

Conciliación de la vida personal y laboral

Las medidas incluidas en este Catálogo de Medidas efr están disponibles para todo el personal vinculado laboralmente al hospital, salvo que se especifique lo contrario. Todas ellas estarán disponibles hasta que se publique una nueva versión de este Catálogo.

Catálogo de medidas



HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LEÓN

La medicina
a tu servicio

COMPROMISO EFR

El **Hospital San Juan De Dios de León**, de acuerdo con su propósito y valores, así como con su Plan Estratégico, se compromete con las personas que forman parte de la organización y con la conciliación de la vida personal y profesional de éstas.

En concreto, asume el compromiso de facilitar las medidas necesarias para la **conciliación de la vida personal y profesional de sus colaboradores**, diseñándolas de acuerdo a las necesidades y expectativas de las personas que forman parte de la organización, comunicándolas y poniéndolas a disposición de los interesados.

Así mismo, se compromete a asegurar la **igualdad de oportunidades y no discriminación** en el desarrollo profesional ni en la retribución y compensación, por razones inherentes al género, maternidad / paternidad, discapacidad, atención a dependientes, raza, creencias, etc. Este compromiso incluye a todas las personas vinculadas laboralmente al hospital.

El Hospital San Juan De Dios de León entiende la conciliación como una cultura del trabajo que permite una eficaz armonía entre la esfera laboral, personal y familiar, tal y como demanda la sociedad actual. Gestiona esta variable con el objetivo de mejorar el compromiso de nuestra plantilla, así como la igualdad efectiva, y hacer realidad nuestro propósito de proporcionar salud y bienestar a las personas.

Para ello, la Dirección se servirá del Modelo efr, entendiendo que éste es una herramienta adecuada para la gestión de estas variables y su mejora continua.

La persona encargada de pilotar el proyecto será Jon Pascual, técnico de RRHH, que desempeñará las funciones de Manager efr, junto con Mónica Redondo, Directora de Personas y Valores, como Directora efr.

León, 4 de septiembre de 2023



Juan Francisco Seco Martín
Director Gerente.

Este catálogo es propiedad del **Hospital San Juan de Dios de León** y queda prohibida su reproducción total o parcial, sin autorización previa de dicha Organización para la cual ha sido elaborado.



Bajo este epígrafe se recogen todas aquellas políticas y medidas concebidas para mejorar la calidad laboral, entre las que se incluyen:

- Estabilidad.
- Salud y bienestar psicológico y físico
- Compensación. Beneficios sociales
- Aspectos culturales. Actividades deportivas y de ocio

Premio Vinculación (medida mejorada)

¿Qué es?

Medida que premia la permanencia al cumplir 15, 20, 30 y 40 años de trabajo efectivo en la empresa.

¿Para quién?

Personal laboral con una antigüedad de 15, 20, 30 y 40 años en la empresa. Para la fecha del cálculo se tomará la fecha de antigüedad que figura en la nómina.

Normas de utilización

El personal trabajador percibirá de una sola vez el importe de una mensualidad cuantificada por la retribución del salario base más complemento de destino y antigüedad consolidada que tuviera en ese momento. El departamento de Personas y Valores abonará de forma automática en la nómina correspondiente el premio de vinculación. En el caso de excedencia se pospondrá hasta la incorporación a su puesto de trabajo.

Accidentes de trabajo. Complemento 100%

¿Qué es?

Medida que busca mejorar los distintos supuestos de incapacidad temporal en los que pueda encontrarse el personal laboral.

¿Para quién?

Plantilla laboral del Hospital

Normas de utilización

En caso de accidente, la empresa suplirá la diferencia hasta el 100% del importe bruto de los conceptos salariales del convenio colectivo entre el día 1 y el 120, ambos inclusive. La medida tendrá validez durante todo el periodo de vigencia del convenio colectivo.

Enfermedad común. Complemento 100% (mejorada)

¿Qué es?

