de Preescolar.
- d) 31,5 euros mensuales por cada hijo o hija de 0 a 3 años, para gastos de Guardería siempre y cuando justifique la asistencia y el centro se encuentre reconocido. No se abonará a los hijos o hijas de personas trabajadoras que estén matriculados en la guardería del Hospital
- e) Todas las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas con discapacidad física o psíquica o sensorial percibirán 30 euros mensuales por cada una de las personas que tengan a cargo.

Cuando ambas personas progenitoras estén trabajando en el HSJDA las cantidades serán percibidas por las dos personas trabajadoras.

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

#### **Art. 51. Uniformes.**

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

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

#### **Art. 52. Jubilación.**

El profesional que lleve más de cinco años en la empresa al cumplir los 60 años, y hasta cumplir los 63, podrá solicitar de la misma la jubilación, percibiendo una indemnización por parte de ella, equivalente a una mensualidad del último sueldo que perciba exclusivamente de los conceptos Salario Base, Titulación, habilidades y formación continuada, complemento de categoría, Antigüedad y Complemento personal, por cada tres años de servicio en la empresa.

#### **Art. 53. Dietas.**

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

- a. 7,70 euros cuando las personas trabajadoras realicen las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento, o durante el viaje, o tenga que pernoctar como consecuencia del desplazamiento.
- b. 3,85 euros diarios cuando las personas trabajadoras tengan que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.
- c. 0,26 euros por kilómetro realizado al propietario del automóvil.

#### **Art. 54. Seguros de Vida y de Responsabilidad Civil**

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

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

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

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

## **Art. 55. Incapacidad Temporal.**

### **1.- Supuestos**

#### **a. Hospitalización.**

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral y laboral, de los que se derive una hospitalización y mientras dure dicha hospitalización así como en los de alumbramientos con cesárea, las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por cien del salario real. Se tomará como referencia el Salario Real del mes anterior.

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

#### **b. Accidente Laboral y Enfermedad Profesional.**

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

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

#### **c. Enfermedad común y Accidente no laboral.**

La persona trabajadora percibirá el 80% de la base de cotización del mes anterior a la baja desde el primer día de baja (Incapacidad Temporal)

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

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

#### **d. Enfermedad común por patología grave.**

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

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

#### **e. Embarazo.**

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

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

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

#### **f. Embarazo de riesgo.**

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

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

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

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

#### **Art. 56. Cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**

La trabajadora o el trabajador podrán disfrutar de este permiso en los siguientes casos:

- Por nacimiento, desde el momento del parto hasta que el/la menor tenga 12 meses.
- Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse a la otra persona progenitora.

La duración de este permiso será de 16 semanas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

##### **56.1 Nacimiento**

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

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

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

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez

semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

### **56.2 Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:**

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del/la adoptado/a, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá elegir uno de los siguientes supuestos, independientemente de que trabaje a tiempo completo o parcial:

- Ausencia de 1 hora diaria.
- Ausencia de 1 hora diaria distribuida en dos medias horas.
- Permiso acumulado. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas.

En todos los supuestos anteriores, este derecho se aumentará proporcionalmente a la duración del turno de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias en los turnos de 24 horas.

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

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

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

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

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

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

57. bis. **Reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.** Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, y/o a la adaptación de la jornada de manera temporal por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.

Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.

**Art. 58. Reducción de jornada por guarda legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de las personas progenitoras en el caso en el que ambas trabajen.

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

Las personas trabajadoras podrán solicitar una reducción de la jornada de trabajo del 50% con disminución proporcional de las retribuciones, por la necesidad de atender al cuidado de un/a familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave y por un tiempo no superior a tres meses.

Se deberán acreditar las causas y en su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Esta reducción podrá ser disfrutada indistintamente por cualquiera de las personas progenitoras en el caso en el que ambas trabajen y es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

**Art. 60. Reducción de jornada profesional con más de 20 años de antigüedad.**

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

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

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

Al amparo de los artículos 37.5 párrafo tercero del ET y en el artículo 135 quáter de la LGSS. Se reconocerá una prestación económica a las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambas trabajen, para el cuidado del/la menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados/as por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas),

o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

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

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

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

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

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.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarias de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocida a favor de una de ellas.

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

#### **Art. 62. Reducción de jornada para víctimas de violencia de género.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo con la actividad de la empresa.

No obstante, en caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de HSJDA que se da por reproducido.

#### **Art. 63. Jubilación parcial.**

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

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

#### **Art. 64. Protección a la mujer embarazada.**

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a solicitud suya a que se realice informe

facultativo del/la Médico/a del Trabajo en el que se examine la compatibilidad de su estado con el puesto de trabajo desempeñado, de dicho informe se dará parte al Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

Aquellas personas trabajadoras que así lo considerarán podrán solicitar su participación en módulos de actividad extraordinaria, siendo obligación de la Dirección el facilitar dichas actividades hasta el máximo de la cuantía del complemento de Atención Continuada

3. Las solicitudes de exención de guardias se presentarán por escrito en el año en que deseen acogerse a esta exención, incluyendo, en su caso, la petición de participación en módulos de actividad adicional y el número de ellos que solicita llevar a cabo.

4. La programación de los módulos tendrá carácter anual, será considerado jornada complementaria, se distribuirá a las necesidades asistenciales de cada servicio y consistirá en la realización de actividad asistencial ordinaria en horario de lunes a viernes.

5. Cada módulo tendrá una duración de 5 horas.

6. Cada módulo de actividad adicional se retribuirá según tablas salariales. Este concepto se actualizará de acuerdo al incremento que tenga el complemento de Atención Continuada según lo recogido en el Anexo II tabla salariales.

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

### **CAPÍTULO VI Licencias, permisos retribuidos y excedencias.**

#### **Art. 66. Permisos retribuidos.**

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo

que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cinco días hábiles. El inicio del permiso no tiene que supeditarse al primer día laboral tras el accidente o inicio de la enfermedad sino que puede iniciarse cualquier día laboral mientras persista la convalecencia por accidente o enfermedad. Con la finalidad de buscar la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa cuidados, este permiso se podrá disfrutar incluso de forma fraccionada por días laborales, mientras dure la convalecencia.

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

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

#### 4. Permiso por fallecimiento de madres y padres políticos.

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

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

#### 4. bis. Permiso por fallecimiento de padres, madres, hijos/as, hermanos/as, cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro Público.

Cinco días hábiles. Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente. Este permiso no se ampliará en el supuesto que el hecho causante se produjera fuera de la provincia de Sevilla.

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

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

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

#### 6. Permiso por fallecimiento de tíos/as.

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

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

7. Hospitalización de familiares 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 aquella.

Cinco días hábiles. Si la hospitalización continuara tras los cinco días el permiso se ampliará mientras dure la hospitalización con un máximo de siete días hábiles.

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

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

#### 8. Permiso por traslado de Domicilio Habitual

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

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

Será necesaria la justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado, en este caso bien el certificado de empadronamiento, cualquier factura justificativa, etc.

#### 9. Permiso para Realización de exámenes de Estudio. El día de la realización de tales exámenes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Permiso justificado de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

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

15. Permiso parto natural o cesárea hasta el segundo grado de consanguinidad y 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 aquella.

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

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

16. Licencia Sin Sueldo.

La persona trabajadora que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de los representantes de los trabajadores licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes o cualquier otro que se acuerde.

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

17. Permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un

período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### **Art. 67. Permisos No Retribuidos.**

1. La Dirección facilitará organizativamente la participación de personas trabajadoras que así lo requieran y acrediten en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por la Administración Pública.

2. Se facilitará organizativamente la asistencia a citas médicas de especialistas del SSPA para consultas, tratamientos, exploraciones médicas o hospital de día, debidamente justificadas.

Siempre y cuándo se acredite, sea solicitado con antelación suficiente y por el tiempo indispensable necesario.

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

#### **Art. 68 Horas de Libre Disposición.**

Las personas trabajadoras del HSJDA de más de 1 año de antigüedad dispondrán de 28 o 36 horas de Libre disposición para asuntos de su consideración que mermarán la jornada de trabajo anual establecida. Se podrán disfrutar a criterio y solicitud de la persona trabajadora, previa autorización, conforme a las siguientes estipulaciones:

- Dicha medida alcanza a las personas trabajadoras de más de 1 año de antigüedad y a partir de ese momento. En el año en que se cumpla esa condición tendrán derecho en la parte proporcional que reste de ejercicio.
- Las 28 horas se corresponden a 4 turnos de 7 horas y las 36 horas a 3 turnos de 12 horas.
- Como norma general se disfrutarán en turnos completos siempre que sea posible por el número de horas de libre disposición que disponga cada persona.
- Como norma general se deben solicitar con una antelación suficiente, se entiende por tal la que se realice siempre antes del día 15 del mes anterior a su disfrute. De igual modo se responderá siempre antes del día 30 del mes anterior.
- Si excepcionalmente no fuera posible realizar la solicitud con la antelación referida se expondrá de manera justificada y se analizará del mismo modo con el fin de facilitar el mejor disfrute de estas horas.
- En cada área, en función de criterios asistenciales, se determinará el número máximo de personas trabajadoras que por cada categoría pueden acogerse cada día a estas horas de libre disposición tomando como referencia, como mínimo, a los usados en el plan de vacaciones.
- En el caso de que coincidan más solicitudes que posibilidades para un mismo día, el criterio que se usará para la concesión será análogo al usado en el plan de vacaciones.
- La distribución de estos días de libre disposición se hará de forma proporcional entre el personal, compensando el número de festivo y de especial significación solicitado entre ellos.

#### **Art. 69. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

- a) **Forzosa.** La forzosa, que dará lugar a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su

vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la misma tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante las excedencias por cuidado de menores y personas dependientes (mayores y menores), se le reservará el mismo puesto de trabajo durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Para volver a este mismo puesto de trabajo, transcurridos estos dos años la persona podrá solicitar una formación de adaptación.

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

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

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

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de 10 años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de 12 meses. Este derecho, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo profesional si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En la concesión de esta excedencia se atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen, y, en todo caso, se resolverá en un plazo máximo de 30, que oficia de preaviso.

La persona trabajadora excedente durante la duración de esta excedencia tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El reingreso debe solicitarse con anterioridad al término de la excedencia concedida, transcurrido la misma sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, o solicitud de cualquiera de las otras excedencias recogidas en el presente artículo, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

**e) Excedencia de un año para cursar estudios oficiales presenciales y de desarrollo de carrera profesional (prorrogable mientras continúe con los estudios) con derecho a reserva del puesto de trabajo.**

La persona trabajadora tiene derecho a un periodo de excedencia para cursar estudios oficiales presenciales y de desarrollo de carrera profesional.

La persona trabajadora excedente durante la duración de esta excedencia tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO VII Formación y Perfeccionamiento Profesional.**

### **Art. 70. Principios generales y objetivos de la formación.**

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

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

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

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

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

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

### **Art. 71. Plan de formación.**

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las necesidades de formación del HSJDA.

Este plan se formula anualmente desde una política de formación que pretende la adquisición de las

competencias necesarias para intervenir en los diferentes procesos asistenciales o no.

Este plan se ajustará al presupuesto previsto para formación

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 72. Comisión de Formación.**

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

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

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

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

Se entiende por permiso individual de formación aquel por el que la empresa autoriza a una persona trabajadora la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la

oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

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

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

## **CAPÍTULO VIII Salud Laboral.**

### **Art. 74. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral.**

Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto sobre Radioprotección de 1982, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la C.E.E. en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T. y O.M.S. que sean vinculantes por aplicación de la Legislación Española.

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

En cumplimiento del Plan de Igualdad del HSJDA se incorpora la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

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

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

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

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

en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

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

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

#### **Art. 75. Protocolo de agresiones.**

En Anexo 4 de este CC se recoge el protocolo de prevención y atención de agresiones para personas trabajadoras del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe realizado de forma conjunta entre el Comité de Empresa y la Empresa.

#### **Art. 76. Protocolo de atención a profesionales sensibles, Teletrabajo y desconexión digital**

76.1. En Anexo 5 del presente convenio colectivo se recoge el protocolo de actuación con profesionales especialmente sensibles a determinados riesgos y condiciones laborales de su puesto de trabajo,-

76.2. **Teletrabajo.** Las partes consideran que en este sector el teletrabajo, dadas las especiales características de los servicios prestados se remite a la legislación vigente en cada momento y a lo acordado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, del 10 de mayo del 2023.

76.3. **Desconexión Digital.** En esta materia con independencia de lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento:

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- b) Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- c) La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a la plantilla, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

### **CAPÍTULO IX Acción Sindical y Representación Colectiva**

### **Art. 77. Acción sindical en la empresa y representación colectiva.**

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

Las horas de crédito horario sindical retribuidas podrán ser acumuladas entre los Delegados y Delegadas sindicales y/o personas miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa.

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

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

## **CAPÍTULO X Régimen Disciplinario**

### **Art. 78. Principios de Ordenación.**

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

### **Art. 79. Graduación de las Faltas.**

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

que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo dos días, consecutivos o alternos, durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días, consecutivos o alternos, en un período de un mes.

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

#### **Art. 80. Sanciones.**

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

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

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

#### **Anexo 1. Grupos Profesionales y categorías.**

#### **Anexo 2. Tablas Salariales.**

#### **Anexo 3. Manual de Licencias.**

#### **Anexo 4. Protocolo de Agresiones.**

#### **Anexo 5. Protocolo de actuación con profesionales especialmente sensibles a determinados riesgos y condiciones laborales de su puesto de trabajo**

#### **Anexo 6. Protocolo de Acoso Moral y Psicológico en el Trabajo.**

## **Anexo 7. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género y características sociales.**

### **Disposición Adicional Primera. - Extinción por jubilación.**

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

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

### **Disposición Adicional Segunda.- Procedimiento para la aplicación de la *Cláusula Rebus Sic Stantius*.**

La Dirección del Hospital promovió procedimiento de conflicto colectivo para la aplicación de la cláusula “rebus sic stantibus” en relación con el IPC del año 2021, el cual se ha seguido en el Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla, en los autos 625/2022, dictándose sentencia desestimatoria, la cual ha sido declarada firme mediante resolución del Tribunal Supremo, por la que se inadmite el recurso de casación interpuesto por la empresa contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, desestimatoria del recurso de suplicación.

Las partes suscribieron un acuerdo de convenio colectivo para los ejercicios 2022 y 2023, el cual establecía una disposición adicional tercera sobre los efectos de una eventual sentencia desestimatoria, dictada en el proceso señalado en el párrafo anterior.

En el contexto de la negociación del presente convenio colectivo, las partes han negociado una solución al conflicto, que incluye el pago de las cantidades correspondientes al 6,5% del IPC del año 2021, abonándose en el mes de junio de 2024 la mitad de las cantidades adeudadas y en el mes de enero de 2025 el resto, quedando con dicho pago cerrados a todos los efectos los ejercicios 2021 a 2023.

Adicionalmente, las partes negociadoras han pactado el incremento de las bases en un 6,5% con efectos de octubre de 2024, en ejecución del acuerdo previo establecido en la Disposición Adicional tercera del IV Convenio Colectivo.

### **Disposición Adicional Tercera. Plan de Igualdad.**

En fecha 15 de febrero de 2024 se firma el Plan de Igualdad del HSJDA y el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el trabajo, con una vigencia de 4 años a contar desde su firma, hasta el 14 de febrero de 2028.

