

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

*Resolución de 13 de abril de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., Código de Convenio número 71000362011992, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 31 de enero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 13 de abril de 2018.- El Director General, Jesús González Márquez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JOSÉ MANUEL PASCUAL PASCUAL, S.A.

De una parte don José Manuel Pascual Sánchez-Gijón, en representación de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., y de otra, los representantes de los Comités de Empresa de los Hospitales pertenecientes a la citada Sociedad que forman parte de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

#### M A N I F I E S T A N

El interés de las partes en seguir colaborando en la necesaria mejora de la competitividad de la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., manteniendo el compromiso de los anteriores Convenio Colectivos de incrementar de forma permanente la productividad entendida como mejora de la eficiencia y de la calidad de los servicios sanitarios prestados por los Hospitales de la Sociedad, y ello como la mejor alternativa frente a los otros esquemas tradicionales de producción de los servicios hospitalarios de alto coste para conseguir una mejor rentabilización de los recursos económicos que la sociedad destina a su aseguramiento público y privado sanitario, con el fin de perfeccionar el carácter de nuestro estado de derecho.

#### A C U E R D A N

Aprobar el Convenio Colectivo aplicable a todos los centros de trabajo pertenecientes a la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., conforme al articulado siguiente:

**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Art. 1. Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio Colectivo, que sustituye el texto anterior, regulará desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre la Empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., y sus trabajadores que necesariamente estarán encuadrados en alguno de los Grupos Profesionales del Anexo I del presente Convenio, en el que así mismo se agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, viniendo a conformar el sistema de clasificación profesional del presente convenio basado en grupos profesionales y niveles retributivos a los efectos del apartado tercero del artículo 22 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Quedando, por tanto, fuera de su ámbito personal de aplicación los profesionales que prestan sus servicios bajo la modalidad de arrendamiento de los mismos.

**Art. 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento para la Empresa y los trabajadores de los centros de trabajo de las provincias de Cádiz (Clínica de San Rafael, Hospital Santa María del Puerto, Hospital Virgen de las Montañas, Hospital Virgen del Camino), de Huelva (Hospital Blanca Paloma y Hospital Virgen de la Bella) y de Málaga (Hospital F.A.C. Dr. Pascual).

**Art. 3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.**

Independientemente de la fecha de su publicación, el presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2021 si bien los efectos económicos del mismo regirán a partir del 1 de enero de 2018, al haberse pactado un incremento salarial del 6% para dicho año 2018, y de un 1,25 % en cada uno de los tres siguientes y restantes años de vigencia. En caso de no ser denunciado, el convenio se prorrogará automáticamente de año en año.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio Colectivo con una antelación mínima de 60 días al término de su vencimiento. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, que se dirigirá a la sede de la Comisión Paritaria del artículo 8 del presente convenio en el Hospital de San Rafael, C/ Diego Arias, 2, de Cádiz.

En caso de ser denunciado, el convenio se considerará vigente mientras se llevan a cabo las negociaciones tendentes a la suscripción de un nuevo convenio durante un máximo de tres meses desde la fecha en que se produzca la denuncia. Transcurrido dicho plazo perderá completamente su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito regional o en su caso estatal que fuera de aplicación. No obstante, las partes se someterán a los procedimientos de mediación vigentes a fin de tratar de evitar la pérdida definitiva de vigencia del Convenio.

De mediar denuncia por alguna de las partes, éstas vendrán obligadas a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo dentro del mes anterior a la finalización de las respectivas vigencias.

**Art. 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

**Art. 5. Neutralización de las mejoras legales.**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones normativas legales y de obligado cumplimiento futuras que impliquen variaciones económicas en todos o

algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes por este Convenio superan el nivel total de éstos, considerados en su conjunto y cómputo anual, de forma individualizada para cada uno de los trabajadores a los que le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, y se vean afectados por dichas mejoras legales.

**Art. 6. Compensación y absorción de mejoras pactadas.**

Las condiciones pactadas serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, respecto de la totalidad de los conceptos económicos, cualquiera que sea la naturaleza y el concepto retributivo a compensar.