Medida que busca mejorar los distintos supuestos de incapacidad temporal en los que pueda encontrarse un trabajador.

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

En los casos de enfermedad común con hospitalización, procesos oncológicos y aquellos que establezca la comisión paritaria, la empresa suplirá la diferencia hasta el 100% del importe bruto de los conceptos salariales del convenio colectivo entre el día 28 y 70, ambos inclusive, siempre que el índice de absentismo de la empresa sea inferior al 2,6%. La medida tendrá validez durante todo el periodo de vigencia del convenio colectivo.

Sistema General de Retribución Variable (nueva)

¿Qué es?

Se establece un sistema general de retribución variable que será efectivo siempre y cuando se cumplan una serie de objetivos previamente establecidos por la Dirección del Hospital.

¿Para quién?

Para todo el personal laboral.

Normas de utilización

La aplicación de esta medida se realizará conforme a lo establecido en el “**Procedimiento General PG-03 Sistema de Retribución Variable**” aprobado por el Hospital.

El sistema de retribución variable tendrá el carácter de complemento salarial no consolidable, conforme al art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que quedará a criterio de la Dirección del Hospital su aplicación en cada una de los ejercicios económicos. En

Política de Anticipos

¿Qué es?

Medida que permite solicitar anticipos por importe equivalente a una paga extra.

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

Será necesario presentar en el departamento de Personas y Valores el formulario de solicitud de anticipos y no tener pendiente la devolución de ningún anticipo anterior. Pudiendo solicitar hasta 2.500€ a devolver en los 6 meses siguientes a la concesión.

Bolsa de empleo: trabajadores eventuales y alumnos en prácticas

¿Qué es?

Medida incluida en el procedimiento de selección y política de personal, para dar prioridad en la cobertura de vacantes al personal que haya tenido contratos eventuales en el Centro y a los alumnos de centros formativos que hubiesen realizado prácticas regladas.

¿Para quién?

Todas las personas que hayan tenido un contrato de duración determinada en el Hospital y los alumnos y alumnas de centros formativos con convenio de colaboración con el Hospital cuyas titulaciones figuren en el mapa de puestos del Hospital, y hubiesen sido evaluados satisfactoriamente.

Normas de utilización

Las personas interesada enviarán al departamento de Personas y Valores su currículum vitae a través de la web www.hospitalsanjuandedios.com, indicando su interés en formar parte de la plantilla del Hospital.

Office en las unidades y servicios

¿Qué es?

El Hospital permite el uso y disfrute de los offices para uso del personal laboral en los tiempos de descanso legalmente establecidos. Se facilita la convivencia entre los miembros de la organización, se disminuye el riesgo de accidente in itinere, al no tener que salir del centro para realizar un descanso, y se fomenta una alimentación saludable.

¿Para quién?

Todo el personal laboral del Hospital. Prohibido el uso por familiares o acompañantes de pacientes.

Normas de utilización

La normativa laboral y el convenio colectivo limitarán el tiempo máximo de descanso en jornada laboral. Siempre será de uso preferente, el office, para la alimentación o preparado de comidas de pacientes y/o usuarios. Se cuidará la limpieza después de cada comida o descanso para evitar malos olores.

Zona de descanso, comedor uso común (nueva)

¿Qué es?

Medida que permite al personal laboral del Hospital disponer de una zona perfectamente habilitada para descansar o comer en los tiempos de descanso legalmente establecidos.

¿Para quién?

Todo el personal laboral del Hospital. Prohibido el uso por familiares o acompañantes de pacientes.

Normas de utilización

El personal laboral del Hospital será el encargado de mantener el comedor de uso común limpio y ordenado.

Parking gratuito

¿Qué es?

Medida incluida en el **plan de movilidad vial** del Hospital San Juan de Dios que facilita el aparcamiento al personal del Hospital, disminuyendo los riesgos de accidente in itinere, lo que supone un ahorro de coste y de tiempo para las personas que desempeñan su actividad laboral.

