

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 23 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora para la modificación del Convenio Colectivo de la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. (Hospital Virgen de la Bella, Clínica San Rafael y Hospital Santa María del Puerto).

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora para la modificación del Convenio Colectivo de la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A. (Hospital Virgen de la Bella, Clínica San Rafael y Hospital Santa María del Puerto) (7100036201199), suscrito por las partes legitimadas, en fecha 22 de enero de 2024, inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en fecha 21 de mayo de 2024 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. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 23 de mayo de 2024.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 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/as 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/as 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 las personas trabajadoras 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), así como de cuantos otros centros se puedan aperturar por la empresa durante su vigencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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 2022 y el 31 de diciembre de 2026, habiéndose acordado un incremento salarial del 3% para dicho año 2022, y de un 1% de incremento para cada uno de los cuatro siguientes años de vigencia.

Por tanto, el presente convenio tendrá una vigencia de cinco años, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2022, salvo el seguro colectivo para los supuestos de fallecimiento e incapacidades que se regula en el presente convenio, que entrará en vigor desde la firma de la póliza correspondiente, una vez se haya registrado y publicado este Convenio.

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.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulado por el SERCLA en el ámbito autonómico, conforme a lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

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

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.

2. 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.

3. Funciones de la Comisión:

a) 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.

b) 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.

c) Llevar a cabo las modificaciones del presente convenio que vengan motivadas por reformas legales posteriores a su aprobación y publicación.

d) De estudios y propuestas

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

Art. 9. Política de Igualdad.**1. Igualdad entre mujeres y hombres.**

Conforme al Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Tanto la representación de la empresa, como la representación de las personas trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa e indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación a un sindicato, etc.; así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente. De este modo se elaborará y aplicará un plan de igualdad conforme a lo establecido en los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que deberá asimismo ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Dicho plan deberá contar con medidas acordes a lo establecido en la normativa reguladora, especialmente por lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en el R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

a) Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

b) Clasificación profesional. Empresa y representación legal de las personas trabajadoras deberán establecer medidas que garanticen un lenguaje inclusivo y la eliminación de cualquier discriminación que pueda existir en el mismo.

c) Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se intentará promover, la superación del déficit de presencia de mujeres en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

d) Formación profesional. En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

e) Conciliación laboral. Empresa y representación de las personas trabajadoras deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

f) Igualdad retributiva. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Por ello, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, se velará especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

g) Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

3. Política frente al acoso, acoso por razón de sexo y/o mobbing.

Acoso sexual es cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán en todo caso discriminación de naturaleza sexual.

Supeditar un derecho o la expectativa de derecho a la aceptación o no de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la convicción de que los valores de la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elaborará un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo o cualquier otra discriminación en la empresa, a través del cual se definan las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El citado protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

A tal efecto, la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., considera:

1. Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

2. Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

3. Que toda la plantilla de José Manuel Pascual Pascual, S.A. debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

4. Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla.

5. Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

Por ello, la empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., declara:

1. Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

2. Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

3. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

La empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., insta:

1. A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.

2. A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

La empresa José Manuel Pascual Pascual, S.A., se compromete a:

1. Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del protocolo que se elabore y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspire.

2. Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.

3. Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

4. Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita.

CAPÍTULO II

Dirección y Control de la Actividad Laboral

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

La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

En cumplimiento de esta obligación, la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras 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/la trabajador/a 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/as trabajadores/as, sin excepción, a realizar dichos turnos; sin que ninguna persona trabajadora 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/as trabajadores/as para este trabajo a turnos.

Art. 12. Jornada especial.

1. La persona trabajadora fija 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.

2. Para la concesión de los permisos y reducciones establecidos en los apartados 4, 5, 6, 7 y 8 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, si en un mismo servicio o departamento coincidieran varios/as trabajadores/as con los permisos o reducciones de jornada a los que se refieren dichos apartados, 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, 5, 6, 7 y 8 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 se iniciarán y finalizarán.