Dicho Plan se encuentra registrado y publicado en el REGCON con fecha 29/04/2024.

Todos los acuerdos alcanzados en el Plan de Igualdad serán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe y al convenio colectivo vigente. En lo no previsto/trasladado a este convenio se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de HSJDA que se da por reproducido.

## ANEXO I. GRUPOS PROFESIONALES

<b>Grupo Profesional A</b>
<b>Subgrupo Profesional A (+240 CRÉDITOS ECTS)</b>
Médico - Facultativo Especialista en Área
Médico de Familia en Urgencia Hospitalaria (ant. Médico General)
Titulado/a Superior
Titulado/a Superior Nivel II
Farmacéutico/a - Facultativo Especialista en Área
Químico/a
<b>Subgrupo Profesional A1 (240 CRÉDITOS ECTS)</b>
Asistente/a Trabajador/a Social
Enfermera/o
Fisioterapeuta
Titulado/a Grado Medio
Titulado/a Grado Medio Nivel II
Podólogo/a
Óptico/a optometrista
<b>Grupo Profesional B</b>
<b>Técnico Grado Superior</b>
Técnico Especialista FP II - Técnico/a Superior
Oficial de SSGG
Administrativo
<b>Grupo Profesional C</b>
<b>Subgrupo Profesional C - Técnico / Bachiller</b>
TCAE
Técnico de Farmacia
Técnico/a Emergencias Sanitarias
Técnico/a Educación Infantil
Auxiliar Administrativo
<b>Subgrupo Profesional C 1 - Graduado en ESO</b>
Auxiliar de SSGG
Telefonista

**ANEXO II. TABLA SALARIAL AÑO 2024 (ENERO A SEPTIEMBRE)**

<b>Grupo Profesional A</b>					
<b>Subgrupo Profesional A (+240 CRÉDITOS ECTS)</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Formación Cont.</b>	<b>Complem. Categoría</b>	<b>Total Mes</b>	<b>Total Año</b>
Médico - Facultativo Especialista en Área	1.427,87 €	2.017,09 €	1.020,76 €	4.465,72 €	56.444,39 €
Médico de Familia en Urgencia Hospitalaria	1.427,87 €	2.017,09 €	1.568,89 €	5.013,85 €	63.021,99 €
Titulado/a Superior	1.427,87 €	896,37 €	238,71 €	2.562,96 €	33.611,25 €
Titulado/a Superior Nivel II	1.427,87 €	171,66 €	156,55 €	1.756,08 €	23.928,68 €
Farmacéutico/a - Facultativo Especialista en Área	1.427,87 €	2.017,09 €	1.020,76 €	4.465,72 €	56.444,39 €
Químico/a	1.427,87 €	2.017,09 €	1.020,76 €	4.465,72 €	56.444,39 €
<b>Subgrupo Profesional A1 (240 CRÉDITOS ECTS)</b>					
Asistente/a Trabajador/a Social	1.259,81 €	558,73 €	395,11 €	2.213,65 €	29.083,37 €
Enfermera/o	1.259,81 €	531,85 €	329,27 €	2.120,93 €	27.970,78 €
Fisioterapeuta	1.259,81 €	549,39 €	313,91 €	2.123,11 €	27.996,93 €
Titulado/a Grado Medio	1.259,81 €	549,39 €	534,29 €	2.343,49 €	30.641,47 €
Titulado/a Grado Medio Nivel II	1.259,81 €	470,39 €	38,29 €	1.768,48 €	23.741,35 €
Podólogo/a	1.259,81 €	549,39 €	219,15 €	2.028,35 €	26.859,81 €
Óptico/a optometrista	1.259,81 €	531,85 €	329,27 €	2.120,93 €	27.970,78 €
<b>Grupo Profesional B</b>					
<b>Grupo Profesional B - Técnico Grado Superior</b>					
Técnico Especialista FP II - Técnico/a Superior	1.259,81 €	300,91 €	66,38 €	1.627,10 €	22.044,84 €
Oficial de SSGG	1.259,81 €	314,44 €	1.063,94 €	2.638,18 €	34.177,82 €
Administrativo	1.259,81 €	300,91 €	66,38 €	1.627,10 €	22.044,84 €
<b>Grupo Profesional C</b>					
<b>Grupo Profesional C - Técnico / Bachiller</b>					
TCAE	1.124,78 €	214,65 €	34,51 €	1.373,95 €	18.736,91 €
Técnico de Farmacia	1.124,78 €	214,65 €	34,51 €	1.373,95 €	18.736,91 €
Técnico/a Emergencias Sanitarias	1.124,78 €	214,65 €	34,51 €	1.373,95 €	18.736,91 €
Técnico/a Educación Infantil	1.124,78 €	214,65 €	34,51 €	1.373,95 €	18.736,91 €
Auxiliar Administrativo	1.124,78 €	149,95 €	34,51 €	1.309,24 €	17.960,45 €
<b>Grupo Profesional C 1 - Graduado en ESO</b>					
Auxiliar de SSGG	1.133,72 €	149,95 €	34,51 €	1.318,18 €	18.085,60 €
Telefonista	1.124,78 €	148,51 €	34,51 €	1.307,81 €	17.943,24 €

<b>Atención Continuada</b>	<b>Horas guardia presencia /año</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/año</b>	<b>€/h guardia presencia</b>	<b>€/h guardia localizada</b>
Médico - Facultativo Especialista en Área	825	1.495,38 €	17.944,59 €	21,75 €	10,88 €
Médico de Familia en Urgencia Hospitalaria	396	717,62 €	8.611,39 €	21,75 €	10,88 €

Grupo Profesional	€/h Nocturnidad	€/h Domingos	€/h festivos especiales	Trienio/mes	€/h Guardia Informática
<b>Subgrupo Profesional A</b>			20,05 €	49,98 €	3,80 €
<b>Subgrupo Profesional A1</b>	4,57 €	4,46 €	9,47 €	44,09 €	3,80 €
<b>Grupo Profesional B</b>	3,90 €	3,90 €	8,36 €	44,09 €	3,80 €
<b>Grupo Profesional C</b>	3,90 €	3,34 €	7,24 €	39,37 €	3,80 €

PERIODOS	<b>Horas Extraordinarias</b>					
	Enero a Junio	Julio a Septiembre	Enero a Junio	Julio a Septiembre	Enero a Junio	Julio a Septiembre
	€/h Ordinaria	€/h Ordinaria	€/h Act. Extra A	€/h Act. Extra A	€/h Act. Extra B	€/h Act. Extra B
<b>Subgrupo Profesional A</b>						
<b>Médico - Facultativo Especialista en Área</b>	35,59 €	36,30 €	61,06 €	62,28 €	53,25 €	54,32 €
<b>Médico de Familia en Urgencia Hospitalaria</b>	39,74 €	40,53 €	68,18 €	69,54 €	58,58 €	59,75 €
<b>Titulado/a Superior</b>	21,19 €	21,62 €	36,36 €	37,09 €	31,95 €	32,59 €
<b>Titulado/a Superior Nivel II</b>	15,09 €	15,39 €	25,89 €	26,40 €	23,43 €	23,90 €
<b>Farmacéutico/a - Facultativo Especialista en Área</b>	35,59 €	36,30 €	61,06 €	62,28 €	53,25 €	54,32 €
<b>Químico/a</b>	35,59 €	36,30 €	61,06 €	62,28 €	53,25 €	54,32 €
<b>Subgrupo Profesional A1</b>						
<b>Asistente/a Trabajador/a Social</b>	18,34 €	18,70 €	31,46 €	32,09 €	27,69 €	28,24 €
<b>Enfermera/o</b>	17,64 €	17,99 €	30,26 €	30,86 €	26,63 €	27,16 €
<b>Fisioterapeuta</b>	17,65 €	18,01 €	30,29 €	30,89 €	26,63 €	27,16 €
<b>Titulado/a Grado Medio</b>	19,32 €	19,71 €	33,15 €	33,81 €	28,76 €	29,33 €
<b>Titulado/a Grado Medio Nivel II</b>	14,97 €	15,27 €	25,68 €	26,20 €	26,63 €	27,16 €
<b>Podólogo/a</b>	16,94 €	17,27 €	29,06 €	29,64 €	26,63 €	27,16 €
<b>Óptico/a optometrista</b>	17,64 €	17,99 €	30,26 €	30,86 €	26,63 €	27,16 €
<b>Grupo Profesional B</b>						
<b>Técnico Especialista FP II - Técnico/a Superior</b>	13,90 €	14,18 €	23,85 €	24,32 €	21,30 €	21,73 €
<b>Oficial de SSGG</b>	21,55 €	21,98 €	36,97 €	37,71 €	31,95 €	32,59 €
<b>Administrativo</b>	13,90 €	14,18 €	23,85 €	24,32 €	21,30 €	21,73 €
<b>Grupo Profesional C</b>						
<b>TCAE</b>	11,81 €	12,05 €	20,27 €	20,67 €	18,11 €	18,47 €
<b>Técnico de Farmacia</b>	11,81 €	12,05 €	20,27 €	20,67 €	18,11 €	18,47 €
<b>Técnico/a Emergencias Sanitarias</b>	11,81 €	12,05 €	20,27 €	20,67 €	18,11 €	18,47 €
<b>Técnico/a Educación Infantil</b>	11,81 €	12,05 €	20,27 €	20,67 €	18,11 €	18,47 €
<b>Auxiliar Administrativo</b>	11,32 €	11,55 €	19,43 €	19,82 €	18,11 €	18,47 €
<b>Grupo Profesional C 1</b>						
<b>Auxiliar de SSGG</b>	11,40 €	11,63 €	19,56 €	19,96 €	18,11 €	18,47 €
<b>Telefonista</b>	11,31 €	11,54 €	19,41 €	19,80 €	18,11 €	18,47 €

**Criterios Horas Extras Médicos Servicio de Cuidados Críticos y Urgencias**

<b>Urgencias</b>	<b>Turno</b>	<b>Tipo de Jornada</b>	<b>Devengo Extraordinario</b>
<b>Turnos en consultas</b>	Mañana (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (12 h)	Jornada Ordinaria 8h. Atención Continuada 4h.	Como hora extra B Como Atención Continuada Extra
<b>Ergometrías</b>	Mañana (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Turnos en STC y OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardias 17 h en consultas</b>	Asimilable a tarde + noche	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardias 24 h en consultas</b>	Asimilable a mañana + tarde + noche	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardias 17 h en STC-OBS</b>	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Guardias 24 h en STC-OBS</b>	Mañana (7 h) + Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>UCI</b>	<b>Turno</b>	<b>Tipo de Jornada</b>	<b>Devengo Extraordinario</b>
<b>Turnos en UCI, OBS y sedación</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>5ª-6ª Guardia laborable UCI</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>5ª-6ª Guardia laborable OBS</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como hora extra B
<b>5ª-6ª Guardia festivo UCI</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde- Noche (17 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>5ª-6ª Guardia festivo OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>7ª-8ª Guardia laborable UCI</b>	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>7ª-8ª Guardia laborable OBS</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>7ª-8ª Guardia festivo UCI</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde- Noche (17 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>7ª-8ª Guardia festivo OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia laborable UCI</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia laborable OBS</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia festivo UCI</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde- Noche (17 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia festivo OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Pediatría</b>	<b>Turno</b>	<b>Tipo de Jornada</b>	<b>Devengo Extraordinario</b>
<b>Turnos en consultas</b>	Mañana (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (5 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardia laborable PED</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Guardia festivo PED</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra

**ANEXO II. TABLA SALARIAL AÑO 2024 (OCTUBRE A DICIEMBRE)**

<b>Grupo Profesional A</b>					
<b>Subgrupo Profesional A (+240 CRÉDITOS ECTS)</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Formación Cont.</b>	<b>Complem. Categoría</b>	<b>Total Mes</b>	<b>Total Año</b>
<b>Médico - Facultativo Especialista en Área</b>	1.520,68 €	2.148,20 €	1.087,11 €	4.755,99 €	<b>60.113,27 €</b>
<b>Médico de Familia en Urgencia Hospitalaria</b>	1.520,68 €	2.148,20 €	1.670,87 €	5.339,75 €	<b>67.118,42 €</b>
<b>Titulado/a Superior</b>	1.520,68 €	954,64 €	254,23 €	2.729,55 €	<b>35.795,98 €</b>
<b>Titulado/a Superior Nivel II</b>	1.520,68 €	182,82 €	166,72 €	1.870,22 €	<b>25.484,04 €</b>
<b>Farmacéutico/a - Facultativo Especialista en Área</b>	1.520,68 €	2.148,20 €	1.087,11 €	4.755,99 €	<b>60.113,27 €</b>
<b>Químico/a</b>	1.520,68 €	2.148,20 €	1.087,11 €	4.755,99 €	<b>60.113,27 €</b>
<b>Subgrupo Profesional A1 (240 CRÉDITOS ECTS)</b>					
<b>Asistente/a Trabajador/a Social</b>	1.341,69 €	595,04 €	420,80 €	2.357,53 €	<b>30.973,79 €</b>
<b>Enfermera/o</b>	1.341,69 €	566,43 €	350,67 €	2.258,79 €	<b>29.788,88 €</b>
<b>Fisioterapeuta</b>	1.341,69 €	585,10 €	334,32 €	2.261,11 €	<b>29.816,73 €</b>
<b>Titulado/a Grado Medio</b>	1.341,69 €	585,10 €	569,02 €	2.495,82 €	<b>32.633,17 €</b>
<b>Titulado/a Grado Medio Nivel II</b>	1.341,69 €	500,96 €	40,77 €	1.883,43 €	<b>25.284,54 €</b>
<b>Podólogo/a</b>	1.341,69 €	585,10 €	233,40 €	2.160,19 €	<b>28.605,69 €</b>
<b>Óptico/a optometrista</b>	1.341,69 €	566,43 €	350,67 €	2.258,79 €	<b>29.788,88 €</b>
<b>Grupo Profesional B</b>					
<b>Grupo Profesional B - Técnico Grado Superior</b>					
<b>Técnico Especialista FP II - Técnico/a Superior</b>	1.341,69 €	320,47 €	70,70 €	1.732,86 €	<b>23.477,75 €</b>
<b>Oficial de SSGG</b>	1.341,69 €	334,88 €	1.133,09 €	2.809,67 €	<b>36.399,38 €</b>
<b>Administrativo</b>	1.341,69 €	320,47 €	70,70 €	1.732,86 €	<b>23.477,75 €</b>
<b>Grupo Profesional C</b>					
<b>Grupo Profesional C - Técnico / Bachiller</b>					
<b>TCAE</b>	1.197,89 €	228,60 €	36,76 €	1.463,25 €	<b>19.954,80 €</b>
<b>Técnico de Farmacia</b>	1.197,89 €	228,60 €	36,76 €	1.463,25 €	<b>19.954,80 €</b>
<b>Técnico/a Emergencias Sanitarias</b>	1.197,89 €	228,60 €	36,76 €	1.463,25 €	<b>19.954,80 €</b>
<b>Técnico/a Educación Infantil</b>	1.197,89 €	228,60 €	36,76 €	1.463,25 €	<b>19.954,80 €</b>
<b>Auxiliar Administrativo</b>	1.197,89 €	159,69 €	36,76 €	1.394,34 €	<b>19.127,88 €</b>
<b>Grupo Profesional C 1 - Graduado en ESO</b>					
<b>Auxiliar de SSGG</b>	1.207,41 €	159,69 €	36,76 €	1.403,86 €	<b>19.261,17 €</b>
<b>Telefonista</b>	1.197,89 €	158,17 €	36,76 €	1.392,81 €	<b>19.109,55 €</b>