¿Para quién?

Todo el personal laboral y colaboradores del Hospital.

Normas de utilización

El personal deberá cumplir las señales viales existentes en el parking del Hospital, respetando el uso reservado para plazas de discapacitados y ambulancias.

Parking para bicicletas y vehículos de movilidad personal (nueva)

¿Qué es?

Medida que permite **facilitar el aparcamiento de bicicletas y patinetes eléctricos** al personal del Hospital

¿Para quién?

Para todo el personal laboral y colaboradores del Hospital.

Normas de utilización

Aparcamiento cubierto para bicicletas y VMP, al que se podrá acceder a través de aplicación móvil "PVerde". El aparcamiento está dotado de video vigilancia y su mecanismo de funcionamiento es autosuficiente, dado que funciona a través de un sistema de placas solares.

Cultura y ocio: festividad San Juan de Dios.

¿Qué es?

Celebración que busca favorecer un ambiente cordial y agradable, así como de convivencia entre paciente, colaboradores y Hermanos de la Orden de San Juan de Dios. Se celebra el día 8 de marzo.

¿Para quién?

Para el personal laboral, colaboradores, voluntariado, pacientes y usuarios del Hospital San Juan de Dios. A la cena, organizada por el Hospital, podrán asistir cónyuges o parejas de los trabajadores y colaboradores, previa inscripción y abono del cubierto.

Orden del día

Se iniciará con una eucaristía en la capilla del Hospital. Después se entregará la Granada al personal que en el último año hubiese pasado a situación de jubilación, como reconocimiento a su trayectoria profesional en el centro. Por último, se ofrecerá un vino español a todos los asistentes, favoreciendo la participación en todos los actos del personal en turno de trabajo.

Normas de utilización

El Hospital enviará invitación al personal laboral, colaboradores, voluntarios, siendo voluntaria la asistencia a todos los actos.

Exploraciones de urgencia

¿Qué es?

Medida que promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

El Hospital se hace cargo de las exploraciones ordinarias efectuadas de urgencia en régimen ambulatorio realizadas en el Hospital San Juan de Dios, para establecer un diagnóstico.

Campaña vacunación gripe estacional

¿Qué es?

Medida que promueve la **salud de la plantilla**. El Hospital proporcionará en el Servicio de Urgencias la vacuna contra la gripe estacional durante el tiempo que el Ministerio de Sanidad determine.

¿Para quién?

Todo el personal laboral del Hospital.

Normas de utilización

El departamento de Personas y Valores informará mediante el tablón de anuncios, email y la intranet del inicio de la campaña, indicando el horario de vacunación, las fechas y el servicio.

Descuentos sanitarios a trabajadores

¿Qué es?

Medida que promueve la salud y el bienestar de los trabajadores y que les permite acceder a determinados descuentos en diferentes consultas y pruebas diagnósticas.

¿Para quién?

Para todo el personal laboral.

Normas de utilización

El Hospital establecerá periódicamente los descuentos aplicables a las consultas y pruebas diagnósticas, en el caso de los descuentos en consultas de médicos externos, éstos estarán sujetos a la previa aceptación del profesional del médico externo.

Para el disfrute de esta medida por parte de los familiares de los trabajadores, se deberá acreditar la relación familiar con la persona atendida.



Bajo este epígrafe se recogen todas aquellas políticas y medidas que buscan mejorar la flexibilidad espacio-temporal, entre las que se incluyen:

- Flexibilidad en jornada (entrada y salida).
- Distribuciones no lineales de jornada.
- Cómputo anual.

Cómputo anual

¿Qué es?

Medida que permite una **distribución irregular de la jornada en función de los ritmos de la actividad productiva.**

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

La duración de la jornada se computará anualmente, de modo que las horas de exceso diario puedan compensarse en tiempo equivalente de descanso dentro de ese periodo. La jornada anual se fijará en convenio colectivo. Las horas en exceso serán compensadas, siempre que sea posible, con tiempo de descanso y será función de la empresa establecer los días de descanso, sin perjudicar la organización del trabajo. No será obligatorio dar los días de descanso en días continuos, ni en festivos o fines de semana.