3. Permiso de lactancia: Este permiso se puede tomar desde el primer momento en que el/la progenitor/a se incorpore al trabajo tras la baja de maternidad o paternidad, y hasta que él/la lactante cumpla 9 meses, o hasta la duración del contrato si este es menor. Los días transcurridos desde la incorporación al trabajo hasta la fecha de solicitud no son recuperables.

El/la trabajador/a podrá optar por cualquiera de estas tres opciones:

1. Ausentarse una hora de su trabajo o dos fracciones de media hora, dentro de la jornada laboral.

2. Reducir media hora su jornada laboral, bien al inicio o a la finalización de la misma. Este caso es para cuando el trabajador solicita entrar más tarde o salir antes.

3) Lactancia acumulada: 15 días naturales, si el/la trabajador/a tiene contrato hasta que su hijo/a tenga 9 meses de edad. En caso contrario, la parte proporcional.

Este permiso deberá solicitarse por escrito a la empresa 15 días antes de inicio, indicando la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso de lactancia, la reducción de jornada o las horas previstas de ausencia de su puesto de trabajo durante su jornada laboral.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4. En cuanto a adaptación de la jornada de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, se estará a lo dispuesto en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, siempre teniendo en cuenta la actividad hospitalaria ininterrumpida que desarrolla la empresa y las necesidades organizativas y productivas que ello supone, evitando en cualquier caso que dicho derecho pueda suponer un perjuicio tanto para la actividad hospitalaria que se presta como para el resto de compañeros que forman el servicio.

Art. 13. Permisos retribuidos.

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

a) Veinte días naturales por matrimonio o pareja de hecho legalmente registrada, que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales. Este permiso solo se podrá disfrutar una sola vez con la misma persona por matrimonio o pareja de hecho.

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) Un día natural por nacimiento de nietos.

e) Cinco días naturales por accidente grave, enfermedad grave, o por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, siempre que dicho permiso tenga como finalidad el cuidado efectivo de la persona afectada.

A tal efecto, se deberá acreditar y justificar documentalmente la relación con la persona afectada, y la convivencia se deberá acreditar con certificado de empadronamiento actualizado.

En todo caso, no se podrá disfrutar más días por este permiso que los propios reconocidos a la propia persona afectada que motiva este permiso.

En el caso de que varios familiares trabajen en la empresa, se podrá limitar el cumplimiento simultáneo de este permiso si se genera sobre la misma persona afectada.

Al objeto de favorecer y facilitar la inserción laboral de las familias monoparentales con cargas familiares con hijos menores o dependientes, la Empresa concederá a las personas trabajadoras un permiso retribuido por el tiempo de hospitalización de sus hijos, sin que dicho permiso pueda rebasar el máximo de siete días naturales. Este permiso no podrá acumularse con el resto de permisos, salvo los correspondientes por desplazamiento. Con la solicitud de dicho permiso se debe de acreditar documentalmente la condición de familia monoparental e hijos menores o dependientes.

f) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos. Tres días naturales por fallecimiento de padres, hermanos.

g) Dos días naturales por fallecimiento de un familiar de segundo grado no especificado anteriormente de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.

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) Conforme al art. 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de «fuerza mayor» cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con padres, hijos o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Este permiso especial por fuerza mayor solo será disponible por un máximo de 32 horas anuales, y en todo caso debe de acreditarse documentalmente la relación familiar, la causa del mismo y la convivencia con el certificado de empadronamiento.

Todos estos permisos retribuidos son por días naturales y consecutivos, que se conceden y disfrutan en el momento en que los hechos causantes se produzcan sin que se puedan disfrutar una vez pasado el hecho causante.

2. Todas las licencias anteriores, excepto las reseñadas en los apartados a), b), g), h), y j) se ampliarán, en función de la distancia del centro de trabajo que conlleve el desplazamiento, y de acuerdo a la escala siguiente:

- Más de 100 km: 1 día más.
- Más de 200 km: 2 días más.