**Art. 7. Nulidad parcial del texto acordado.**

Si la autoridad laboral estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades adoptara las medidas citadas anteriormente, la comisión deliberadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación, manteniéndose la vigencia del resto del articulado del Convenio, o, si por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

**Art. 8. Comisión paritaria de seguimiento.**

1. Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo al amparo del artículo 85.3.e) del ET, que estará integrada por doce miembros, seis representando a la Empresa y elegidos por esta, y seis representando a los Comités de Empresa.

1. La Comisión Paritaria establecerá un Reglamento de Funcionamiento que determine los procedimientos y trámites para solventar las discrepancias en su seno, así como para alcanzar los Acuerdos y los Laudos necesarios en su función de Intermediación.

2. Funciones de la Comisión:

i. Función de Intermediación y Arbitraje para alcanzar Acuerdos y Laudos.

La Comisión Paritaria deberá conocer, conciliar y arbitrar soluciones de todas las cuestiones y de todos los conflictos individuales o colectivos surgidos para resolver las discrepancias en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del procedimiento que se disponga en el previsto Reglamento de Funcionamiento de dicha Comisión. En los conflictos colectivos, jurídicos o de intereses, anteriormente señalados, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional de esos conflictos y de otros que surjan directamente con ocasión de la interpretación, de la aplicación, o de la concurrencia de este Convenio. En los conflictos individuales, si las partes lo admiten, el arbitraje de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferencial.

ii. Las funciones de negociación entre empresa y trabajadores previstas en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores relativas a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

iii. De estudios y propuestas.

La Comisión Paritaria conocerá y podrá informar sobre la propuesta de Formación.

**Artículo 9. Igualdad entre hombres y mujeres.**

Todas las referencias contenidas en el presente convenio deben entenderse realizadas al conjunto de la plantilla de la empresa, sin ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres. Cualquier referencia terminológica realizada únicamente al género masculino o femenino deberá entenderse realizada de forma indistinta a ambos géneros.

Igualmente, las partes acuerdan la vigencia del Plan de Igualdad de la Empresa J.M. Pascual Pascual, S.A., de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores el 26 de julio de 2011.

## CAPÍTULO II

### DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Art. 10. Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el presente convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la Empresa en uso de sus facultades organizativas.

Los trabajadores se obligan a facilitar a la empresa la documentación precisa y necesaria, respecto a su actividad laboral u ocupación, a fin de poder cumplir esta con la aplicación de la normativa legal que le es exigible.

Podrá el empresario, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones. En todo caso, ambas partes, se someterán a lo que en la materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe de la representación laboral en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

## CAPÍTULO III

### JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 11. Jornada.

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio.

La Empresa expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo el calendario laboral, en el cual, por el carácter de la producción de los servicios hospitalarios, con una organización del trabajo que requiere de permanentes actividades laborales en régimen de turnos de distinta duración, se deberá salvaguardar el derecho y la obligación de todos los trabajadores, sin excepción, a realizar dichos turnos; sin que ningún trabajador tenga derecho a la consolidación en alguno de ellos, respetando dicho calendario en todo momento la legislación vigente de los descansos y libranzas de todos los trabajadores para este trabajo a turnos.

Art. 12. Jornada especial.

El trabajador fijo podrá solicitar, y la Empresa concederá una reducción de su jornada de trabajo y de su salario del 50%. El trabajador que solicite tal reducción de jornada lo hará por un tiempo mínimo de 6 meses. Si en un mismo servicio o departamento coincidieran varios trabajadores con los permisos o reducciones de jornada de los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute se acordará entre ellos y con la empresa para preservar las necesidades del servicio.

Para el disfrute de los permisos o reducciones de jornada de los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se deberá preavisar con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

**Art. 13. Permisos retribuidos.**

1. La Empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medien las siguientes causas por el tiempo que se indica:

a) Veinte días naturales por matrimonio, que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales.

b) Tres días naturales por traslado de residencia habitual. Este permiso retribuido se dará una sola vez cada 12 meses, con independencia del número de traslados que en este periodo se puedan producir por el trabajador.

c) Un día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos. Este permiso retribuido se dará exclusivamente para el día de la celebración.

d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos. Un día natural por nacimiento de nietos.

e) Tres días naturales por accidente grave, enfermedad grave, o por hospitalización por enfermedad de hijos.