Cambios de turno

¿Qué es?

Medida para **favorecer la flexibilidad horaria** sin necesidad de solicitar un permiso no retribuido.

¿Para quién?

Todo el personal laboral en régimen de turnos y cuya unidad o servicio esté al menos compuesto por dos trabajadores.

Normas de utilización

Los cambios de turno se realizarán con personal del mismo servicio, figurarán en el turno y se comunicarán al Responsable de Servicio, Supervisor o Responsable de Personas y Valores, quienes podrán no conceder dichos cambios si suponen un exceso de carga de trabajo para el resto de compañeros o un perjuicio en la organización del trabajo.

Te mereces un premio

¿Qué es?

Medida de **reconocimiento público y recompensa económica** votado por todo el conjunto de la plantilla.

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

Se recompensa a los **tres trabajadores más votados**, a los cuáles se les hace entrega del premio en la cena de San Juan de Dios. Se remite al domicilio de cada trabajador las bases anuales del concurso, siendo el voto emitido anónimo.

Jornada de Verano

¿Qué es?

Medida para disfrutar de jornada continua de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes los meses de julio y agosto.

¿Para quién?

Personal staff y de servicios administrativos con los que previamente se haya acordado. Entre otros, se consideran los siguientes puestos: Controller, Responsable Mantenimiento, Coordinadora Calidad, Jefe Oficina de Proyectos, Estrategia y Calidad, Responsable Admisión, Nutricionista, Responsable Administración, Responsable de Solidaridad, y Departamento de Personas y Valores.

Normas de utilización

La utilización de esta medida estará condicionada a las necesidades que puedan surgir en el Hospital.

Jornada continua viernes

¿Qué es?

Medida que permite disfrutar de jornada continua de 8:00 a 15:00 los viernes de todo el año.

¿Para quién?

Personal staff y de servicios administrativos con los que previamente se haya acordado. Entre otros, se consideran los siguientes puestos: Controller, Responsable Mantenimiento, Coordinadora Calidad, Jefe Oficina de Proyectos, Estrategia y Calidad, Responsable Admisión, Nutricionista, Responsable Administración, Responsable de Solidaridad, y Departamento de Personas y Valores..

Normas de utilización

La utilización de esta medida estará condicionada a las necesidades que puedan surgir en el Hospital.

Flexibilidad horaria de entrada y de salida

¿Qué es?

Medida para organizar mejor la entrada y salida al trabajo, en caso de necesitar hasta 30 minutos y recuperarlo al final de la jornada.

¿Para quién?

Médicos especialistas, jefes de servicio, personal staff y de servicios administrativos, en éste último caso, se consideran los siguientes puestos: Controller, Responsable Mantenimiento, Coordinadora Calidad, Jefe Oficina de Proyectos, Estrategia y Calidad, Responsable Admisión, Nutricionista, Responsable Administración, Responsable de Solidaridad, y Departamento de Personas y Valores.

Normas de utilización

Los licenciados asistenciales deberán comunicarlo siempre al Director Médico y al responsable del servicio, en los demás casos y si afecta a la organización del trabajo, se comunicará al superior inmediato.



Grados de consanguinidad y afinidad:



Bajo este epígrafe se recogen todas aquellas políticas y medidas que buscan el equilibrio entre trabajo y familia:

- Permisos y licencias.
- Reducciones de jornadas.
- Ayudas económicas para el apoyo en educación de hijos o familiares.

Excedencia por cuidado de hijos/as

¿Qué es?

Medida que **amplía el periodo de reserva de puesto de trabajo** dentro de este tipo de excedencia en un año. (Estatuto de los Trabajadores Art. 46.3. “Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo”. Es decir, el trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante dos años).