<b>Atención Continuada</b>	<b>Horas guardia presencia /año</b>	<b>€/mes</b>	<b>€/año</b>	<b>€/h guardia presencia</b>	<b>€/h guardia localizada</b>
<b>Médico - Facultativo Especialista en Área</b>	825	1.592,58 €	19.110,99 €	23,16 €	11,58 €
<b>Médico de Familia en Urgencia Hospitalaria</b>	396	764,26 €	9.171,13 €	23,16 €	11,58 €

Grupo Profesional	€/h Nocturnidad	€/h Domingos	€/h festivos especiales	Trienio/mes	€/h Guardia Informática
<b>Subgrupo Profesional A</b>			21,36 €	53,22 €	4,05 €
<b>Subgrupo Profesional A1</b>	4,86 €	4,75 €	10,09 €	46,96 €	4,05 €
<b>Grupo Profesional B</b>	4,15 €	4,15 €	8,90 €	46,96 €	4,05 €
<b>Grupo Profesional C</b>	4,15 €	3,56 €	7,71 €	41,93 €	4,05 €

### Horas Extraordinarias

Subgrupo Profesional A	€/h Ordinaria	€/h Act. Extra A	€/h Act. Extra B
<b>Médico - Facultativo Especialista en Área</b>	38,66 €	66,33 €	57,85 €
<b>Médico de Familia en Urgencia Hospitalaria</b>	43,17 €	74,06 €	63,63 €
<b>Titulado/a Superior</b>	23,02 €	39,50 €	34,71 €
<b>Titulado/a Superior Nivel II</b>	16,39 €	28,12 €	25,45 €
<b>Farmacéutico/a - Facultativo Especialista en Área</b>	38,66 €	66,33 €	57,85 €
<b>Químico/a</b>	38,66 €	66,33 €	57,85 €
<b>Subgrupo Profesional A1</b>			
<b>Asistente/a Trabajador/a Social</b>	19,92 €	34,18 €	30,08 €
<b>Enfermera/o</b>	19,16 €	32,87 €	28,92 €
<b>Fisioterapeuta</b>	19,18 €	32,90 €	28,92 €
<b>Titulado/a Grado Medio</b>	20,99 €	36,01 €	31,24 €
<b>Titulado/a Grado Medio Nivel II</b>	16,26 €	27,90 €	28,92 €
<b>Podólogo/a</b>	18,40 €	31,56 €	28,92 €
<b>Óptico/a optometrista</b>	19,16 €	32,87 €	28,92 €
<b>Grupo Profesional B</b>			
<b>Técnico Especialista FP II - Técnico/a Superior</b>	15,10 €	25,91 €	23,14 €
<b>Oficial de SSGG</b>	23,41 €	40,16 €	34,71 €
<b>Administrativo</b>	15,10 €	25,91 €	23,14 €
<b>Grupo Profesional C</b>			
<b>TCAE</b>	12,83 €	22,02 €	19,67 €
<b>Técnico de Farmacia</b>	12,83 €	22,02 €	19,67 €
<b>Técnico/a Emergencias Sanitarias</b>	12,83 €	22,02 €	19,67 €
<b>Técnico/a Educación Infantil</b>	12,83 €	22,02 €	19,67 €
<b>Auxiliar Administrativo</b>	12,30 €	21,11 €	19,67 €
<b>Grupo Profesional C 1</b>			
<b>Auxiliar de SSGG</b>	12,39 €	21,25 €	19,67 €
<b>Telefonista</b>	12,29 €	21,09 €	19,67 €

**Criterios Horas Extras Médicos Servicio de Cuidados Críticos y Urgencias**

<b>Urgencias</b>	<b>Turno</b>	<b>Tipo de Jornada</b>	<b>Devengo Extraordinario</b>
<b>Turnos en consultas</b>	Mañana (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (12 h)	Jornada Ordinaria 8h. Atención Continuada 4h.	Como hora extra B Como Atención Continuada Extra
<b>Ergometrías</b>	Mañana (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Turnos en STC y OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardias 17 h en consultas</b>	Asimilable a tarde + noche	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardias 24 h en consultas</b>	Asimilable a mañana + tarde + noche	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardias 17 h en STC-OBS</b>	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Guardias 24 h en STC-OBS</b>	Mañana (7 h) + Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>UCI</b>	<b>Turno</b>	<b>Tipo de Jornada</b>	<b>Devengo Extraordinario</b>
<b>Turnos en UCI, OBS y sedación</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>5ª-6ª Guardia laborable UCI</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>5ª-6ª Guardia laborable OBS</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como hora extra B
<b>5ª-6ª Guardia festivo UCI</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde- Noche (17 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>5ª-6ª Guardia festivo OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>7ª-8ª Guardia laborable UCI</b>	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>7ª-8ª Guardia laborable OBS</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>7ª-8ª Guardia festivo UCI</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde- Noche (17 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>7ª-8ª Guardia festivo OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia laborable UCI</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia laborable OBS</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia festivo UCI</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde- Noche (17 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Incidencia festivo OBS</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h) (Guardia)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Pediatría</b>	<b>Turno</b>	<b>Tipo de Jornada</b>	<b>Devengo Extraordinario</b>
<b>Turnos en consultas</b>	Mañana (6 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (5 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
<b>Guardia laborable PED</b>	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra
<b>Guardia festivo PED</b>	Mañana (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Tarde (7 h)	Jornada Ordinaria	Como hora extra B
	Noche (10 h)	Atención Continuada	Como Atención Continuada Extra

## Anexo. 3. Manual de Licencias (Actualizado julio 2024).

### Índice

#### 1. Introducción.

#### 2. Permisos retribuidos.

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

2.2. Nacimiento de Hijo o Hija, Adopción o Acogimiento Familiar.

2.3. Intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares 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 aquella.

2.4. Accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario, 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 aquella.

2.5. Hospitalización de familiares 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 aquella.

2.6. Hospitalización por Parto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y 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 aquella.

2.7. Fallecimiento:

2.7.a) Fallecimiento de padres, madres, hijos/as, hermanos/as, cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Público.

2.7.b) Permiso por fallecimiento de madres y padres políticos.

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

2.7.d) Fallecimiento de tíos/as.

2.8. Traslado de domicilio habitual.

2.9. Realización de Exámenes de Estudio.

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

2.11. Realización de funciones sindicales o de representación del personal.

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

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

2.14. Periodo de lactancia.



- 2.15. Boda de hijos/as o hermanos/as.
- 2.16. Permiso justificado de común acuerdo entre la empresa y el/la profesional.
- 2.17. Maternidad, adopción o acogimiento de menores.
- 2.18. Horas de Libre Disposición.
- 2.19. Permiso retribuido por causa de fuerza mayor

**3. Permisos no retribuidos.**

- 3.1. Permiso para la participación de las personas trabajadoras que así lo requieran y acrediten en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por la Administración Pública.
- 3.2. Permiso para la asistencia a citas médicas de especialistas del SSPA para consultas, tratamientos, exploraciones médicas o hospital de día, debidamente justificadas. Siempre y cuándo se acredite, sea solicitado con antelación suficiente y por el tiempo indispensable necesario.
- 3.3. Permiso parental.

**4. Reducciones de jornada.**

- 4.1. Reducción de jornada por razones de guarda legal.
  - 4.1.a) Guarda legal de menores de 12 años.
  - 4.1.b) Guarda legal de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida.
  - 4.1.c) Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- 4.2. Reducción de jornada para el cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4.3. Reducción de jornada profesional con más de 20 años de antigüedad.
- 4.4. Reducción de jornada para víctimas de la violencia de género.
- 4.5. Reducción de jornada por jubilación parcial.
- 4.6. Reducción de jornada para las personas trabajadoras mayores de 60 años.
- 4.7. Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad
- 4.8. Reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.

**5. Licencia sin sueldo.**

- 5.1. Licencia sin sueldo.

**6. Excedencias.**

- 6.1. Forzosa.
- 6.2. Voluntaria.
- 6.3. Voluntaria por cuidado de hijos/as.
- 6.4. Voluntaria por cuidado de familiares.
- 6.5. Voluntaria con reserva de puesto de trabajo.
- 6.6. Excedencia para cursar estudios oficiales presenciales y de desarrollo de carrera profesional



(prorrogable mientras continúe con los estudios) con derecho a reserva del puesto de trabajo.

**7. Vacaciones.**

**8. Adaptaciones de jornada**

8.1. Adaptación de jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

8.2. Adaptación de jornada para víctimas de violencia de género.

8.3. Adaptación de jornada de manera temporal por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este **Manual** es informar a las personas trabajadoras del Hospital de San Juan de Dios del Aljarafe del régimen de **permisos retribuidos, permisos no retribuidos, reducciones de jornadas, licencias, vacaciones y excedencias** a los que tienen derecho en virtud del Convenio Colectivo de aplicación, así como de establecer un procedimiento y unos modelos normalizados de **solicitud** a seguir en cada uno de los casos.

A modo de introducción se detalla una definición de cada uno de los casos:

- **Permisos retribuidos.** En los que la persona trabajadora, mediando preaviso siempre que el hecho causante lo haga posible y con justificación, podrá ausentarse del trabajo (por períodos de distinta duración según el motivo), con derecho a remuneración en virtud de un número tasado de causas recogidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Convenio Colectivo del HSJDA.
- **Permiso no retribuido.** En los que la persona trabajadora, mediando preaviso siempre que el hecho causante lo haga posible y con justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario, y por las causas recogidas en el Convenio Colectivo del HSJDA.
- **Reducciones de jornada.** Las personas trabajadoras del Hospital tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral con disminución proporcional de su salario ante la concurrencia de las siguientes circunstancias (por razones de guarda legal, para el cuidado directo de ~~un~~ familiares, por llevar más de 20 años de antigüedad en la empresa, por ser víctima de la violencia de género, por haber obtenido la jubilación parcial, más todas aquellas que recoja la legislación vigente).
- **Licencias.** Las personas trabajadoras del Hospital que lleven un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios en el mismo tendrán derecho a una licencia sin sueldo por un periodo no inferior a un mes, o cualquier otro que se acuerde.
- **Excedencias.** Habrá que diferenciar entre la forzosa y las voluntarias.
  - En el caso de la forzosa será aquella que se concederá a la persona trabajadora, con la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, en los supuestos que ~~el~~ la misma sea elegida para un cargo público o sindical de ámbito provincial que imposibilite su asistencia al trabajo.
  - Las excedencias voluntarias serán aquellas que solicite la persona trabajadora bien por propia voluntad simplemente, bien por propia solicitud ante la concurrencia de determinadas circunstancias (cuidado de menores, cuidado de familiares, etc).
- **Vacaciones.** Anualmente, el personal tendrá derecho a vacaciones retribuidas cuya duración será de un mes natural, dos quincenas naturales o 30 días naturales.

## 2. PERMISO RETRIBUIDOS

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

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

En las modalidades de permisos retribuidos por accidente o enfermedad grave y/o permisos por



hospitalización de parientes, en las que la enfermedad o la hospitalización no se agota en un acto concreto sino que se trata de hechos causantes que se prolongan en el tiempo, el inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que podrá iniciarse mientras persista la enfermedad o la hospitalización y ésta sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

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

**- Existencia legal o convencional de la causa.**

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

**- Justificación.**

**- Autorización de la empresa.**

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

**□ Aspectos Generales:**

- Debe existir intermediación entre el uso de la licencia por la persona trabajadora y el suceso.
- La persona trabajadora percibirá, durante su ausencia, el mismo salario que percibiría realizando su actividad normal.
- La obligación de avisar al Hospital sobre la necesidad de tomar el permiso, obedece a que aquella pueda reajustar la organización del trabajo; por tanto aquellos permisos que sean programados o en los que sea posible conocer la fecha del hecho causante con antelación como sucede en casos de bodas, exámenes, intervenciones quirúrgicas programadas, traslado de domicilio, cumplimiento de un deber inexcusable, etc, deberán ser solicitadas al hospital con la antelación suficiente.
- Los permisos no se conciben como una reducción de la jornada; ni tampoco como unas vacaciones, sino como una autorización en base a causas preestablecidas, por lo que su disfrute debe ser inexorablemente para el fin previsto.
- Si la persona trabajadora no cumple los requisitos de previo aviso, siempre que el hecho causante lo haga posible, y justificación, la ausencia se considera falta de asistencia al trabajo.
- El cómputo de los grados de parentesco para la aplicación de los permisos se realizará contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo. En el caso de parejas de hecho se aplicará por analogía la regla anterior siempre y cuando la pareja se encuentre inscrita en el registro público correspondiente.

**□ El Proceso reglamentario sería el siguiente:**

1. Solicitud previa de la persona trabajadora según modelo normalizado siempre que el hecho causante lo haga posible.
2. V.Bº de la persona con rango superior jerárquico y el departamento de Recursos Humanos con el reconocimiento final de la Dirección Gerencia del Hospital.
3. Aportación de la documentación pertinente que certifique la causa por la que se concedió el permiso retribuido.

**□ Regulación:**



Los permisos retribuidos se encuentran regulados en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el **Artículo 66** del Convenio Colectivo del HSJDA, que es actualmente de aplicación.

□ **Cómputo de grados de parentesco:**

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

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

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

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

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

▪ **Regulación:**

Artículo 66.1 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

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

Si el día del matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho tuviera lugar en un día festivo o de descanso de personal, el permiso podrá empezar a disfrutarse el primer día laborable siguiente al día del matrimonio.

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

### 2.2 Nacimiento de Hijo o Hija , Adopción o Acogimiento Familiar.

▪ **Regulación:**

Artículo 62.2 del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**



Tres días naturales consecutivos.

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

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

**2.3 Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de personas que convivan con la persona trabajadora que requiera el cuidado en el mismo domicilio, parejas de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho.**

▪ **Regulación:**

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 66.3 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

**5 días hábiles.**

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

**2.4 Accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de personas que convivan con la persona trabajadora que requiera el cuidado en el mismo domicilio, parejas de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho.**

▪ **Regulación:**

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 66.3 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

### 5 días hábiles.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.

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

### **2.5 Hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de personas que convivan con la persona trabajadora que requiera el cuidado en el mismo domicilio, parejas de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho.**

#### ▪ Regulación:

Artículo 66.7 del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### ▪ Requisitos:

Aportación del justificante de la hospitalización de la persona correspondiente.

#### ▪ Duración y características:

### 5 días hábiles.

Si la hospitalización continuara tras los cinco días el permiso se ampliará mientras dure la hospitalización con un máximo de siete días hábiles.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.

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

### **2.6 Parto y Hospitalización por Parto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, y de personas que convivan con la persona trabajadora que requiera el cuidado en el mismo domicilio, parejas de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho.**

#### ▪ Regulación:

Artículo 66.15 del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### ▪ Requisitos:



Aportación del justificante de la hospitalización de la persona correspondiente.

▪ **Duración y características:**

**5 días hábiles.**

Si la hospitalización continuara tras los cinco días el permiso se ampliará mientras dure la hospitalización con un máximo de siete días hábiles.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.