Dos días naturales por accidente grave, enfermedad grave, o por hospitalización por enfermedad de cónyuge, padres, hermanos, nietos y abuelos.

Dos días naturales por accidente o enfermedad que precisen intervención quirúrgica sin hospitalización pero sí reposo domiciliario, de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite al efecto hacer un desplazamiento superior a 100 km, el plazo será de cuatro días.

Al objeto de favorecer y facilitar la inserción laboral de la mujer o familias monoparentales con cargas familiares, la Empresa concederá a las trabajadoras un permiso retribuido por el tiempo de hospitalización de sus hijos, sin que dicho permiso pueda rebasar el máximo de siete días naturales.

Igualmente, y al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, la Empresa ampliará un día más el permiso retribuido del párrafo segundo del apartado e) por enfermedad grave, o por hospitalización por enfermedad de cónyuge.

f) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos. Tres días naturales por fallecimiento de padres, hermanos y un día natural por fallecimiento de nietos.

g) Un día natural por fallecimiento de un familiar de segundo grado no especificado anteriormente de uno u otro conyugue.

h) Un día natural para concurrir a exámenes exclusivamente para la obtención de un título académico o profesional. Para ello el trabajador deberá presentar la solicitud con siete días de antelación, así como el justificante de haberse presentado al examen.

i) Un día natural para el día de la celebración por Bautizo o Primera Comunión de hijos o nietos.

j) Las licencias retribuidas contempladas en los apartados e), f), g) serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que acrediten el previo registro municipal de su convivencia.

2. Todas las licencias anteriores, excepto las reseñadas en los apartados a), g) y h) se ampliarán si el motivo ocurre fuera de la provincia del centro de trabajo, en función de la distancia, y de acuerdo a la escala siguiente:

- Más de 100 km: 1 día más.
- Más de 350 km: 2 días más.
- Más de 500 km: 3 días más.
- Más de 1.000 km: 4 días más.

A los solos efectos de dilucidar posibles dudas, en relación a los grados de parentesco, se adjunta al cuerpo del texto del convenio, tabla expositiva de los grados de parentesco, según se trate de una relación de afinidad o consanguinidad.

**Art. 14. Permisos retribuidos por asuntos propios.**

1. Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad podrán disfrutar de 2 días de permiso remunerado cada año de vigencia de este Convenio por asuntos propios. La

solicitud deberá realizarse al menos con quince días de antelación, y su autorización será concedida en la fecha en que lo permita la organización del trabajo del servicio del centro al que pertenezcan, una vez consultado el Comité de Empresa, sin que en ningún caso, tal permiso sea acumulable a cualquier otra licencia, permiso o vacaciones.

**Art. 15. Vacaciones.**

a) Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de treinta días naturales de descanso retribuido al año, que no podrán sufrir un fraccionamiento superior a dos períodos.

b) Las vacaciones anuales serán solicitadas con la antelación suficiente, a fin de que la distribución de las mismas pueda llevarse a cabo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada centro, siendo el criterio de rotación el principal para su organización. El control se llevará a cabo mediante un fichero confeccionado al efecto que podrá ser consultado en cualquier momento por los Comités de Empresa correspondientes. A efecto del mencionado criterio de rotación se considerará que tienen la característica de meses de verano, los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

c) Los trabajadores que en la fecha señalada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio en la misma, computándose por meses las fracciones inferiores a este período.

**Art. 16. Excedencias y bajas voluntarias**

i. Para las excedencias voluntarias del apartado 2, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se establece un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Sin que este tiempo de excedencia compute a ningún efecto, tampoco podrá concederse para trabajar en otra empresa que implique competencia, causando baja el trabajador que no solicite su reingreso con quince días antes del vencimiento.

ii. Si la vacante del trabajador en excedencia se cubre, deberá serlo por sustitutos (contratos interinos) debiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

3. En caso de baja voluntaria del trabajador, este vendrá obligado a preavisar por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su cese. En caso contrario la empresa podrá descontar un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, del importe de su liquidación final.