¿Para quién?

Constituye un derecho individual para hombres y mujeres. No obstante, si dos miembros de la plantilla generan el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Normas de utilización

El personal laboral deberá solicitar por escrito el permiso de excedencia, indicando siempre fecha inicio, fecha fin, menor por el que solicita la excedencia, fecha de nacimiento del menor..., con el fin de conocer, el Hospital, que el solicitante cumple los requisitos exigidos para el disfrute de excedencia.

Sala de Lactancia (nueva)

¿Qué es?

Medida que permite a las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia, disponer de un espacio higiénico y acondicionado para poder así compaginar la lactancia y el trabajo de manera satisfactoria.

¿Para quién?

Mujeres trabajadoras del Hospital en periodo de lactancia.

Normas de utilización

Para acceder a la sala de lactancia (planta 2 A, habitación 224), habrá que solicitar la llave de la sala en la centralita del Hospital.

Permiso de vacaciones después de maternidad/paternidad

¿Qué es?

Medida para ampliar el periodo de descanso del personal laboral que haya causado baja por maternidad/paternidad, flexibilizando las fechas de disfrute de vacaciones, no limitándolas a los meses desde junio a septiembre, sino permitiendo disfrutar tanto las del año natural como las pendientes de año anterior, a continuación de la baja maternal/paternal o permiso de lactancia.

¿Para quién?

Todo el personal laboral que haya disfrutado de un permiso de maternidad/paternidad.

Normas de utilización

El trabajador/a deberá comunicar por escrito al departamento de Personas y Valores su estado de gestación y pactar el disfrute de las vacaciones para el año en curso.

Descuentos sanitarios a familiares (nueva)

¿Qué es?

Medida que permite al cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada del personal laboral, sus hijos/as, padres-madres o padres-madres políticos, acceder a determinados **descuentos en diferentes consultas y pruebas diagnósticas**.

¿Para quién?

Cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, hijos/as, padre-madre o padres-madres políticos de todo el personal laboral.

Normas de utilización

El personal laboral deberá acreditar la relación familiar con la persona atendida. Los descuentos en consultas de médicos externos, estarán sujetos a la previa aceptación del profesional.

Exploraciones de urgencia a familiares (mejorada)

¿Qué es?

Medida que permite al cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada del personal laboral, sus hijos/as, padres-madres o padres-madres políticos, realizar en el Hospital **exploraciones ordinarias** efectuadas de urgencia en régimen ambulatorio,

¿Para quién?

Cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, hijos/as, padre-madre o padres-madres políticos de todo el personal laboral.

Normas de utilización

La medida relativa a las exploraciones de urgencia tendrá validez durante todo el periodo de vigencia del convenio colectivo. El trabajador deberá acreditar la relación familiar con la persona atendida.

Adelanto de vacaciones por enfermedad grave de familiar

¿Qué es?

Medida que permite al personal del Hospital solicitar el disfrute de **hasta 7 días naturales de vacaciones del próximo año** por enfermedad grave de familiar hasta de primer grado de consanguinidad.

¿Para quién?

Todo el personal laboral que tenga un contrato indefinido o de duración determinada superior al año, y que haya agotado el permiso de vacaciones y permiso por enfermedad grave.

Normas de utilización

La persona que necesite acceder a este permiso, deberá acreditar y justificar la relación de consanguinidad y la situación de enfermedad grave, según describe el Estatuto de los Trabajadores.

Permiso no retribuido por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares

¿Qué es?

Medida que permite a los trabajadores del Hospital ausentarse del puesto de trabajo hasta 3 días naturales sin derecho a remuneración en los supuestos de fallecimiento de familiar, accidente o enfermedad graves de su padre, madre, cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada e hijos/as.

¿Para quién?

Para todo el personal laboral.