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

**2.7 Permiso por Fallecimiento:**

**a) Fallecimiento de padres, madres, hijos/as, hermanos/as, cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Público**

▪ **Regulación:**

Artículo 66.4.bis. del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b bis) del Estatuto de los Trabajadores.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

**Cinco días hábiles.**

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente. Este permiso no se ampliará en el supuesto que el hecho causante se produjera fuera de la provincia de Sevilla.

**b) Fallecimiento de madres y padres políticos.**

▪ **Regulación:**

Artículo 66.4. del Convenio Colectivo del HSJDA y artículo 37.3.b bis) del Estatuto de los Trabajadores.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

**Tres días consecutivos.** Si la persona trabajadora necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la

provincia de Sevilla el permiso será de cinco días consecutivos.

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

#### **c) Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

##### **▪ Regulación:**

Artículo 37.3.b bis) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 66.5 del Convenio Colectivo del HSJDA

##### **▪ Requisitos:**

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

##### **▪ Duración y características:**

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

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

#### **d) Fallecimiento de tíos/as.**

##### **▪ Regulación:**

Artículo 66.6 del Convenio Colectivo del HSJDA

##### **▪ Requisitos:**

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

##### **▪ Duración y características:**

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

Si la persona trabajadora ya hubiera realizado su jornada laboral el día en que se produce el hecho causante, el permiso retribuido empezará a contar el primer día laboral siguiente de producirse el hecho. Si la persona trabajadora se encontrara de servicio podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo día o desde el primer día laboral siguiente.

#### **2.8 Traslado de domicilio habitual.**

##### **▪ Regulación:**

Artículo 37.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 66.8 del Convenio Colectivo del HSJDA

##### **▪ Requisitos:**

Será necesaria la justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado, en este caso



bien el certificado de empadronamiento, bien cualquier factura justificativa, etc.

▪ **Duración y características:**

Un día natural.

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

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

**2.9 Realización de Exámenes de Estudio.**

▪ **Regulación:**

Artículo 66.9 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

El día de realización de tales exámenes.

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

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

▪ **Regulación:**

Artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 66.10 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

Aportación dentro de los días siguientes del certificado de asistencia.

▪ **Duración y características:**

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

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento sólo puede realizar ella misma, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, así como los deberes de carácter cívico.

**2.11 Realización de funciones sindicales o de representación del personal.**

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

**2.12 Realización de Exámenes Prenatales, Técnicas de Preparación al Parto y preparación en**



**casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

▪ **Regulación:**

Artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 66.12 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

**2.13 Nacimiento prematuro de hijos o hijas o por cualquier causa, hospitalización de hijos o hijas a continuación del parto.**

▪ **Regulación:**

Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 56 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

Justificación de la hospitalización del hijo/a.

▪ **Duración y características:**

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

b. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

c. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el/la hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle.

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

**2.14 Permiso para el cuidado del/la lactante:**

▪ **Regulación:**



Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 57 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

Acreditación fehaciente del nacimiento del hijo o hija.

▪ **Duración y características:**

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá elegir uno de los siguientes supuestos independientemente de que trabaje a tiempo completo o parcial para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla nueve meses:

1. **Ausencia de 1 hora diaria.**
2. **Ausencia de 1 hora diaria distribuida en dos medias horas.**
3. **Permiso acumulado.** La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas de sus turnos de trabajo.

**En todos los supuestos anteriores, este derecho se aumentará proporcionalmente a la duración del turno de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias en los turnos de 24 horas.**

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

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

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

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

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

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

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

**2.15 Boda de hijos/as, hermanos/as.**

▪ **Regulación:**

Artículo 66.13 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**



Justificante de la celebración de la boda.

▪ **Duración y características:**

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

Si la persona trabajadora hubiera de trabajar en turno de noche en la fecha inmediatamente anterior al día en que se produce el hecho causante, podrá optar por hacer uso del permiso retribuido desde ese mismo turno con la finalidad de que pueda descansar esa noche.

**2.16 Permiso justificado de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.**

▪ **Regulación:**

Artículo 66.14 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

Justificación documental de la causa.

▪ **Duración y características:**

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

La concesión o denegación de dicho permiso será debidamente comunicada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**2.17 Cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

▪ **Regulación:**

Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 56 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Presentación del certificado de nacimiento, informe de maternidad o fotocopia del libro de familia.

▪ **Duración y características:**

La persona trabajadora podrá disfrutar de este permiso en los siguientes casos:

1. Por nacimiento, desde el momento del parto hasta que el/la menor tenga 12 meses la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.
2. Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento hasta los 12 meses posteriores. En los supuestos de adopción internacional con desplazamiento al país de origen, la suspensión del periodo podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado de menores es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse a la otra persona progenitora.

La duración de este permiso será de 16 semanas de las cuales las 6 primeras semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes debiendo comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Posibles supuestos:

- a) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- b) En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras.
- d) Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija diferente del primero o primera.

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

## 2.18. Horas de Libre Disposición.

### ▪ Regulación:

Artículo 68 del Convenio Colectivo del HSJDA.

### ▪ Requisitos:

Personas trabajadoras del HSJDA de más de 1 año de antigüedad.

### ▪ Duración y características:

Las personas trabajadoras del HSJDA de más de 1 año de antigüedad dispondrán de 28 o 36 horas de Libre disposición para asuntos de su consideración que mermarán la jornada de trabajo anual establecida. Se podrán disfrutar a criterio y solicitud de la persona trabajadora, previa autorización, conforme a las siguientes estipulaciones:

- Dicha medida alcanza a las personas trabajadoras de más de 1 año de antigüedad y a partir de ese momento. En el año en que se cumpla esa condición tendrán derecho en la parte proporcional que reste de ejercicio.
- Las 28 horas se corresponden a 4 turnos de 7 horas y las 36 horas a 3 turnos de 12 horas.
- Como norma general se disfrutarán en turnos completos siempre que sea posible por el número de horas de libre disposición que disponga cada persona.
- Como norma general se deben solicitar con una antelación suficiente, se entiende por tal la que se realice siempre antes del día 15 del mes anterior a su disfrute. De igual modo se responderá siempre antes del día 30 del mes anterior.
- Si excepcionalmente no fuera posible realizar la solicitud con la antelación referida se expondrá de manera justificada y se analizará del mismo modo con el fin de facilitar el mejor disfrute de estas horas.



- En cada área, en función de criterios asistenciales, se determinará el número máximo de personas trabajadoras que por cada categoría pueden acogerse cada día a estas horas de libre disposición tomando como referencia, como mínimo, a los usados en el plan de vacaciones.
- En el caso de que coincidan más solicitudes que posibilidades para un mismo día, el criterio que se usará para la concesión será análogo al usado en el plan de vacaciones.
- La distribución de estos días de libre disposición se hará de forma proporcional entre el personal, compensando el número de festivo y de especial significación solicitado entre ellos.

### **2.19. Permiso retribuido por causa de fuerza mayor.**

▪ **Regulación:**

Artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores

▪ **Requisitos:**

Justificación documental de la causa.

▪ **Duración y características:**

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

## **3. PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

### **3.1. Participación en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por la Administración Pública.**

▪ **Regulación:**

Artículo 67 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Justificación documental de la participación en la prueba selectiva.

▪ **Duración y características:**

La Dirección facilitará organizativamente la participación de las personas trabajadoras que así lo requieran y acrediten en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por la Administración Pública.

### **3.2. Asistencia a citas médicas de especialistas del SSPA para consultas, tratamientos, exploraciones médicas u hospital de día**

▪ **Regulación:**

Artículo 67 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Justificación documental de la causa.



▪ **Duración y características:**

Se facilitará organizativamente la asistencia a citas médicas de especialistas del SSPA para consultas, tratamientos, exploraciones médicas u hospital de día, debidamente justificadas por el tiempo indispensable necesario.

Las personas causantes de este permiso serán la propia persona trabajadora, menores de edad que estén a cargo de ellas, cónyuge o pareja de hecho, padres/madres y las personas con discapacidad a cargo de la persona trabajadora.

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

### 3.3. Permiso parental

▪ **Regulación:**

Artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores y Artículo 66.17 del Convenio Colectivo del HSJDA

▪ **Requisitos:**

Tener un hijo, hija o menor acogido/a por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el/la menor cumpla ocho años y Justificación documental

▪ **Duración y características:**

Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## 4. REDUCCIONES DE JORNADA

### 4.1 Reducción de jornada por razones de guarda legal.

#### 4.1.a) Guarda legal de menores de 12 años.

▪ **Regulación:**

Artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores y Artículo 58 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado aportando: Certificado de nacimiento o libro de familia.

▪ **Duración y características:**

Tendrá derecho la persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo

menores de doce años a obtener una reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de las personas progenitoras en el caso en el que ambas trabajen.

#### **4.1.b) Guarda legal de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen otra actividad retribuida.**

##### **▪ Regulación:**

Artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores y Artículo 58 del Convenio Colectivo del HSJDA.

##### **▪ Requisitos:**

Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado aportando:

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

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

##### **▪ Duración y características:**

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

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

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de las personas progenitoras en el caso en el que ambas trabajen.

#### **4.1.c) Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**

##### **▪ Regulación:**

Artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, Artículo 153 quáter de la LGSS y Artículo 61 del Convenio Colectivo del HSJDA.

##### **▪ Requisitos, Duración y Características:**

Las personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a 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/la hijo/a o persona que hubiere 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/la hijo/a o menor sujeto/a 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

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.

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

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

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

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo/a o menor acogido/a por parte de la persona beneficiaria o cuando el/la menor cumpla los 23 años.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarias de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de una de ellas.

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

#### **4.2 Reducción de jornada para el cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

##### **▪ Regulación:**

Artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores y Artículo 58 del Convenio Colectivo del HSJDA.

##### **▪ Requisitos:**

Solicitud en modelo normalizado aportando:

Informe médico que acredite que el/la familiar no puede valerse por sí mismo/a y fotocopia de la declaración de la renta de la persona causante.

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

##### **▪ Duración y características:**

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

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

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas.

#### **4.3 Reducción de jornada profesional con más de 20 años de antigüedad.**

▪ **Regulación:**

Artículo 60 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Llevar más de 20 años de antigüedad en la empresa. Para el cálculo de los años de servicio, se tomará también el tiempo trabajado en otros centros de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios con anterioridad a la incorporación al HSJDA.

Realizar la solicitud con al menos un mes de antelación

▪ **Duración y características:**

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

#### **4.4 Reducción de jornada para víctimas de la violencia de género.**

▪ **Regulación:**

Artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores y Artículo 62 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo con la actividad de la empresa.

No obstante, en caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de HSJDA que se da por reproducido.

#### **4.5 Reducción de jornada por jubilación parcial.**

▪ **Regulación:**

Artículo 63 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**



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

▪ **Duración y características:**

Además de la reducción de la jornada que le sea reconocida en la jubilación parcial, las personas trabajadoras tendrán derecho a obtener un incremento del 20% de la retribución resultante de dicha jubilación parcial.

La persona trabajadora, previa solicitud podrá acumular el tiempo de trabajo restante.

**4.6 Reducción de jornada de las personas trabajadoras mayores de 60 años.**

▪ **Regulación:**

Artículo 14 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Haber cumplido los 60 años de edad.

Realizar la solicitud de la reducción de jornada.

▪ **Duración y características:**

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

**4.7 Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad**

▪ **Regulación:**

Artículo 59 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Justificante de la enfermedad grave del familiar y realizar la solicitud de la reducción de jornada. En su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen.

▪ **Duración y características:**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo del 50% con disminución proporcional de las retribuciones, por un tiempo no superior a tres meses.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Esta reducción podrá ser disfrutada indistintamente por cualquiera de las personas progenitoras en el caso en el que ambas trabajen y es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

**4.8. Reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.**

▪ **Regulación:**

Artículo 57.bis del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Documentación acreditativa de la realización de estudios oficiales y del desarrollo de la carrera



profesional

▪ **Duración y características:**

Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, y/o a la adaptación de la jornada de manera temporal por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.

**5. LICENCIA SIN SUELDO**

**5.1 Licencia sin sueldo.**

▪ **Regulación:**

Artículo 66.16 del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Llevar al menos un año al servicio del Hospital.

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

▪ **Duración y características:**

Las personas trabajadoras que lleven un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes o cualquier otro que se acuerde.

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

**6. EXCEDENCIAS**

**6.1 Forzosa.**

▪ **Regulación:**

Artículo 69.a) del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

La situación de la persona trabajadora en excedencia forzosa se mantendrá mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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

**6.2 Voluntaria.**



▪ **Regulación:**

Artículo 69.b) del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

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

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

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**6.3 Voluntaria por cuidado de hijos/as.**

▪ **Regulación:**

Artículo 69.c) del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

La duración de la excedencia no podrá ser superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más profesionales de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

**6.4 Voluntaria por cuidado de familiares.**



▪ **Regulación:**

Artículo 68.c) del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

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

▪ **Duración y características:**

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

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más profesionales de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

**6.5 Voluntaria con reserva de puesto de trabajo.**

▪ **Regulación:**

Artículo 69.d) del Convenio Colectivo del HSJDA.

▪ **Requisitos:**

Tener al menos diez años de antigüedad en la empresa. Realizar la solicitud en el modelo correspondiente.

▪ **Duración y características:**

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de 10 años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de 12 meses. Este derecho, sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En la concesión de esta excedencia se atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen, y, en todo caso, se resolverá en un plazo máximo de 30 días, que oficia de preaviso.

La persona trabajadora excedente durante la duración de esta excedencia tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El reingreso debe solicitarse con anterioridad al término de la excedencia concedida, transcurrido la misma sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, o solicitud de cualquiera de las otras excedencias recogidas en el presente artículo, quedará automáticamente extinguida la relación



laboral.

## **6.6. Excedencia para cursar estudios oficiales presenciales y de desarrollo de carrera profesional (prorrogable mientras continúe con los estudios) con derecho a reserva del puesto de trabajo.**

### **▪ Regulación:**

Artículo 69.6 del Convenio Colectivo del HSJDA.

### **▪ Requisitos:**

Documentación acreditativa de la realización de estudios oficiales y del desarrollo de la carrera profesional

### **▪ Duración y características:**

La persona trabajadora tiene derecho a un periodo de excedencia para cursar estudios oficiales presenciales y de desarrollo de carrera profesional.

La persona trabajadora excedente durante la duración de esta excedencia tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

## **7. VACACIONES**

### **7.1 Regulación:**

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

### **7.2 Competencia:**

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

### **7.3 Duración:**

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

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

- a) En el caso de que las vacaciones se deseen disfrutar en un mes que tenga 31 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 31, ambos inclusive).
- b) En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 30 días, en un solo período y comenzando el día 1, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 30, ambos inclusive).
- c) En el mes de febrero se disfrutarán sus 28 ó 29 días (si es año bisiesto), y a éstos se le sumarán los días naturales del mes de marzo que sean necesarios hasta completar 30 días naturales.
- d) En el caso de que las vacaciones se disfruten en quincenas naturales en un mes que contengan 31 días, estas se disfrutarán (desde el día 1 al 15, ambos inclusive) y (desde el día 16 al 31 ambos inclusive).
- e) Cuando el período de disfrute de las vacaciones no coincida con un mes natural o una quincena natural se computarán 30 días naturales contados a partir del inicio del período.
- f) A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará



que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no se computarán) los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

#### **7.4 Organización de las vacaciones:**

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

#### **7.5 Grupo de seguimiento de vacaciones:**

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

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

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

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

#### **7.6 Fraccionamiento:**

- a) Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida.
- b) No obstante, las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos periodos, siendo la duración total de los mismos 30 días naturales y en ningún caso el periodo mas corto será inferior a 7 días naturales.
- c) El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición la persona interesada y su concesión se adaptará a los criterios establecidos en la planificación anual de vacaciones.