**Art. 17. Licencias sin sueldo**

1. Los trabajadores fijos con un año de antigüedad podrán solicitar licencia sin sueldo por períodos máximos de 15 días hasta dos veces al año, sin que estos periodos puedan ser consecutivos, ni acumularse más de uno en un mismo mes. Dichos permisos no remunerados se concederán en la fecha en la que lo permita la organización del trabajo del servicio del centro al que pertenezcan, una vez consultado el Comité de Empresa, y siempre que no sean utilizados para la ocupación de otro puesto de trabajo en otra empresa que implique competencia.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de dicha Ley.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso

regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100. A los efectos del ejercicio de este derecho, el trabajador lo deberá comunicar a la Empresa con al menos quince días de antelación a la fecha por él prevista para su disfrute.

#### CAPÍTULO IV

##### DEFENSA DE LA SALUD Y ÓRGANOS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD

###### Art. 18. Salud laboral.

La Sociedad J. M. Pascual Pascual, S.A., y la representación laboral, conscientes de que la Prevención de Riesgos Laborales es una inversión dirigida a la protección de los hombres y mujeres que trabajan en nuestros hospitales, y que debe ser abordada desde una perspectiva de responsabilidad de cada una de las personas que forman parte del proceso productivo de los mismos, acuerdan:

a) Seguir trabajando en los Comités de Seguridad y Salud de cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, como órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

b) El Servicio de Prevención de la Sociedad J. M. Pascual, Pascual, S.A., constituido de acuerdo a las previsiones del art. 31 de la Ley 31/1995, seguirá coordinando y ejecutando toda la actividad preventiva prevista por la Ley en los centros de trabajo de la Empresa, incluida la formación de los trabajadores referida en el art. 19 de la Ley.

c) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo cuando razones de toxicidad, peligrosidad, penosidad o contagio puedan producir abortos o deformidad en el feto y a la incorporación a su puesto habitual cuando se incorpore después del parto.

e) Las normas de prevención para el personal que realice su cometido en unidades de radiaciones, radioterapia y medicina nuclear deberán recoger la obligación de la Empresa de proveer a éstos de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo y calzados especiales y, además, establecer los oportunos sistemas de control para medir la irradiación recibida, así como para conocer periódicamente el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren necesarios para velar por su seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros, según las normas dictadas al respecto. Se efectuarán, al menos, cada tres meses los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar a estos profesionales en relación con el trabajo que realizan.

f) A los trabajadores corresponde cumplir las obligaciones en materia de prevención y protección del artículo 29 de la Ley 35/1995, por lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del ET cuando no guarde las normas de prevención y protección establecidas podrá ser sancionado según la gravedad de los hechos.

Los Comités de Seguridad y Salud estudiarán aquellas situaciones especiales de trabajadores que por su larga permanencia en puestos de mayor riesgo para la salud quieran optar a una vacante de la misma categoría y nivel en otro servicio, sin que con ello se altere el funcionamiento de los servicios.

Art. 19. Bajas por enfermedad y accidente.

i. En la baja por accidente y enfermedad laboral, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.

ii. En la ILT por enfermedad común, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente, salvo en el supuesto de baja con hospitalización, que se percibirá el 100% durante la hospitalización.

Art. 20. Vestuario.

1. Los trabajadores recibirán dos uniformes completos, que serán distribuidos por la dirección de los Centros con ocasión de la formalización del contrato de trabajo y de forma periódica antes del 1 de mayo y antes del 1 de octubre de cada año. Tales uniformes serán devueltos con ocasión de la recepción de otros nuevos o, en su caso, de la finalización del contrato de trabajo, dejando de tener en uno y otro supuesto el efecto de anticipo salarial por cuantía equivalente al de su valor venal.

2. La Empresa, independientemente de las entregas mencionadas anteriormente, se compromete a sustituir los uniformes deteriorados para velar por la buena imagen de sus profesionales y sus hospitales.