Normas de utilización

El trabajador o trabajadora podrá disfrutar del permiso previo acuerdo con la empresa y de manera inmediata e ininterrumpida al permiso retribuido que le pueda corresponder por la misma causa. La medida tendrá validez durante todo el periodo de vigencia del convenio colectivo.

Ofertas y descuentos

¿Qué es?

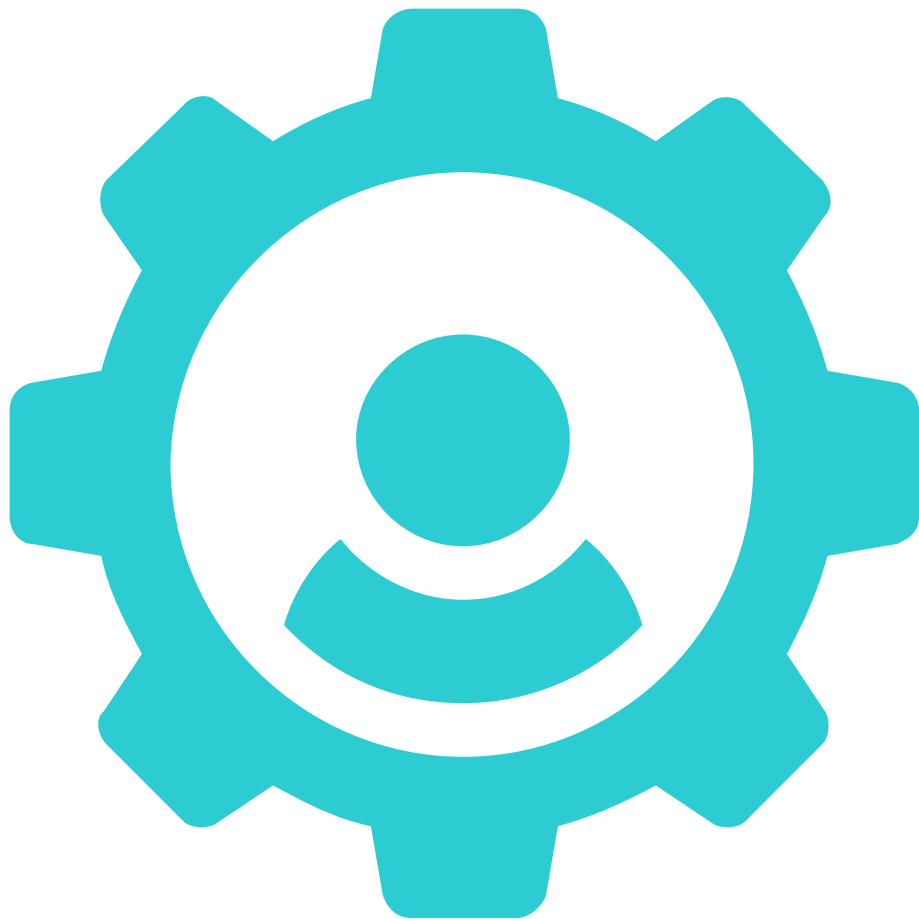
Medida que permite beneficiarse de **ofertas y descuentos en ciertos productos y servicios** por pertenecer al Hospital San Juan de Dios.

¿Para quién?

Para todo el personal laboral.

Normas de utilización

El personal laboral dispone de un enlace en la intranet del Hospital, (en el apartado EFR_Medidas), donde se puede consultar todos los descuentos y ofertas vigentes en cada momento. Para disfrutar de estos beneficios, podrán optar por contactar con el proveedor de la oferta o descuento, o bien comunicarlo al departamento de Personas y Valores.



Bajo este epígrafe se recogen todas aquellas políticas y medidas conducentes a una carrera profesional respetuosa con la vida personal y familiar.

- Formación continuada.
- Promoción interna.

Plan formación anual

¿Qué es?