3. A los efectos de concesión de los permisos regulados en el presente artículo, se considera «enfermedad o accidente grave» cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente la actividad habitual de la persona afectada, y requiera intervención clínica de cirugía mayor o tratamiento en un centro hospitalario.

Igualmente, se tendrá de referencia para la concesión de estos permisos el listado de enfermedades graves del anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

4. 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.

5. A los efectos del cómputo de los días de permisos se entenderá por día natural desde las 0:00 horas a las 23:59 horas.

Art. 14. Permisos retribuidos por asuntos propios.

Las personas trabajadoras 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.

A todos los efectos, se computará como día de asuntos propios la jornada laboral ordinaria.

Art. 15. Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de treinta días naturales de descanso retribuido al año, que no podrán distribuirse en un fraccionamiento superior a dos períodos.

2. 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.

3. 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

1. 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. Bajo ningún concepto se podrá conceder para trabajar en otra empresa pública o privada que implique competencia, causando baja el trabajador que no solicite su reingreso con quince días antes del vencimiento.

2. Si la vacante del trabajador en excedencia se cubre, deberá serlo por sustitutos (contratos de sustitución) 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. Permiso no retribuido. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. Los trabajadores fijos con un año de antigüedad podrán solicitar un permiso no retribuido sin cotización en la seguridad social, 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. A los efectos de la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de los apartados 4 y 5 del citado art. 48, de nacimiento, adopción y acogimiento, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio del derecho a disfrutar de la suspensión del contrato a jornada completa o parcial, transcurridos los plazos establecidos en dichos apartados, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Las trabajadoras embarazadas, así como las trabajadoras durante la lactancia natural, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo cuando razones de toxicidad, peligrosidad, penosidad o contagio puedan producir abortos o deformidad en el feto; o las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a, y a la incorporación a su puesto habitual cuando se incorpore después del parto, o el periodo de lactancia natural, en los términos del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. 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.

6. A las personas trabajadoras 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 E.T. 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.

1. En los supuestos de accidentes laborales, la empresa complementará la remuneración hasta el 100% del salario, salvo en supuestos de COVID, o cualquier otro tipo de pandemia y situaciones análogas, que se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente para dichas situaciones.

En los supuestos de enfermedad profesional se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.

2. En la Incapacidad Temporal 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. Las personas trabajadoras 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.

00302748

CAPÍTULO VI**Estructura salarial y retribuciones****Art. 22. Estructura salarial y retribuciones**

Estructura salarial. La estructura salarial de los profesionales y las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio será la resultante de los apartados siguientes:

1.1. Salario Base Convenio. Las personas trabajadoras afectas por el presente Convenio serán remuneradas por la Empresa durante el año 2022, 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 cuatro años siguientes, 2023, 2024, 2025 y 2026, dichos importes se incrementarán en un porcentaje del 1% 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. Las personas trabajadoras afectas 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras contratadas 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:

a) Especialistas o Médicos/as acreditados/as por la Empresa de entre los que lleven más de 5 años en ella.

Domingos y Festivos (módulo 24 horas): 376,67 €.

Lunes a Sábado (módulo 17 horas): 263,01 €.

b) Médicos/as acreditados/as 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): 263,01 €.

Lunes a Sábado (módulo 17 horas): 227,18 €.

c) Médicos/as acreditados/as por la Empresa de entre más de 1 año y menos de 3 años en ella.

Domingos y Festivos (módulo 24 horas): 240,99 €.

Lunes a Sábado (módulo 17 horas): 215,20 €.

d) Médicos/as acreditados/as por la Empresa con menos de 1 año en ella

Domingos y Festivos (módulo 24 horas): 155,45€.

Lunes a Sábado (módulo 17 horas): 131,50 €.