## CAPÍTULO V

### PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Art. 21. Promoción y formación.

La Formación Continua que se realice deberá dirigirse a conseguir una mayor promoción profesional y una mejora de las competencias y de las cualificaciones de los trabajadores y profesionales, para permitir compatibilizar la mayor competitividad de los centros con la formación individual de los trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### ESTRUCTURA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Art. 22. Estructura salarial y retribuciones.

1. Estructura salarial. La estructura salarial de los profesionales y trabajadores incluidos en el presente Convenio será la resultante de los apartados siguientes:

1.1. Salario Base Convenio. Los trabajadores afectos por el presente Convenio serán remunerados por la Empresa durante el año 2018, con efectos del 1 de enero, conforme a las cuantías del Salario Base Convenio que se establecen en el Anexo I del Convenio. Para los tres años siguientes, 2,019, 2020 y 2021, dichos importes se incrementarán en un porcentaje del 1,25% cada uno de ellos sobre las cuantías resultantes de la aplicación del mismo al término de cada anualidad.

1.2. Complemento de Actividades Tóxicas, Peligrosas, Penosas y Contagiosas. Los trabajadores afectos por el presente Convenio percibirán este complemento que se fija para el tiempo de su vigencia en el 25% del valor del Salario Base Convenio de cada categoría.

1.3. Complemento de Asistencia, Dedicación y Colaboración. Será asignado mensualmente por la Dirección de los Centros a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones contribuyen a la mejora progresiva de la calidad asistencial de los Centros

a través de su especial dedicación y asistencia para el cumplimiento de los objetivos asistenciales que los centros vayan estableciendo.

Este complemento se fija para el período de vigencia del presente Convenio en el 3,1% del valor del Salario Base de cada categoría y se devengará con carácter general en tanto el centro no tenga definidos aquellos objetivos.

1.4. Complemento de Nocturnidad. El trabajo realizado durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente tiene la consideración de trabajo nocturno y tendrá una retribución específica que se fija en un 25% del valor del Salario Base Convenio de cada grupo profesionales de todas las categorías.

La finalización de tales trabajos supondrá la pérdida de este complemento salarial, que carece de efectos consolidables.

Quedan exceptuados de la percepción de este complemento los trabajadores contratados para el trabajo que sea nocturno por su propia naturaleza.

1.5. Guardias médicas. Las guardias médicas serán retribuidas por módulos de 17 o de 24 horas con arreglo a las cuantías mínimas que se establecen a continuación para cada uno de los grupos de facultativos.

1. Especialistas o Médicos acreditados por la Empresa de entre los que lleven más de 5 años en ella

Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	342,43 €
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	239,10 €
1. Médicos acreditados por la Empresa de entre los que lleven más de 3 años en ella y no incluidos en el apartado anterior

Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	239,10 €
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	206,53 €
2. Médicos acreditados por la Empresa de entre más de 1 año y menos de 3 años en ella

Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	219,08 €
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	195,64 €
3. Médicos acreditados por la Empresa con menos de 1 año en ella

Domingos y Festivos (módulo 24 horas)	141,32 €
Lunes a Sábado (módulo 17 horas)	119,55 €

1.6. Horas extraordinarias.

Con las limitaciones establecidas en el punto 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se abonarán al trabajador con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria que resulte de la fórmula siguiente:

$$\text{V.H.O.} = \frac{(\text{SB} + \text{CPT} + \text{CP}) \times 6 + \text{CVP} / 52 + \text{RD}}{\text{HET} / 52}$$

Dónde:

VHO = Valor Hora Ordinaria.

SBC = Salario Base Convenio.

CPT = Complemento puesto de trabajo.

CPCTI = Complementos personales nacidos del contrato de trabajo individual.

CVP = Complemento vencimiento periódico.

HET = Hora efectiva trabajo.

1.7. Pagas extraordinarias. Los trabajadores de la Empresa percibirán dos pagas extraordinarias anuales, o su parte proporcional al tiempo trabajado, cuya cuantía de cada una será equivalente a una mensualidad del Salario Convenio más el valor del Complemento ad personam de aquellos trabajadores que lo disfruten, y que serán

abonadas respectivamente en las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre de cada año.