#### **7.7 Periodo de disfrute:**

- a) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre.
- b) Las personas trabajadoras que voluntariamente no disfruten del período vacacional en el mes en que le correspondiese por motivo de las rotaciones mensuales (julio, agosto y septiembre), se considerará que las han disfrutado en el mes que por dicha rotación mensual les correspondía.
- c) Los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones; y una vez fijados, no se podrán cambiar, salvo a petición expresa de la persona trabajadora, que podrá cambiar las fechas con un/a compañero/a siempre y cuando se cuente con el visto bueno de la dirección.
- d) Voluntariamente las personas trabajadoras que así lo deseen podrán tomar las vacaciones en otros meses del año, conforme a lo que se establezca en la planificación anual de vacaciones.
- e) Las personas trabajadoras casadas o parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, cuyos/as cónyuges o convivientes presten sus servicios en el HSJDA, y que así lo soliciten, tendrán derecho al otorgamiento de idéntico periodo para ambas personas, teniendo preferencia sobre el resto del personal.

#### **7.8 Procedimiento:**

- a) La persona trabajadora solicitará las vacaciones por escrito y por duplicado utilizando el modelo normalizado disponible en el Hospital.

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

### **7.9 Incapacidad Temporal en Vacaciones:**

- a) En el caso de que alguna persona trabajadora cause baja por Incapacidad Temporal durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.
- b) La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.
- c) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, dicha persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de Incapacidad Temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

### **7.10 Supuestos especiales:**

- a) Las personas trabajadoras que cesen antes del 31 de Diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondían, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo 30 días naturales. Si al cese la persona trabajadora hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.
- b) El personal que acceda a la jubilación o a excedencia voluntaria deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso. En el caso de jubilación forzosa, por la Dirección del Centro se comunicará a la persona trabajadora con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.
- c) Aquel personal que durante el mismo año natural hubiera tenido permiso sin sueldo o haya cumplido sanción disciplinaria de suspensión de funciones, teniendo ya disfrutadas las vacaciones

íntegras o más días de los que le correspondiesen por la prestación de servicios, se le deducirán los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

#### **7.11 Salario en vacaciones:**

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

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

### **8. ADAPTACIONES DE JORNADA.**

#### **8.1. Adaptación de jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.**

##### **▪ Regulación:**

Artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

##### **▪ Requisitos:**

Solicitud en modelo normalizado y aportación de documentación que justifique la necesidad de la adaptación.

##### **▪ Duración y características:**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el/la cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición.

En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de



la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## 8.2. Reducción de jornada para víctimas de violencia de género.

### ▪ Regulación:

Artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores y Artículo 62 del Convenio Colectivo del HSJDA.

### ▪ Requisitos:

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

### ▪ Duración y características:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo con la actividad de la empresa.

No obstante, en caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de HSJDA que se da por reproducido.

## 8.3. Adaptación de jornada de manera temporal por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.

### ▪ Regulación:

Artículo 57.bis del Convenio Colectivo del HSJDA.

### ▪ Requisitos:

Documentación acreditativa de la realización de estudios oficiales y del desarrollo de la carrera profesional

### ▪ Duración y características:

Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a una adaptación de la jornada de manera temporal por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.



## **Anexo 4. Protocolo de Agresiones.**

### **Plan de prevención y atención de agresiones para las profesionales y los profesionales del hospital san juan de dios aljarafe**

#### **Índice:**

#### **Introducción.**

#### **Capítulo 1. Medidas de prevención.**

##### **1.1.- Plan de formación**

##### **1.2.- Adecuación de infraestructuras e inmuebles. Diseño de centros.**

#### **Capítulo 2. Medidas de atención a los profesionales.**

##### **2.1.- Procedimiento de actuación ante una situación de agresión en el HSJDA.**

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

##### **2.3.- Asesoramiento legal y asistencia jurídica. Guía de orientación**

##### **jurídica. 2.4.- Programas de conciliación laboral.**

#### **Capítulo 3. Otras acciones.**

##### **3.1.- Deberes de los ciudadanos.**

##### **3.2.-Solicitud de daños y perjuicios.**

##### **3.3.- Plan de Comunicación.**

#### **Capítulo 4. Evaluación y seguimiento.**

##### **Anexo 1. Diagrama de flujo.**



## **Anexo 2. Hoja de registro de agresiones.**

## **Anexo 3. Guía de orientación jurídica.**

### **1. Introducción**

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

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

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

La violencia en el lugar de trabajo atenta contra la dignidad y los derechos de los profesionales y trabajadoras, pero también es una amenaza a la eficiencia y el éxito de las organizaciones. Todo esto, lleva a los empleados y las empleadas a sufrir consecuencias diversas dependiendo de la agresión y de las características personales de cada víctima. Así, los efectos pueden ir desde la desmotivación y la pérdida de satisfacción profesional hasta el estrés o los daños físicos o psíquicos.

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

Las actuaciones contra la violencia que plantea el personal sanitario en el lugar de trabajo han de



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

Entre las medidas que se proponían, se encuentran: las MEDIDAS PREVENTIVAS, dirigidas a dotar a los profesionales y las profesionales de habilidades de comunicación que mejoraran la interacción con los pacientes y familiares; las ACCIONES CONTRA LAS AGRESIONES que fueran desde tener localizados a las personas usuarias agresivas que justifiquen la decisión de facilitar al personal médico y sanitario una persona acompañante a la hora de realizar su actividad asistencial, y la denuncia al juzgado; y las ACTUACIONES EN CASO DE INCIDENTES dirigidas a establecer de manera explícita qué hacer en caso de sufrir una situación de agresión por parte de un usuario o usuaria.

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

Los principios básicos sobre los que se asienta este Plan son los siguientes:

**Integralidad.** Las actuaciones en materia de agresiones a las profesionales y profesionales de salud deben tener un carácter integral, en cuanto incorpora medidas de todo orden, tanto preventivas como de actuación ante situaciones de este tipo; de análisis y de evaluación, en cuanto se orienta a todos los profesionales y las profesionales de la salud, cualquiera que sea su categoría profesional, y que busca la coordinación de actuaciones con los cuerpos y fuerzas de seguridad.

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

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

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



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

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



## CAPITULO 1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### 1.1.- Plan de Formación.

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

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

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

Deberá intentar asimismo cubrir los siguientes OBJETIVOS:

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

Para lo cual se plantean los siguientes CONTENIDOS:

- Situaciones Agresivas: características
- Principios básicos de la comunicación en situaciones difíciles.
- Elementos que facilitan y dificultan la comunicación.
  
- La asertividad: diferentes técnicas.
- La escucha activa.
- La comunicación no verbal.



- Técnicas y habilidades de negociación.
- Autocontrol emocional y manejo del estrés.

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

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

La disposición y la organización de las infraestructuras del HSJDA se realizaron de acuerdo a las exigencias de la asistencia sanitaria vigente en el momento en que fueron planificadas. Sin embargo, en la actualidad y como consecuencia de la evolución de nuestra sociedad, se puede hacer preciso dotar a nuestro centro sanitario dentro de las posibilidades del mismo de una serie de recursos que, sin modificar su finalidad original - la prestación asistencial - permitan además realizarlo en un ambiente de confianza y seguridad.

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

#### a. Medidas de SEGURIDAD PASIVA:

Se estudiarán y definirán los estándares mínimos que definan de forma inequívoca las medidas de seguridad pasiva a implantar, en función del Mapa de Riesgos o Estudio Estadístico en el caso de estimarse necesaria la realización de este último. A partir de estos estándares, el HSJDA valorará, dentro de su marco presupuestario, las prioridades a

desarrollar en este apartado. Las medidas podrán abarcar distintos niveles en función de los estándares definidos previamente y podrán contemplar las siguientes:

- Dispositivos de alarma o interfonos en las consultas.
- Colocación de videocámaras de vigilancia en sitios, donde se garantice en todo momento la confidencialidad e intimidad tanto de las profesionales y los



profesionales como de los usuarios y las usuarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

- Salidas alternativas en los espacios de consulta.
- En actividades que se consideren de riesgo, el personal sanitario no debe estar sólo en la consulta.
- Cualquier otra medida que se considere necesaria en cada momento en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

b. Medidas de SEGURIDAD ACTIVA:

- Los servicios de seguridad de los que disponga el Centro (sean prestados tanto por personal propio del Hospital como por una empresa privada), establecerán de manera clara la definición de las funciones que tales servicios deben realizar, así como, las condiciones de lugar, tiempo y modo en que deben realizarse, recogiendo con el máximo detalle en la documentación pertinente en cada caso.
- Se estudiarán y definirán asimismo, los estándares que regulen la contratación de servicio de seguridad en aquellos servicios, dependencias u horarios que se consideren de especial riesgo en función del Mapa de Riesgos o Estudio Estadístico resultante de la evaluación y seguimiento del Plan de Actuación, y que no lo tengan contratado.
- La seguridad del personal del Hospital en la prestación de la asistencia frente a posibles agresiones será considerada para el diseño y la construcción de nuevos

servicios o al plantear reformas de los existentes. En cualquier caso, se determinarán estándares básicos a fin de determinar los criterios a considerar para hacer objetivas y comunes las recomendaciones.



## **CAPÍTULO 2. MEDIDAS DE ATENCIÓN A LOS PROFESIONALES**

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

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

#### **Situación de agresión.**

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

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

#### **Alertar a fuerzas y cuerpos de seguridad.**

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

#### **Comunicar el incidente al responsable del centro.**

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

#### **Traslado al Servicio de Medicina Preventiva o Urgencias.**

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

Una vez en el Servicio de Medicina Preventiva o Urgencias se actuará de la siguiente forma:



### **Valoración de lesiones.**

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

### **Registro de agresiones.**

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

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

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

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

### **Denuncia ante el órgano competente.**

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

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

El responsable del HSJDA en esta materia cuando tenga conocimiento de que se ha producido una situación de agresión en su Centro, tendrá en primer lugar que valorar la gravedad del hecho acaecido, a partir la cual, se planteará llevar a cabo cualesquiera de las siguientes medidas

#### **Ofrecimiento de asesoramiento jurídico.**

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



será decisión del profesional agredido.

### **Manifiesto de rechazo de la agresión.**

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

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

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

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

### **Ofrecimiento de apoyo psicológico.**

En el supuesto en que como consecuencia de la agresión se derivasen daños psicológicos para el profesional del HSJDA, se facilitará el acceso a la asistencia psicológica necesaria a través de la mutua de trabajo o del propio centro (en el supuesto de que dispusiese de la misma), todo ello

independientemente de que el Servicio de Prevención lleve a cabo las valoraciones pertinentes en lo relativo a la existencia y alcance del mencionado daño psicológico.

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

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

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

Por tanto, el director del centro, o persona designada por éste, donde el profesional agredido



realice sus funciones le ofrecerá la posibilidad de asistencia jurídica facilitada por el HSJDA

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

- El profesional agredido realice un escrito de petición de asistencia legal dirigido a la Dirección del Hospital.
- A la solicitud se acompañará toda la documentación generada y aclaratoria de los hechos acaecidos, y se indicará, en su caso, cuál es el juzgado ante el que se ha incoado el correspondiente procedimiento.

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

#### **2.4 Programas de conciliación laboral.**

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

### **CAPÍTULO 3. OTRAS ACCIONES**

#### **3.1 Deberes de los ciudadanos**

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

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



### 3.2 Solicitud de daños y perjuicios

Puede ocurrir que, con ocasión de una situación de agresión contra un profesional del HSJDA, se produjeran además daños o perjuicios para Hospital. Incluso, podría ocurrir que se cometieran otros hechos ilícitos (daños, sustracciones, estafas, incendios, etc.), de forma simultánea o independiente. En tales casos, la Dirección del HSJDA valorará promover o comparecer en el procedimiento para ejercitar las acciones penales y civiles que se deriven de tales hechos, en reclamación de los daños y perjuicios causados.

### 3.3 Plan de Comunicación.

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

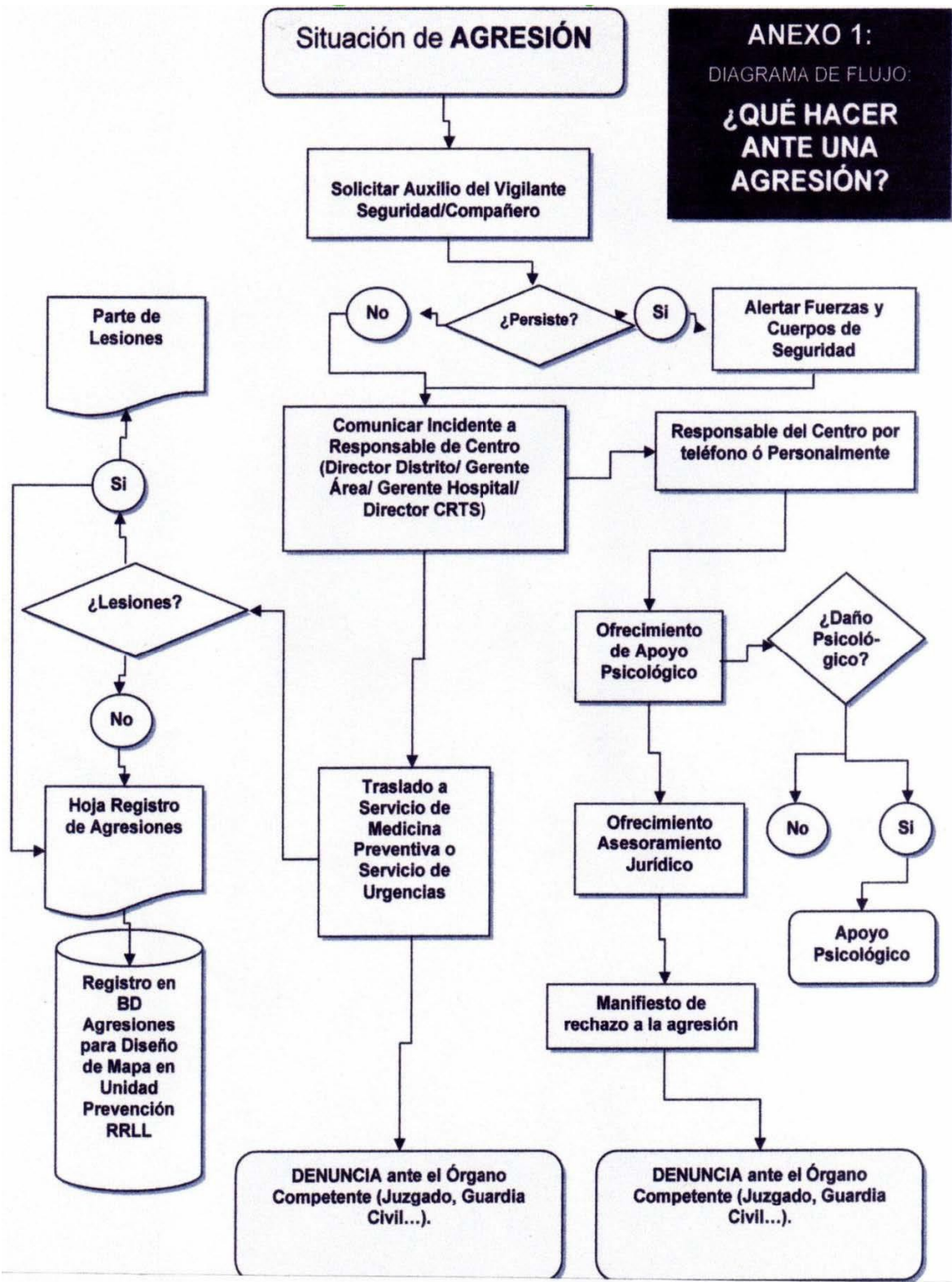
1. Comunicación interna: A través del servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Comunicación a organismos colaboradores con el Plan, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, Policía Autonómica, Policía Local, etc.
  - Sensibilización en cuanto a la rapidez en la actuación.
  - Se recabará la coordinación de la Policía Local de los diferentes municipios, la Guardia Civil, Policía Nacional y Policía Autonómica.
3. Comunicación Externa: Sobre la población en general, orientado a emitir una imagen positiva que permita resaltar el importante papel que desempeñan los profesionales de los servicios de salud para la comunidad de la que forman parte, además de resaltar la importancia de mantener una buena relación profesional-paciente o usuario basada en el respeto y la confianza mutua.