Medida que apuesta por mejorar la cualificación de los profesionales y, para ello, programa anualmente un plan de formación dirigido a todos los colectivos, con un **presupuesto en torno al 1% sobre la masa salarial del año anterior**. Las acciones formativas se ajustarán a las necesidades detectadas, a los proyectos, programas y objetivos estratégicos.

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

El plan anual se publicará en la intranet anualmente y, periódicamente, se irán incluyendo los programas específicos para la consulta de todos los profesionales. Este plan incluye el compromiso del Hospital a facilitar la participación en acciones formativas en horario laboral, así como la compensación, en tiempo de descanso, de las horas de formación realizadas fuera de la jornada laboral.

Formación en habilidades directivas y de gestión

¿Qué es?

Medida que fomenta la dirección y la gestión de equipos desde una perspectiva de **conciliación e igualdad de oportunidades**.

¿Para quién?

Comité de Dirección, Mandos Intermedios y trabajadores/as incluidos en un programa de "Training Mandos Intermedios".

Normas de utilización

La formación se planificará anualmente y se publicará su convocatoria a través del programa de Formación Continuada de la intranet. Será de obligada asistencia y se computará como tiempo trabajado si se desarrolla fuera de la jornada laboral

Excedencia formativa

¿Qué es?

Medida que fomenta la formación superior del personal laboral, al permitir solicitar excedencia voluntaria para la realización de estudios oficiales del ámbito sanitario, incluso cuando hayan solicitado excedencia voluntaria por otro motivo en los últimos cuatro años.

¿Para quién?

Todo el personal laboral que haya desarrollado su labor profesional en el Hospital durante al menos 24 meses dentro de los últimos 30 meses.

Normas de utilización

Se deberá presentar solicitud por escrito y será necesario el reconocimiento por parte de la empresa, la persona trabajadora no adoptará por sí mismo la decisión de situarse en excedencia voluntaria, auto declarándose en dicha situación de forma unilateral.

Programa training mandos intermedios

¿Qué es?

Medida que prepara y forma en **gestión de equipos y habilidades directivas**.

¿Para quién?

Personal seleccionado por la Dirección para ocupar puestos de responsabilidad por promoción interna. Siempre deberá existir el principio de voluntariedad por el participante.

Normas de utilización

Las personas seleccionadas rotarán por distintos servicios y unidades del Hospital. Se procederá a una evaluación de cada periodo por el Mando Intermedio de la unidad. Participará de la formación anual en Dirección y Gestión de Equipos, y se les invitarán a las reuniones trimestrales del Comité de Dirección con Mandos Intermedios.

Objetivos relativos a gestión de equipos y formación para mandos intermedios

¿Qué es?

Medida que determinará y evaluará el **grado de comunicación interna** del Mando Intermedio con su equipo, así como la mejora en el clima laboral de la unidad de trabajo.

¿Para quién?

Todos los Mandos Intermedios que hayan participado en la formación programada anualmente de "Gestión de Equipos y Liderazgo".

Normas de utilización

Se fijan de común acuerdo por la Responsable de Personas y Valores y el Mando Intermedio después de analizar las debilidades en su gestión. Se da un plazo de seis meses para la evaluación de resultados. Los objetivos deben estar firmados por ambas partes.

Objetivos relativos a la gestión de Equipos y formación para jefes de servicio

¿Qué es?

Medida que compromete a los licenciados asistenciales a **colaborar en la formación continua** de nuestros equipos de trabajo.

¿Para quién?

Responsables de servicio que tengan asociada una política retributiva variable en función de los objetivos de servicio.

Normas de utilización

La Dirección de Personas y Valores propondrá dichos objetivos a la Dirección Médica y al Responsable de Servicio al inicio del año. Deberán ser firmados por ambas partes y se procederá a su revisión según el objetivo (cada 3, 6 ó 12 meses).

Planificación estratégica

¿Qué es?

Medida por la cual el personal puede **participar en los grupos de trabajo** que se encargan de definir y desplegar el Plan Estratégico del hospital.

¿Para quién?