1.8. Complemento de cargo de libre designación. Los cargos de libre designación de la siguiente tabla percibirán un complemento cuya cuantía mínima para 2018, y con efecto retroactivo al 1 de enero de este año, es la que le corresponde a cada uno de ellos en dicha tabla. En todos los casos, la percepción de este complemento queda supeditada al desempeño del cargo, al carecer de efectos consolidables.

PUESTO	COMPLEMENTO DE PUESTO
Director	179,63 €/mes
Jefe de Enfermería	149,81 €/mes
Supervisor Enfermería	81,60 €/mes
Jefe de Cocina	81,60 €/mes
Jefe de Administración	81,60 €/mes
Encargada de Servicios	81,60 €/mes
Jefe de Mantenimiento	81,60 €/mes

#### 1.9. Paga de Fidelidad.

Con el objeto de premiar la fidelidad de los profesionales y trabajadores, la empresa abonará una paga de cuatro mensualidades de Salario Base Convenio a todos aquellos trabajadores que cumplan en situación de alta en la empresa 25 años de servicios prestados en la misma.

Esta paga de fidelidad se hará efectiva dentro del primer trimestre del año en que el trabajador cumpla los 25 años de trabajo efectivo en cualquier centro de la empresa e independientemente de los tipos de contratos para ello sucedidos.

#### 1.10. Días festivos.

En materia de días festivos las partes estarán a la legislación vigente en cada momento y, en su caso, a los acuerdos que se alcancen.

## CAPÍTULO VII

### OTROS DERECHOS Y DEBERES

#### Art. 23. Jubilaciones anticipadas.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Art. 24. Otros derechos sindicales.

A los efectos previstos en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedan facultadas las direcciones de los centros de trabajo comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio para concertar con los correspondientes Comités de Empresa la acumulación de horas, en los términos que determina el referido precepto.

#### Art. 25. Contratos de duración determinada.

Los contratos laborales no podrán ser de menos de 10 horas mensuales.

#### Art. 26. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal se podrán efectuar por decisión de la Empresa en los supuestos del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, así como por solicitud del interesado, por acuerdo contractual entre la Empresa y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad. La compensación por los gastos propios como los de los familiares a cargo del trabajador se ajustará a los términos que se convengan previamente entre la Empresa y el trabajador.

Art. 27. Trabajos de categorías superior o inferior.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Período de prueba.

El período de prueba en caso de nuevos trabajadores será de seis meses.

Art. 29. Contratos para la formación.

La Empresa, para facilitar la inclusión laboral de los trabajadores mayores de dieciséis años y hasta los 30 años, podrá dotarse de un plan formativo de empresa para la modalidad contractual del punto 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral (BOE de 7 de julio de 2012), que no podrá celebrarse para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la empresa por un tiempo superior al del período de prueba del art. 28 de este Convenio.

De acuerdo a las necesidades organizativas de la empresa para propiciar la actividad formativa más abajo indicada, la duración mínima de estos contratos será de 6 meses y la máxima de tres años. Podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes por dos veces, siendo la duración de cada prórroga no inferior a 6 meses ni exceder de la duración máxima. Finalizada la duración del contrato, ya sea en su duración inicial o en las posibles prórrogas, sólo se celebrará otro de este tipo con el mismo trabajador si es para obtener otra distinta cualificación profesional.

Las actividades formativas a las que se refiere este artículo del convenio se relacionan principalmente, aunque no exclusivamente, con la formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y tienen que ver con la adaptación de los trabajadores a las características singulares de determinados puestos de trabajo de la empresa.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima del presente convenio colectivo.

La retribución del contrato para la formación será la del salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Art. 30. Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Sociedad J. M. Pascual Pascual, S.A., tendrán derecho a un ejemplar de este Convenio, que será editado por la Empresa para su distribución por los Comités.