#### CAPITULO 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

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

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



Anexo 2: Hoja de Registro de Agresiones.

**DATOS DEL PROFESIONAL**



D.N.I \_\_\_\_\_ Sexo (H o M): \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_

**DIRECCIÓN DE TRABAJO:**

Centro: \_\_\_\_\_

Calle: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

—

Fax: \_\_\_\_\_ CP: \_\_\_\_\_ Población: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_

—

**DATOS DEL ESCRITO**

Fecha de Entrada: \_\_\_\_\_

Lugar de los hechos: \_\_\_\_\_

Hora y Fecha de los hechos: \_\_\_\_\_

Motivo de los hechos: \_\_\_\_\_

**PERSONAS QUE INTERVIENEN**

Personal del centro: \_\_\_\_\_

Usuarios: \_\_\_\_\_

\_ ¿Han intervenido fuerzas de seguridad? Si No

- En su caso:** Guardia Civil
- Policía local
- Policía Nacional

Anexo 3: Guía de Orientación Jurídica.

**1. Información jurídica básica.**



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

### 1.1. ¿Cuáles? Situaciones agresivas.

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

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

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

### 1.2. ¿Qué acciones? Jurisdicción.

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

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

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

### 1.3. ¿Cómo se inicia? Procedimiento.



Puede iniciarse mediante denuncia o mediante querrela.

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

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

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

#### 1.4. ¿Cuándo? Plazo.

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

#### 1.6. ¿Qué puedo aportar? Pruebas.

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

En este sentido resulta de gran utilidad:

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



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

### 2.1. Asistencia legal del HSJDA.

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

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

### 2.2. Petición de autorización.

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

- Se realice mediante escrito la petición y autorización de asistencia legal por el personal afectado a la Dirección del HSJDA.
- Remisión de la solicitud y documentación, en la que se expondrán los hechos acaecidos, el Juzgado ante el que se ha incoado el correspondiente procedimiento, y todos los antecedentes que resulten de interés para poder apreciar la conveniencia de la autorización, Dicha solicitud deberá presentarse ante la Dirección del HSJDA.

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

En caso de daños materiales a las instalaciones o mobiliario del centro sanitario, los responsables del mismo se personarán y reclamarán la reparación de estos daños por la vía judicial más conveniente

Puede ocurrir que con ocasión de las anteriores infracciones penales contra el referido personal, se produjeran daños o perjuicios de los que el HSJDA resulte perjudicado, o incluso podría ocurrir que se cometieran otros hechos ilícitos (daños, sustracciones, estafas, incendios, etc.), de forma simultánea o independiente. En tales casos, los letrados del HSJDA promoverán o comparecerán en el procedimiento para ejercitar las acciones penales y civiles que se deriven de tales hechos.

## **PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A PROFESIONALES ESPECIALMENTE SENSIBLES**

### **OBJETO Y ALCANCE DE ESTE DOCUMENTO**

Establecer las pautas de actuación para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el Hospital San Juan de Dios de Aljarafe.

### **INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN**

Este procedimiento determina el proceso que, en cumplimiento del Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre, se implantará en el Hospital San Juan de Dios de Aljarafe, en los casos de profesionales que presenten una especial sensibilidad a un riesgo laboral.

En este sentido y siguiendo lo dispuesto en el citado artículo 25, apartado 1: *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”*

### Definiciones

**Trabajadores/as especialmente sensibles (TES):** son aquellas personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (art. 25 LPRL).

**Apto:** aquella persona trabajadora que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por el personal facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo responde plenamente a las exigencias de su puesto de trabajo, y no suponen afectación de sus tareas fundamentales.

**Apto con restricciones:** aquella persona trabajadora que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por el personal facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a las exigencias de su puesto de trabajo, y no suponen afectación de todas sus tareas fundamentales.

**No apto:** aquella persona trabajadora que una vez efectuada la vigilancia de la salud es calificado así por el personal facultativo competente en virtud de la normativa legal vigente, de la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica empleados y de evidenciar que el estado psicofísico del mismo no responde a la exigencias de su puesto de trabajo, y suponen la no realización de sus tareas fundamentales.

**En observación:** aquella persona trabajadora en el que no se pueden elevar a definitivas las conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud, bien debido a la espera de resultados concluyentes, de pruebas complementarias o de interconsultas, y por tanto no es posible calificar como apto, apto con restricciones o no apto, y en especial en el caso de sospecha profesional. En estos casos el personal facultativo competente indicará las restricciones laborales o personales que con carácter provisional y obligatorio deban llevarse a cabo en cada caso concreto, hasta la emisión de las conclusiones definitivas.

**Propuesta de restricciones laborales o personales:** documento firmado por el personal facultativo competente donde consten expresamente las limitaciones exactas de la persona trabajadora en su puesto de trabajo.

**Adaptación de puesto de trabajo:** son las modificaciones o ajuste razonable de las condiciones de trabajo de un puesto específico con el objeto de que una persona trabajadora concreta catalogada previamente como especialmente sensible, pueda desempeñar las funciones propias con garantías de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Ajuste razonable:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en

igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social)

**Comisión de trabajo de adaptación de puestos:** grupo de trabajo que podrá acordarse en celebración de Comité de Seguridad y Salud quedando registrado en su acta correspondiente, cuya función es conocer las propuestas de restricciones laborales, las evaluaciones de riesgo específicas y completas del puesto y los informes de adaptación de puestos de trabajo para efectuar propuestas al respecto, que serán elevadas junto al resto de documentación del procedimiento a la Dirección Gerencia.

## **DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**

### **VÍA GENERAL**

#### **Fase 1 - Inicio / entradas**

Con carácter general, el procedimiento tanto para la calificación como TES o para la recalificación (vuelta a su situación inmediatamente anterior al reconocimiento como TES) se inicia por las siguientes entradas:

1. A instancias de la persona trabajadora. cuando un trabajador o una trabajadora sospeche ser TES a un riesgo laboral o modificación de su estado de salud y así lo solicite al Servicio de Salud Laboral (Anexo I).
2. A instancias de personal facultativo médico de Vigilancia de la Salud mediante informe de restricciones (Anexo II)
3. Por iniciativa de la Dirección Gerencia o debido a petición razonada por otras direcciones o mandos intermedios, o del personal técnico del Servicio de Prevención.
4. A petición de los Delegados y delegadas de Prevención y/o Comités de Seguridad y Salud

Con independencia de la vía de entrada, la Dirección Gerencia o Dirección en el que delegue, deberá informar a la persona trabajadora afectada del inicio del procedimiento, dándole traslado de la siguiente información por escrito: a petición de quién se inicial el procedimiento, causa que justifica su inicio, información previa para las personas trabajadoras y el documento del Anexo I para su firma.

En caso de que la persona trabajadora no firme el Anexo I, si el procedimiento ha sido iniciado por el área de Vigilancia de la Salud, a consecuencia de la realización del examen de salud pertinente, dará traslado del caso al Comité de Seguridad y Salud y será de aplicación el artículo 22.1 de la Ley 31/95 de PRL. Si se ha iniciado por las entradas 1 ó 4, se informará en el seno del Comité de Seguridad y Salud y se decidirá en el mismo las actuaciones a seguir según la naturaleza del caso y de que constituya alguna de las excepciones de carácter voluntario de la Vigilancia de la Salud tipificados en el citado artículo 22. Se informará por escrito a la persona trabajadora de las decisiones adoptadas durante todo el proceso.

Con carácter extraordinario se reserva el acceso a la vía urgente de este procedimiento a los siguientes casos:

1. Incorporaciones al puesto de trabajo tras baja prolongada
2. Incorporaciones por alta de la Inspección Médica o INSS
3. Profesionales que hayan sufrido una agresión
4. Cualquier profesional que solicite acceso por esta vía de forma motivada. Todos estos casos se iniciarán a solicitud de la persona interesada y será el equipo de Vigilancia de la Salud quien, valorada la solicitud, determine en el mismo día si procede su inclusión en la vía urgente o bien la vía general de entrada.

### **Fase 2 - Valoración por Vigilancia de la Salud y propuesta de restricciones**

Una vez recibido el Anexo I, la Dirección Gerencia en un plazo de 7 días hábiles, solicitará la valoración de la aptitud al equipo de Vigilancia de la Salud por correo electrónico. En todos los casos, la Dirección Gerencia debe tener constancia del inicio y fin del procedimiento.

Tras la realización del correspondiente examen de salud, se emitirá la calificación clínico-laboral de la persona trabajadora y se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1. Apto: el trabajador o trabajadora recibe la consideración de apto para desempeñar su puesto de trabajo (teniendo en cuenta las exigencias psicofísicas de su categoría profesional, turno, horario y lugar de trabajo específicos)

El equipo de Vigilancia de la Salud remitirá a la persona trabajadora informe de examen de salud y las conclusiones en términos de aptitud, en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/95 de PRL. En todo este proceso se velará por el cumplimiento de lo establecido por el RGPD al respecto. En este punto se termina el procedimiento.

2. Apto con restricciones: La persona trabajadora puede continuar en su actual puesto de trabajo pero deben adoptarse una serie de restricciones que afectan o pueden afectar a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo para que pueda desempeñar las funciones propias con garantía de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las restricciones pueden ser personales afectando al ámbito personal del trabajador o trabajadora (por ejemplo, vacunación específica, uso de equipos de protección individual no protocolizados, alimentación especial, uso de prótesis o dispositivos de apoyo específicos, etc.). En este tipo de restricciones el trabajador/a asume una parte importante de responsabilidad en la utilización o consentimiento para llevar a cabo dichas medidas, sin embargo, en ocasiones también afectan al ámbito laboral, en cuyo caso serán comunicadas a la Dirección Gerencia y direcciones implicadas y mandos intermedios mediante el Anexo II.

Por otra parte, las restricciones pueden ser laborales, que son las que afectan y se sitúan en el ámbito de las condiciones de trabajo. Éstas se remitirán a la Dirección Gerencia, direcciones implicadas y mando intermedio de la persona trabajadora, en quien recae la responsabilidad de ejecución y seguimiento de las medidas mediante el Anexo II

El plazo de emisión del informe del examen de salud, así como de la propuesta de restricciones será de 15 días hábiles como máximo, desde la recepción por parte del equipo de Vigilancia de la Salud del Anexo I.

El equipo de Vigilancia de la Salud entregará al trabajador/a copia del Anexo II y éste firmará el recibí del mismo, del cual se remitirá copia a los delegados y delegadas de prevención..

### **Fase 3 - Informe de adaptación de puestos**

Partiendo de la propuesta de restricciones, la evaluación de riesgos completa y específica del puesto de trabajo elaboradas por el personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales y la información facilitada por la persona con mando intermedio del trabajador/a, el equipo de Vigilancia de la Salud, el Servicio de Prevención Mancomunado y el mando intermedio elaborarán conjuntamente el Informe de Adaptación del Puesto de Trabajo (Anexo III) y se dará traslado del mismo en el plazo máximo de 15 días a la comisión de trabajo de adaptación de puestos. En virtud del artículo 36.2.f de la Ley 31/95 de PRL, los Delegados y Delegadas de Prevención podrán, una vez recibida la documentación, efectuar propuestas en el plazo de 15 días.

La información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud, salvo que exista un consentimiento expreso por escrito de la persona trabajadora.

### **Fase 4 - Comunicación de adaptación del puesto de trabajo**

La Dirección Gerencia del centro, o la Dirección en quien delegue, una vez recibido el Informe de Adaptación del Puesto de Trabajo (Anexo III), las restricciones propuestas por el equipo de Vigilancia de la Salud (Anexo II) y en su caso, las propuestas de la comisión de trabajo de adaptación de puestos, comunicará la decisión adoptada a la persona trabajadora interesada mediante la Comunicación de Adaptación de Puesto (Anexo IV) en un plazo máximo de 5 días hábiles, informando que ésta dispone de 10 días hábiles para formular alegaciones. Pasado este plazo, la comunicación tendrá carácter definitivo y se informará de ello a la dirección, a la persona-mando intermedio de la persona trabajadora y al Servicio de Salud Laboral.

La dirección de la que depende la persona trabajadora, será la responsable de ejecutar el contenido de la comunicación de adaptación de puesto. Este documento deberá contemplar alguna de las siguientes posibilidades:

1. Adaptación del puesto de trabajo sin cambio de funciones o tareas: mediante la adecuación técnica del puesto, centrándose principalmente en la adecuación del entorno físico de trabajo, de los equipos de trabajo, equipos de protección individual y medios auxiliares.
2. Adaptación del puesto de trabajo con cambio de funciones o tareas: adaptación a nivel organizativo del trabajo, limitando, suprimiendo o modificando las tareas a realizar por la persona trabajadora, pero dentro de su puesto de trabajo.
3. Cambio del lugar de puesto de trabajo: se propone un cambio de lugar del puesto de trabajo a otro lugar acorde con sus restricciones y que garantice la protección y seguridad de la persona trabajadora, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud permita la reincorporación a su lugar original.

### **VÍA URGENTE**

Esta vía deberá utilizarse una vez que el equipo de Vigilancia de la Salud determine en el Anexo II la existencia de alguna restricción que deba ser llevada a efecto con carácter inmediato.

En este supuesto:

1. El equipo de Vigilancia de la Salud entregará copia del documento Anexo II al trabajador y a su mando intermedio para que se lleve a cabo la restricción indicada
2. El mando intermedio firmará el recibí del Anexo II y lo devolverá al equipo de Vigilancia de la Salud
3. El procedimiento continuará su curso, y las restricciones propuestas se mantendrán hasta que la Dirección Gerencia emita la Comunicación de Adaptación de Puesto (Anexo IV), pudiendo mantenerse las restricciones o generarse una situación distinta.

### **INFORMACIÓN AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

En aplicación del art.22. 4 El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención “serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.”