Personal laboral del hospital

Normas de utilización

Para la elección del personal que forme parte de los equipos de trabajo se tendrá en cuenta a las personas adecuadas según su experiencia y/o conocimientos. Se priorizará el perfil del profesional por delante del nombre o cargo en la organización. Es importante que el profesional seleccionado sea referente en su área o unidad para fomentar la participación en el despliegue de todos los profesionales del hospital.

Publicación de puestos vacantes en la intranet

¿Qué es?

Medida que **potencia la promoción interna, horizontal y vertical**, con el compromiso de la dirección de Personas y Valores de publicar las vacantes, en primer lugar, en la intranet del Hospital.

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

Las personas interesadas en la oferta deberán presentar su candidatura por escrito al departamento de Personas y Valores, explicando cuáles son las razones para el cambio. En caso de ser necesario, se reclamará al trabajador/a documentación acreditativa de los méritos presentados.

Rotación interna

¿Qué es?

Medida voluntaria que permite al candidato **formarse en nuevos conocimientos, nuevas aptitudes** y actitudes en unidades y/o servicios en los que exista su misma categoría profesional.

¿Para quién?

Todo el personal laboral.

Normas de utilización

Se exigirá al candidato justificar ante la Dirección de Personas y Valores su motivación al cambio. Si la rotación interna no es a propuesta de la Dirección del Hospital, será necesario que en el servicio haya otra persona interesada en rotar en el servicio de procedencia del trabajador.

Programa de acogida

¿Qué es?

Medida que **facilita la integración de las nuevas incorporaciones en la cultura de la organización**, en sus valores y en el equipo de trabajo. La medida consiste en desarrollar anualmente una jornada de acogida para todo el personal de nueva incorporación del último año. Se da a conocer la Institución San Juan de Dios, los valores propios de la Orden, la misión y visión del Hospital.

¿Para quién?

Todo el personal laboral que se haya incorporado en el último año o para el personal de reciente incorporación en el periodo vacacional.

Normas de utilización

Se publicará en la intranet la fecha anual y se hará llegar la comunicación a todos los asistentes. El Hospital facilitará la participación de todo el personal y se compensará en tiempo de descanso las horas realizadas fuera de jornada laboral.



Bajo este epígrafe se recogen todas aquellas políticas y medidas diseñadas para favorecer y apoyar la integración e igualdad de oportunidades de diversos colectivos coyunturalmente desfavorecidos:

- **Discapacitados.**
- **Razón de sexo y/o género.**
- **Seniors.**

Personas con riesgo de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad.

¿Qué es?

El Hospital se compromete a **promover anualmente acuerdos de colaboración con entidades formativas y de inserción laboral** para fomentar la incorporación en el mercado laboral de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social.

¿Para quién?

Personas en situación de riesgo de exclusión social.

Normas de utilización

Se formalizará un acuerdo con las entidades que generará un vínculo de colaboración con el Hospital.

Jubilación parcial

¿Qué es?

Medida que favorece la modalidad de retiro mediante el pase de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial y el acceso a la pensión de jubilación en la proporción de la jornada de trabajo que se reduce.

¿Para quién?

Todo el personal laboral que cumpla los requisitos legalmente establecidos por la normativa laboral.

Normas de utilización:

La persona interesada en acceder a la jubilación parcial deberá comunicarlo al departamento de Personas y Valores y acreditar con documentación que cumple los requisitos establecidos. El Comité de Dirección del Hospital evaluará las solicitudes y será el encargado de aprobar la jubilación parcial.

+ INFORMACION

Departamento de Personas y Valores del Hospital San Juan de Dios de León

Teléfono: 987 23 25 00 | **E-mail:** hospitalleon.efr@sjd.es | **Buzón sugerencias:** Planta 2A

Fundación Más Familia

Teléfono: 902 106 525 | **E-mail:** fundacion@masfamilia.org

www.hospitalsanjuandedios.com

Septiembre 2023 – Revisión 2