Art. 31. Para los profesionales de las categorías de personal facultativo superior del grupo primero del Anexo I, que vayan a recibir una formación de especialización profesional con cargo a la empresa para realizar un proyecto o un trabajo específico, se podrá incluir en su contrato la obligación de permanecer en la misma durante los dos años siguientes de haber finalizado esa formación. Si el trabajador abandona el trabajo antes de ese plazo, la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

## CAPÍTULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

Art. 32. 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 trabajadores/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, 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 los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores/as.

#### Artículo 33. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo.
- b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, como asimismo los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

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 veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo en perjuicio del servicio y de los compañeros, apareciendo en carteleras del centro.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, a presentar a la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) 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.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- h) 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.
- i) El quebrantamiento o la violación de datos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez en el trabajo, que de ser habitual será considerada falta muy grave.
- k) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa, o el no uso de las prendas o uniformes de la empresa, o el salir del centro de trabajo, con estos.
- l) 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 tres 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 cinco ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco 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 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 o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento 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, laboral o de cualquier otra naturaleza vejatoria u ofensiva

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad de higiene, debidamente advertida.

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 del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 34. Sanciones.

1. 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, con apercibimiento.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes y despido disciplinario.

d) Cualquiera otra de similar naturaleza, no relacionadas, en concordancia con las contenidas en el artículo 54 y concordantes del texto del Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollen y/o relativas al normal funcionamiento de la actividad hospitalaria, que repercutan gravemente en perjuicio tanto de la empresa, como de los compañeros de trabajo y el personal hospitalizado o atendido en los diferentes centros de la empresa, incluidos acompañantes, familiares y público asistente a estos.

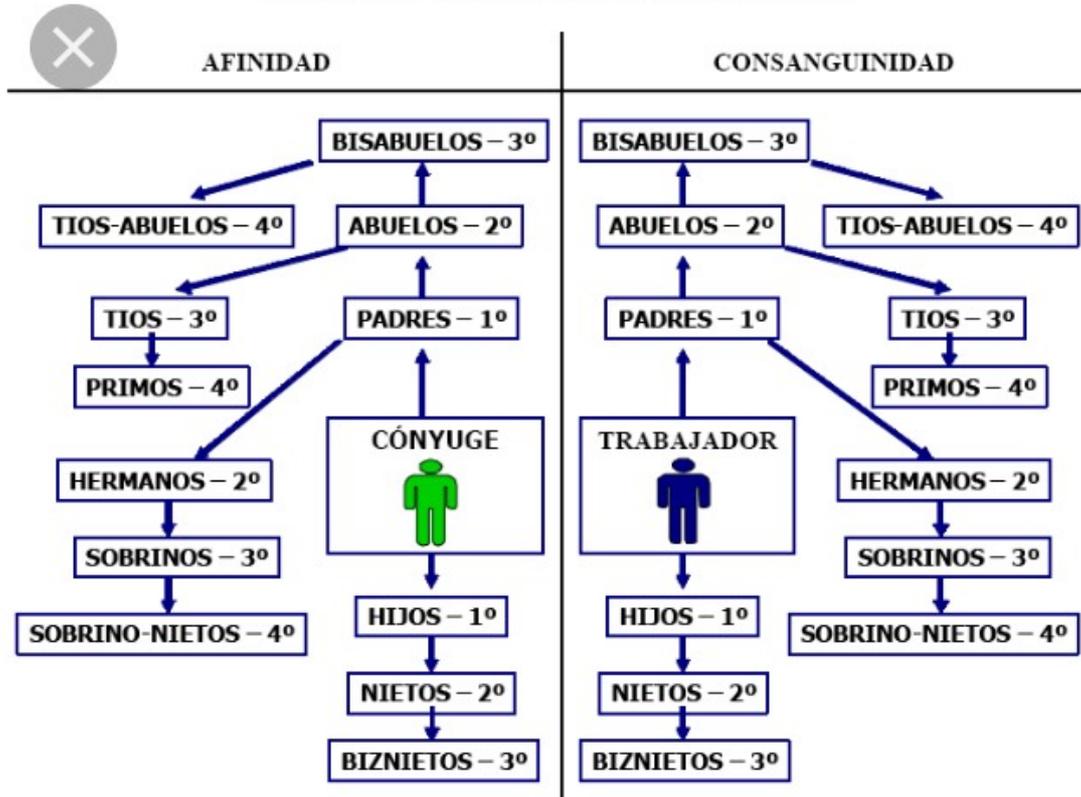
#### Artículo 35. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