Por otro lado, en aplicación del art 36.2 en el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 artículo 22 de la Ley 31/95 (información médica de carácter personal) a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 (Ley 31/95). Por ello, y específicamente en relación a este Procedimiento, los

Delegados de Prevención tendrán acceso a la evaluación completa y específica del puesto de trabajo, la propuesta de restricciones y los Informes de adaptación de puestos de trabajo.

## **ANEXOS**

Anexo I - Comunicación de Trabajador Especialmente Sensible

Anexo II - Propuesta de restricciones

Anexo III - Informe de adaptación del puesto

Anexo IV - Informe de comunicación de adaptación de puesto

Anexo V - Solicitud de capacitación laboral a la UMVI

**ANEXO I - COMUNICACIÓN DE CONSIDERACIÓN DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE (TES)**

D./Dña. \_\_\_\_\_  
con DNI \_\_\_\_\_, con la categoría profesional de \_\_\_\_\_  
en el área o servicio \_\_\_\_\_  
del centro de trabajo \_\_\_\_\_, con el teléfono de contacto \_\_\_\_\_ y correo electrónico \_\_\_\_\_

**COMUNICA A LA DIRECCIÓN GERENCIA:**

Que considera que se encuentra en estado o situación de no responder completamente a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo indicado anteriormente por presentar (señalar lo que proceda):

Estado biológico conocido: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida (adjuntar certificado de grado de discapacidad y aportar a la cita de Vigilancia de la Salud todos los informes médicos y el informe técnico facultativo del grado de discapacidad) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Que estima tener susceptibilidad, superior al resto de trabajadores, frente a los siguientes riesgos: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Marque si procede en su caso alguna o algunas de las siguientes condiciones:**

- Incorporación al puesto de trabajo tras baja prolongada (más de 1 mes)
- Incorporación por alta de Inspección Médica o INSS
- Profesional que ha sufrido una agresión
- Otra situación no incluida en las anteriores, debidamente motivada.

**SOLICITA:**

Ser considerado/a trabajador/a especialmente sensible (TES) a determinados riesgos derivados del trabajo, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y que se inicie el procedimiento de Adaptación del Puesto de Trabajo a Trabajadores Especialmente Sensibles de aplicación en el centro de trabajo, con objeto de que se adopten las medidas preventivas y de protección necesarias en mi caso.

**QUEDA INFORMADO DE LO SIGUIENTE:**

- La adaptación del puesto de trabajo que pueda realizarse, a resultas de su solicitud y/o del informe de aptitud laboral, puede implicar cambio del lugar del puesto de trabajo, de turno o de otras condiciones de trabajo que pudieran tener repercusiones incluso retributivas. No obstante, siempre se intentará realizar las adaptaciones del puesto en las condiciones menos perjudiciales, a todos los efectos, para el profesional.
- Un TES que esté adscrito a otro puesto de trabajo podrá participar en procedimientos de movilidad interna, pero la adjudicación de un nuevo puesto por esta vía estará condicionada a la verificación previa por el Equipo de Vigilancia de la Salud de la adecuación del nuevo puesto a las restricciones establecidas.
- El informe de aptitud podrá ser de carácter temporal, indicando el periodo de revisión, o definitivo. Es por ello que se hace obligatoria la Planificación Individual de la Vigilancia de la salud a fin de garantizar que se está llevando a cabo adecuadamente la protección de estos trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Una vez informada la condición de trabajador especialmente sensible, el solicitante deberá asistir a las citas programadas comunicadas fehacientemente por el Equipo de Vigilancia de la Salud para comprobar la eficiencia y efectividad de las medidas implementadas, detectando posibles efectos no previstos, y proponiendo modificaciones o cambios si fuese necesario.
- Puede darse el caso, como consecuencia de las revisiones del estado de salud del profesional, la reclasificación de TES a trabajador APTO (sin restricciones) lo cual dará lugar a la vuelta a su situación inmediatamente anterior al reconocimiento como TES.
- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los profesionales se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. (art. 22.2 LPRL 31/95).

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. \_\_\_\_\_

**ANEXO II - PROPUESTA DE RESTRICCIONES**

D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ ha sido calificado/a como APTO/A CON RESTRICCIONES según consta en su Certificado de Aptitud, emitido por el/la abajo firmante con fecha \_\_\_\_\_, recibiendo la consideración de Trabajador Especialmente Sensible (TES) en los términos recogidos en el procedimiento "Adaptación del Puesto de Trabajo a Trabajadores Especialmente Sensibles" y de conformidad con el artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, por presentar (marcar lo que corresponda):

- Estado biológico conocido
- Discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida.
- Susceptibilidad superior al resto de trabajadores, frente a determinados riesgos

Con la finalidad de garantizar de forma específica su protección en el trabajo, evitando que desarrolle actividades, tareas o puestos de trabajo que tanto a Ud. como a los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, supongan una situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo o estén presentes factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, se determinan las siguientes restricciones para su actividad profesional que deberán tenerse en cuenta por su mando intermedio con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias en su puesto de trabajo :

---

---

---

---

---

---

---

Lo que firmo a los efectos oportunos

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo. Dr./Dra. \_\_\_\_\_

Recibí del trabajador: Fecha \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_



**ANEXO IV - INFORME DE COMUNICACIÓN DE ADAPTACIÓN DE PUESTO**  
De DIRECCIÓN GERENCIA a PROFESIONAL, SPRL, EQUIPO DE VS, MANDO INTERMEDIO, DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR/A

**ASUNTO: ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO O CAMBIO DEL LUGAR DE PUESTO DE TRABAJO**

Visto el Informe de Adaptación y/o Cambio de Lugar del Puesto de Trabajo (Anexo III) recibido con fecha \_\_\_\_\_, de D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, conocida la Propuesta de Restricciones (Anexo II), valoradas las propuestas de la Comisión de trabajo de Adaptación de Puestos si las hubiera, esta Dirección Gerencia COMUNICA AL TRABAJADOR que procede:

- La adaptación del puesto de trabajo sin cambio de funciones o tareas
- La adaptación del puesto de trabajo con cambio de funciones o tareas
- El cambio de lugar de puesto de trabajo
- Solicitud a la UMVI de informe de capacitación laboral.

En base a lo anterior, el puesto de trabajo del interesado/a es el que se indica:

Puesto: \_\_\_\_\_ Área o servicio: \_\_\_\_\_  
Horario: \_\_\_\_\_  
Adaptación realizada: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

Se informa al profesional que dispone de un plazo de 10 días hábiles desde la recepción de esta Comunicación para efectuar las alegaciones que entienda oportunas, transcurrido este plazo esta Comunicación adquirirá carácter definitivo.

El trabajador/a interesado/a debe asistir a las revisiones que el área de Vigilancia de la Salud estime oportunas, y que le serán comunicadas fehacientemente y con la debida antelación, con objeto de poder realizar un adecuado seguimiento de su Aptitud y poder mantener la situación derivada de la aplicación de este procedimiento.

Su situación será revisada en periodos máximos de un año a contar desde la fecha de esta COMUNICACIÓN.

Una vez adaptado el puesto de trabajo, cualquier modificación o cambio del mismo que deba realizarse por razones organizativas del área o servicio, aunque sea con carácter temporal mínimo, deberá ser comunicado a esta Gerencia para su autorización. En dicho puesto deberán respetarse igualmente las restricciones indicadas por el área de Vigilancia de la Salud.

Sirva esta Comunicación para informar al trabajador/a y las partes implicadas del resultado del Procedimiento, y para que se ejecuten las medidas preventivo-correctoras indicadas, debiendo la Dirección de la que depende el trabajador/a comunicar a esta Dirección Gerencia su realización efectiva.

Asimismo, una copia de esta Comunicación se archivará en la historia Clínico Laboral del/la trabajador/a.

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

LA DIRECCIÓN GERENCIA

Firma y sello \_\_\_\_\_

**PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN DEL ACOSO ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

**HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE**

**Bormujos a 05 de julio de 2024**

1. Introducción.
2. Normativa.
3. Ámbito de aplicación.
4. Definiciones.
5. Declaración de principios.
6. Medidas preventivas.
7. Comisión.
8. Procedimiento.

## 1. – INTRODUCCIÓN.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral o psicológico en el trabajo en cualquiera de los ámbitos de la organización y dirección de HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE.

El acoso laboral se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), que personas de rango superior jerárquico, compañeros/as de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo. Las amenazas, la falta de respeto, el acoso moral, el sexual, etc... son problemas que las empresas no pueden ignorar en su política interna. Cualquier trabajador o trabajadora puede ser víctima de una forma de maltrato sistemático y continuado en el tiempo.

La trascendencia de estos hechos hoy en día es tan abrumadora que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó un convenio y una recomendación complementaria para hacer frente a estas situaciones. La OIT reconoce que «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos y poner en riesgo la igualdad de oportunidades».

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso moral o psicológico y arbitrar procedimientos específicos para evitar estos comportamientos y dar cauce a las denuncias.

Estas medidas deben negociarse con la representación de las personas trabajadoras, y también deben elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

## 2. – NORMATIVA.

### a) Normativa internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo.
  - Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998.
  - Convenio Colectivo adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT (Ginebra el 26/02/2001).

### b) Normativa europea

- Directiva Europea [89/391/CEE del 12 de junio de 1989](#)
- Resolución 2001/239 (INI), de 20 de septiembre de 2001 el Parlamento Europeo

c) Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Estatuto de los Trabajadores:
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

Adecuación a las normas legales o convencionales.(lo resolvemos en el punto 9)

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación

### 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo debe garantizar las medidas contra el acoso moral o psicológico en el trabajo y se aplicará a toda persona que preste servicios en el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las ETT y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. La prohibición del acoso moral o psicológico en el trabajo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a las personas usuarias y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso moral o psicológico en el trabajo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa una vez adoptado el presente protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá ser extinguida.

Tanto el departamento de RRHH como la representación de los trabajadores y trabajadoras deben proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las

reclamaciones en materia de acoso moral o psicológico en el trabajo.

#### 4.- DEFINICIONES.

A los efectos del presente Protocolo, se llevan a cabo la siguiente definición:

##### **ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO (MOBBING).**

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

##### **Ataques con medidas organizativas:**

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los

mensajes, etc., de la persona.

- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros o compañeras la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, raza, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**5. – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso moral o psicológico en el trabajo

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta

disciplinaria laboral.

3º.- Por parte de la organización, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de la presunta o presuntas personas acosadoras.

4º.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad de la persona denunciante del acoso.

5º.- Se difundirá el presente protocolo, dejando claro el posicionamiento de la organización en tal situación, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.

6º.- Se informará a la dirección general, dirección y jefatura de departamento de las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso.

7º.- Se facilitará la asistencia psicológica y facultativa de la víctima o víctimas, cuando éstas lo requieran.

## **6.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

- **DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO:** Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todo el personal de HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE por las siguientes vías:
  - Las personas que se incorporen por primera vez a la organización, recibirán un resumen del presente documento durante el Plan de Acogida a realizar.
  - Las sucesivas actualizaciones del documento en su totalidad serán publicadas en la Intranet del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE para el

acceso de la totalidad del personal.

Esta difusión incidirá en el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

- **RESPONSABILIDAD:** Todo el personal de HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. La dirección deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto del personal.
  
- **FORMACIÓN:** Se pondrán en marcha planes de formación según lo indicado en el procedimiento de Formación y Sensibilización donde se incluirán acciones específicas destinadas a la prevención del acoso contando con la participación de todos los grupos de interés. Dichos planes tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso. La canalización de los posibles casos y la formación sobre la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, el control del estrés y los estilos de dirección participativos y motivadores.

#### 7.- COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso moral o psicológico en el trabajo (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Esta comisión estará formada por cuatro personas, dos designadas por los representantes de las personas trabajadoras y dos designados por la Empresa.

La composición de la misma debe atender al principio de paridad entre mujeres y hombres. Y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en prevención de riesgos laborales

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que

corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente cuando ésta lo considere necesario.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria necesaria para poder realizar sus funciones, sin que esto suponga ampliar las horas de crédito sindical.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

Competencias y atribuciones de la Comisión:

- a) Recibir todas las consultas, declaraciones o quejas por acoso moral o psicológico en el trabajo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las declaraciones o quejas de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Con los lógicos límites asistenciales propios de un Hospital, se tendrá acceso a las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración, previa información al Departamento de RRHH.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de RRHH las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de recursos humanos y a la dirección gerencia de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

## 8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y/o de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona presuntamente agredida.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han podido ser objeto de acoso moral o psicológico en el trabajo para presentar su queja, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

a) Procedimiento Consultivo. Este procedimiento se realizará de manera voluntaria a elección de la víctima. Si la víctima no quiere este procedimiento iniciaremos directamente el siguiente.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso moral o psicológico en el trabajo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical de la empresa. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la persona presuntamente agresora y/o con ambas partes?, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la comisión dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento consultivo y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente,

Si la persona que realiza la consulta no queda satisfecha con la solución propuesta, o la misma es incumplida por la persona supuesta agresora podrá presentar su queja a través del procedimiento declaración o queja.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

#### b) Procedimiento. Declaración o queja.

##### 1. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso moral o psicológico en el trabajo podrá presentar una declaración o queja personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso por escrito), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha declaración será por escrito.

Si la declaración o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciado el proceso si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida de entre los miembros de la comisión como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que realice la declaración o queja como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

##### 2. Tramitación.

En el plazo de dos días laborables la comisión encargada del proceso, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona que recibe la queja con información detallada sobre la naturaleza y contenido de la declaración o queja realizadas sobre su persona, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La comisión llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime

conveniente para esclarecer los hechos declarados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona que realiza la declaración o queja como la que la recibe podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad, o una persona representante sindical.

### 3. Finalización y medidas cautelares.

- Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la declaración o queja, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

#### MEDIDAS CAUTELARES:

En función del riesgo y/o daño a la persona acosada, durante la tramitación del expediente, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares que consistirán en la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1) mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar medidas cautelares son: que la persona afectada manifieste una afectación de la situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incompreensión por parte de los compañeros o compañeras de trabajo, u otras situaciones como la existencia de precedentes similares o el relato que existen amenazas.

La implementación de estas medidas tendrían que ser aceptadas por la persona acosada. A modo de ejemplo, algunas medidas cautelares habituales son el cambio de puesto de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido, pero, en ningún caso, estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Las medidas cautelares no pueden predisponer el resultado final del procedimiento y se tienen que tomar de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas. Pero también, la adopción de estas medidas se debe hacer de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Se debe situar la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

Otras medidas:

Desde la Comisión se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias. Entre otras:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la RLT y de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.
- Se garantizará en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso LABORAL, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.

#### 5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

#### 6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

Si se considera por parte de la comisión que se han producidos actos de discriminación o represalias tanto sobre la persona denunciante como hacia la persona denunciada, se incluirá en el informe final para que la Dirección tenga constancia de estos hechos y se puedan adoptar las medidas oportunas

#### 7. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

#### 8. Informe final: sanción o sobreseimiento

- a) La sanción:

Se mantendrá la garantía de confidencialidad durante todo el procedimiento.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que desde la Dirección se hubieran adoptado medidas organizativas en el marco del proceso de tramitación de la queja/reclamación, la empresa tendrá la obligación de restituir las condiciones anteriores.

Si dichas medidas fueran consideradas como represalias, o medidas coercitivas, adoptadas en el marco del proceso de acoso, la empresa tendrá la obligación de tomar decisiones respecto a la depuración de responsabilidades por dicha causa.

En el caso de que la víctima hubiera padecido perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se

encontraran antes del mismo. Así como de adoptar las decisiones relativas a la depuración de responsabilidades por dichas represalias o perjuicios.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos acoso moral o psicológico en el trabajo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

b) Sobreseimiento:

La Comisión acordará el sobreseimiento cuando considere que las pruebas no son concluyentes.

En el caso de que desde la Dirección se hubieran adoptado medidas organizativas en el marco del proceso de tramitación de la queja/reclamación, la empresa tendrá la obligación de restituir las condiciones anteriores.

**9.- ADECUACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.**

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Bormujos a 21 de Noviembre de 2022

**ANEXO VII  
PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE  
LA ORIENTACIÓN SEXUAL,  
IDENTIDAD DE GÉNERO, Y/O  
EXPRESIÓN DE GÉNERO Y  
CARACTERÍSTICAS SEXUALES**

# ÍNDICE

1. Compromiso del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe en la gestión del acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral.
  2. Normativa.
  3. Ámbito de aplicación.
4. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral.
  - Declaración de principios.
    - Definiciones.
    - Medidas preventivas.
    - La comisión para la prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral.
    - Procedimiento de actuación
5. Seguimiento y evaluación
6. Seguimiento, información, formación y publicidad del Protocolo
7. Vigencia del Protocolo

**COMPROMISO DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN EL TRABAJO**

Con el presente protocolo, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral y otras conductas contra las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

Al adoptar este protocolo, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones frente al acoso, la violencia y otras conductas contra las personas LGTBI en el ámbito laboral, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo nace de la obligatoriedad que establece la reciente aprobación de la ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en su artículo 15.

En efecto, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Bormujos a 22 de febrero de 2024

M<sup>a</sup> Soledad Villar Abeytua

## **NORMATIVA DE APLICACIÓN**

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas

verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre., refiere en las letras h) e i) del artículo 14: h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad. La Ley establece la obligatoriedad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras de tener un conjunto de medidas y recursos que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ que serán pactadas en la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras; y en el ámbito de las Administraciones públicas y para las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios, se establece la obligación de adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

**Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral:**

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

**Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas:**

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. No lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral, ni la forma de vinculación jurídica con la empresa, por lo que se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscribe el presente protocolo y a las personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (técnicos de equipos o instalaciones), aquéllas que realizan voluntariado, etc.

En la medida en que la empresa, una vez adoptado el presente protocolo, no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá ser extinguida.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y /o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

Tanto el Departamento de Personas y Valores como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en esta materia

### **CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O**



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

## **EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales, que ha sido negociado y acordado con la representación de las personas trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES**

El Hospital San Juan de Dios del Aljarafe formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la organización y las



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

conductas que no resultan tolerables.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.

El Hospital San Juan de Dios del Aljarafe al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la empresa, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece en su artículo 3 las siguientes definiciones:

- a) **Discriminación directa**: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.  
A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- b) **Discriminación indirecta**: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) **Discriminación múltiple e interseccional**: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.  
Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- d) **Acoso discriminatorio**: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error**: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

### **MEDIDAS PREVENTIVAS**



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

La dirección del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección, en colaboración con el Comité de Empresa, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la Dirección comunicará el Protocolo acordado a toda la plantilla.

Algunos de los documentos donde se puede recoger el compromiso pueden ser:

- Manual de acogida
- Códigos de ética o conducta empresarial.
- En la intranet se pondrá a disposición de la plantilla un apartado de Acoso, en el que se podrá consultar el protocolo.

**LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN SEXUAL**

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento paritaria (mismo número de personas por parte de la empresa que por parte de la representación social) para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género, o expresión sexual (en adelante Comisión) a la que la empresa proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones y deberá capacitar con formación específica en la materia, formada por:

M<sup>a</sup> Soledad Villar Abeytua  
 Mercedes Morales Aranda  
 Isabel Márquez García  
 Javier Ordoñez Naranjo

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Juan Antonio Hidalgo Parra  
 Eva Personat Gil

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión. La nueva persona integrante recibirá la formación apropiada en materia de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La Comisión, o cualquiera de las partes que la componen, podrá contar en todo momento con el asesoramiento de personas especialistas o expertas en la materia, debiendo asumir la labor de sigilo.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por orientación sexual, identidad de género, o expresión sexual. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

La persona denunciante podrá dirigirse, si así lo desea, sólo a una sola persona miembro de la comisión, con la que más confianza tenga y se sienta mejor para que sea su persona de referencia.

La Comisión, ante un caso concreto, designará a una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, como persona de referencia.

El acierto y criterio en la designación de estas personas es de vital importancia: deben tener la sensibilidad adecuada, la formación y la confianza y el respeto de sus compañeros y compañeras.

La persona de referencia tendrá las siguientes funciones:

- a) Dar apoyo durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de acoso por orientación sexual, identidad de género, o expresión sexual.
- b) Informar y asesorar a la persona afectada. Le informará sobre el contenido del Protocolo y sus derechos.
- c) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- d) Comentar y clarificar el proceso de denuncia interna.
- e) Informar de sus derechos y obligaciones como "persona de referencia".
- f) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- g) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultaren convenientes adoptar.
- h) Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- i) Reportar a la Comisión el informe preliminar.
- j) Propondrá la adopción de medidas cautelares y/o preventivas a la dirección de la empresa, si procede.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.**

En el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe Mercedes Morales Aranda, del Departamento de Personas y Valores, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización\*\*\*.

(\*\*\* Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo)

Las personas trabajadoras del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe deben saber que, salvo dolo o mala fe probados, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Hospital San Juan de Dios del Aljarafe habilita la cuenta de correo electrónico [hospitalaljarafe.acoso@sjd.es](mailto:hospitalaljarafe.acoso@sjd.es), a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean al presunto/a agredido/a, por lo que se recomiendan unas **pautas de actuación** que quedan recogidas en el **ANEXO 1**.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas, estas medidas, sin ser excluyentes, quedan recogidas en el **ANEXO 2**.

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

protocolo para la formalización de la denuncia (ANEXO 3). La presentación de la denuncia mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

**Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.**

La vía de resolución comprende las siguientes fases y plazos:

- Denuncia interna.
- Investigación
- Resolución.

La presentación de la denuncia conlleva la activación de protocolo.
Reunión comisión instructora. (Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia)
Expediente informativo (Plazo máximo: 10 días laborables, prorrogable por otros 3)
Resolución del expediente por parte de la Dirección de la empresa (Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción del informe)
Seguimiento (Plazo máximo: 30 días naturales)

**Denuncia interna.**

La puesta en marcha de este proceso se produce con la presentación de una denuncia formal, por parte de la persona afectada, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, a la Comisión, que contendrá: (ANEXO 3)

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona presuntamente acosadora.
- Relato de los hechos, que recoja todos los datos posibles, como fechas, lugar, duración o frecuencia de los hechos.
- Nombre y apellidos de posibles testimonios.

La empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

La denuncia se podrá presentar por cualquiera de las siguientes modalidades:

- Cuenta hospitalaljarafe.acoso@sjd.es habilitada por la empresa a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

- **Por escrito físico y en sobre cerrado** dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia.

La persona encargada de tramitar la denuncia, deberá:

- Acusar recibo de la recepción de ésta a modo de garantía de su recibo y tramitación.
- Otorgará un código numérico, al inicio del procedimiento, a cada una de las partes afectadas, con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento
- Convocar a la Comisión Instructora en plazo de 3 días hábiles.

### **Investigación.**

La comisión instructora realizará una investigación\*\*\*\*, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. (\*\*\*\* La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.)

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

El expediente de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales. durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas. En su caso, informará a la entidad consorciada o empresa concurrente.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la Dirección del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Finalmente, la instrucción debe terminar con la elaboración de un informe, donde hay que incluir una síntesis de los hechos transcurridos a lo largo de la instrucción y, sobre todo, una definición de si se han encontrado pruebas o no que permitan concluir si hubo o no acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.

Un modelo de realización de informe incluiría la información siguiente:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- c) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- e) Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

f) Circunstancias agravantes observadas:

- La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existen dos o más víctimas.
- Se acreditan conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
- La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por uno/a médico/a.
- El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.
- El acoso se produce durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

g) Conclusiones.

h) Medidas correctoras.

**Resolución.**

La Dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

**b)** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Si en dicha resolución los hechos se califican como acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales, se incluirán las medidas disciplinarias correspondientes. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

Es muy importante establecer sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, teniendo especial consideración de las circunstancias agravantes que consten en el informe, y es aconsejable que el régimen de sanciones se establezca en diálogo con la representación de las personas trabajadoras.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se tiene que hacer una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

características sexuales, o contra una persona que ha colaborado en la investigación, constituyen una falta muy grave.

En el caso de que la víctima, testigos o personas implicadas, hubieran padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirlos en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales, en el plazo máximo de 1 mes natural, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La dirección del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

**El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.**

La comisión elaborará un informe de seguimiento anual y de evaluación cada 2 años con los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formación del protocolo realizadas en el equipo directivo y en la plantilla.
- Número y tipología de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral y otras conductas contra las personas LGTBI en el ámbito laboral
- Número de casos resueltos.
- Número y tipología de medidas correctoras implementadas.

**SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO.**

La elaboración de un protocolo es necesaria pero no suficiente. De nada servirá si no es conocido y comprendido por todas las personas miembros de la empresa.

Como *medida preventiva* es fundamental tratar con respeto a todas las personas con las cuales se interacciona y requerir el mismo trato por parte de las otras, informando sobre los comportamientos o actitudes que resultan ofensivos y que atentan contra la dignidad, intimidad o integridad, y solicitando de forma directa el cese de estas conductas.

La difusión del protocolo constituye en sí misma una medida de información, sensibilización y formación en la empresa. Para conseguirlo, existen muchas herramientas: hacer llegar una copia a cada persona; manual de acogida, intranet, cursos...etc

Difusión por intranet.	Se abrirá un apartado en el que el protocolo siempre estará a disposición de la plantilla.
Sesiones informativas para el personal: Charlas, jornadas, folletos...	Hacer llegar una copia a cada persona
Sesiones formativas según el nivel de necesidad.	Cursos formativos...



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

La Comisión de Igualdad escogerá en cada momento las acciones más adecuadas para garantizar el conocimiento del protocolo por parte de todas las personas.

Sería interesante definir actividades específicas para cada grupo de personas que componen la empresa según su nivel de responsabilidad.

- Las personas con responsabilidades directivas y de mando, así como la representación de las personas trabajadoras.
- Las personas que integran el conjunto de la plantilla.
- Las personas con responsabilidades directas en el proceso.

### **VIGENCIA DEL PROTOCOLO**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a la fecha de la firma. Se comunicará a todas las personas que componen la empresa a través del manual de Acogida y en la Intranet, en un apartado específico para esta materia y manteniéndose vigente hasta el final de vigencia del protocolo.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integrará.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados, siendo necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.
  - Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier**



CONSORCIO SANITARIO PÚBLICO DEL ALJARAFE

**momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

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

## **ANEXO 1**

### **PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL.**

#### **Sobre la atención a las personas que intervienen:**

- Ser conscientes de que las personas que sufren acoso tienen derechos y éstos tienen que ser garantizados.
- La persona que sufre acoso debe tener una persona de referencia.
- En primer lugar, hacer una escucha activa y proactiva.
- Informar de manera clara y comprensible de todos los derechos, servicios y recursos disponibles y de todas las posibles vías de resolución de la situación de acoso que sufren o que están en riesgo de sufrir.
- Acompañar a las personas en la expresión y aclaración de la situación vivida, personalizando la atención a partir de la comprensión de su demanda, la valoración de sus expectativas y el respeto de sus ritmos. Esta atención tiene que ser integral y tiene que tener en cuenta la diversidad entre las personas afectadas y las especificidades del acoso.
- Rehuir la reinterpretación de los hechos, así como la creación de falsas expectativas. Hay que facilitar nuevos elementos en el discurso que ayuden a la reformulación y a la reflexión conjunta. Hay que evitar actitudes paternalistas y juicios de valor sobre las actuaciones de la persona afectada.
- Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas y apoyar sus decisiones, aunque se pueda dar un rechazo a los recursos ofrecidos.
- Valorar si procede la derivación a otros servicios o recursos.
- Asesorar, teniendo en cuenta la realidad cultural de la persona que sufre acoso.

#### **Sobre el entorno y el espacio para la atención:**

- Facilitar un espacio de atención personalizada adecuado, confortable, que permita la confidencialidad, la expresión de sentimientos, que ofrezca un clima de confianza suficiente para la libre expresión del relato, de las emociones y ofrezca también seguridad.
- Facilitar unos espacios adecuados para evitar que las atenciones sean visibles a terceras personas.



- Evitar la coincidencia con la persona presuntamente autora de los hechos.
- Evitar interrupciones.

### **Sobre la persona acosada:**

- Valorar el estado emocional de la persona acosada y si hay riesgo para su seguridad o para su salud, y ofrecerle el servicio de vigilancia de la salud.
- Informarla de todo el procedimiento y ofrecerle apoyo legal.
- Mantener especial sensibilidad y respeto a las personas, ya que se trabaja con información suya privada e íntima.
- Hacer saber a la persona acosada que no está sola y que lo que ha pasado no es culpa suya. Dejar el tiempo que necesite a la persona acosada para tomar sus propias decisiones. Abstenerse de valoraciones y prejuicios. No emitir juicios sobre las personas o acciones y rehuir estereotipos y estigmatizaciones.
- No imponer un ritmo estricto. Respetar las dificultades por expresarse y por hablar que tengan la víctima y todos los implicados, generando confianza y protección. Facilitar la expresión de emociones.
- Ser flexible y paciente.
- No utilizar frases hechas.
- Transmitir que las reacciones y dificultades que tiene son normales.
- Considerar la necesidad de asesoramiento.
- Ofrecer información de carácter opcional sobre recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona acosada.

## **ANEXO 2**

### **MEDIDAS CAUTELARES:**

En función del riesgo y/o daño a la persona acosada, durante la tramitación del expediente, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares que consistirán en la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Personas y Valores del Hospital. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar medidas cautelares son: que la persona afectada manifieste una afectación de la situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incomprensión por parte de los compañeros o compañeras de trabajo, u otras situaciones como la existencia de precedentes similares o el relato que existen amenazas.

Las implementaciones de estas medidas tendrían que ser aceptadas por la persona acosada. A modo de ejemplo, algunas medidas cautelares habituales son el cambio de puesto de trabajo, la

reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido, pero, en ningún caso, estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Las medidas cautelares no pueden predisponer el resultado final del procedimiento y se tienen que tomar de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas. Pero también, la adopción de estas medidas se debe hacer de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Se debe situar la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

Desde la Comisión se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias. Entre otras:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la RLT y de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.
- Se garantizará en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### **ANEXO 3**

#### **MODELO DE DENUNCIA EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE ALJARAFE**

##### **I. Persona que informa de los hechos**



- c Persona que ha sufrido el acoso:
  
- c Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:



III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles): (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)



V. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en esta prevención y actuación frente al acoso, la violencia y otras conductas contra las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral y otras conductas contra las personas LGTBI en EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE ALJARAFE