Será absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO



## ANEXO I TABLA SALARIAL 2018

Grupos Profesionales	Grupo Equivalencia*	Gradualización de Funciones	Salario Base Convenio Euros/Mes
<b>1 PERSONAL FACULTATIVO SUPERIOR</b>			
1.1 Facultativo Médico de Staff	A	1ª	1.675,55 €
1.2 Facultativo Médico Policlínica	A	1ª	1.563,99 €
1.3 Facultativo Médico Interno	A	1ª	1.563,99 €
1.4 Facultativo Médico Ayudante	A	1ª	1.563,99 €
1.5 Titulado Superior de Staff	B	1ª	1.563,99 €
1.6 Titulado Superior Técnico	B	1ª	1.563,99 €
1.7 Titulado Superior de Apoyo	B	1ª	1.563,99 €
1.8 Otros titulados Superiores	B	1ª	1.563,99 €
<b>2º DE PERSONAL MEDIO</b>			
2.1 Gestor de Negociado	F	2ª	1.512,54 €
2.2 DUE Policlínica	C	2ª	1.174,51 €
2.3 DUE de Bloque	C	2ª	1.174,51 €
2.4 DUE de Área	C	2ª	1.174,51 €
2.5 Matrona Policlínica	D	2ª	1.174,51 €
2.6 Matrona de Bloque	D	2ª	1.174,51 €
2.7 Ingeniero Técnico	E	2ª	1.174,51 €
2.8 Técnico de Área de Gestión / Apoyo	E	2ª	1.098,65 €
2.9 Técnico de Rayos, Laboratorio y Anatomía	E	2ª	1.098,65 €
<b>3º DE PERSONAL TÉCNICO DE SERVICIOS</b>			
3.1 Oficial de Primera	F	3ª	1.098,65 €
3.2 Administrativo de Gestión	F	3ª	1.098,65 €
3.3 Administrativo de Apoyo	F	3ª	1.098,65 €
3.4 Asistente de Apoyo	G	4ª	1.098,65 €
3.5 Asistente Polivalente	G	4ª	1.098,65 €
3.6 Otros Asistentes	G	4ª	1.098,65 €
<b>4º DE PERSONAL AUXILIAR</b>			
4.1 Auxiliar Sanitario de Policlínica	H	4ª	1.049,01 €
4.2 Auxiliar sanitario de Bloque	H	4ª	1.049,01 €
4.3 Auxiliar Sanitario de Área	H	4ª	1.049,01 €
4.4 Mozo/a Sanitario	I	4ª	1.049,01 €
4.5 Mozo/a de Clínica	I	4ª	1.049,01 €
4.6 Auxiliar Administrativo de Gestión	J	4ª	1.049,01 €
4.7 Auxiliar Administrativo de Apoyo	J	4ª	1.049,01 €
4.8 Auxiliar Administrativo Polivalente	J	4ª	1.049,01 €
<b>5º DE PERSONAL TÉCNICO DE OFICIOS</b>			
5.1 Oficial Polivalente	K	4ª	1.084,27 €
5.2 Oficial de Mantenimiento	K	4ª	1.084,27 €
5.3 Oficial de Servicios Generales	K	4ª	1.084,27 €
<b>6º DE PERSONAL DE OFICIOS VARIOS</b>			
6.1 Ayudante de Hostelería Hospitalaria			
6.1.1 En Jornada completa	L	5ª	1.018,41 €
6.1.2 Por horas	L	5ª	5,81 €
6.2 Ayudante de Hospedaje Hospitalario			
6.2.1 En Jornada completa	L	5ª	1.018,41 €
6.2.2 Por horas	L	5ª	5,81 €
6.3 Peón/Pinche			
6.3.1 En Jornada completa	L	5ª	1.018,41 €
6.3.2 Por horas	L	5ª	5,81 €
* Cada una de las letras designa el grupo de equivalencia correspondientes			