1.6. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se efectúen se compensaran en los términos establecidos en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

1.7. Pagas extraordinarias. Las personas trabajadoras 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/as trabajadores/as 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 2022, 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/a	185,02 €/mes
Jefe/a de Enfermería	154,30 €/mes
Supervisor/a Enfermería	84,05 €/mes
Jefe/a de Administración	84,05 €/mes
Jefe/a de Mantenimiento	84,05 €/mes

1.9. Paga de Fidelidad.

Con el objeto de premiar la fidelidad de los profesionales y trabajadores/as, la empresa abonará una paga de cuatro mensualidades de Salario Base Convenio a todos aquellos/as trabajadores/as 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 la persona trabajadora 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.

Se establece un complemento por cada uno de los 14 días festivos anuales que se preste servicios de carácter presencial en el centro de trabajo, siendo retribuidos dichos festivos trabajados a 3,50 euros por hora trabajada, salvo los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero que serán retribuidos a 5 euros por hora trabajada.

Quedan excluidos de este complemento los trabajadores del grupo 1, así como el personal de otros grupos que en dichos días festivos se encuentren en situación de guardia localizada ya siendo retribuidos por este concepto.

1.11. Complemento por disponibilidad, nocturnidad y responsabilidad del personal con categoría de enfermero/a y matrona/o.

En atención a las responsabilidades en el ejercicio de las funciones propias de la categoría, se establece un complemento por disponibilidad, nocturnidad y responsabilidad al personal con categoría de enfermero/a y matrona/o en la cuantía de 475,93 euros mensuales.

Este complemento es incompatible con el de nocturnidad del apartado 1.4 de este artículo, que si es aplicable al resto de categorías.

1.12. Complemento por disponibilidad y responsabilidad del personal con categoría de fisioterapeuta.

En atención a las responsabilidades en el ejercicio de las funciones propias de la categoría, se establece un complemento por disponibilidad y responsabilidad al personal con categoría de fisioterapeuta en la cuantía de 125,93 euros mensuales.

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 de duración determinada se ajustarán a las modalidades establecidas en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos por circunstancias de la producción podrán ampliarse hasta el periodo de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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/a, por acuerdo contractual entre la Empresa y la persona trabajadora y por permuta con otro/a trabajador/a de distinta localidad. La compensación por los gastos propios como los de los familiares a cargo de la persona trabajadora se ajustará a los términos que se convengan previamente entre la Empresa y el/la trabajador/a.

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 contratos de nuevos trabajadores/as será de seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Art. 29. Contratos formativos.

Los contratos formativos se ajustarán a los requisitos y condiciones expuestos en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora con contrato de formación, interrumpen el cómputo del mismo.

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

Art. 30. Todos/as los/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la Sociedad J.M. Pascual Pascual, S.A., tendrán derecho a un ejemplar de este Convenio.

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 la persona trabajadora 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.

Art. 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 cartelera 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 o que incurran en las incompatibilidades previstas en la legislación sanitaria.

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, por razón de sexo, 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.

Art. 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/as de trabajo y el personal hospitalizado o atendido en los diferentes centros de la empresa, incluidos acompañantes, familiares y público asistente a estos.

Art. 35. Tramitación y prescripción.

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

Sera 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.

CAPÍTULO IX

Pacto de no concurrencia contractual y competencia desleal

Art. 36. Durante la vigencia de los contratos de trabajo a jornada completa, las personas trabajadoras no podrán efectuar prestación laboral para otras empresas cuando se estime que pueda existir competencia desleal e incompatibilidades previstas en la legislación sanitaria con las prestaciones laborales contratadas.

A tal fin, antes de iniciarse la situación de concurrencia de contratos con otra empresa, las personas trabajadoras deberán notificar a José Manuel Pascual Pascual, S.A., con 15 días de antelación, su intención de prestar servicios para otra empresa o entidad de servicios sanitarios, a fin de determinar si existe una situación de competencia desleal en tal práctica, y su compatibilidad con la prestación de servicios establecida con José Manuel Pascual Pascual, S.A.

El incumplimiento por la persona trabajadora del deber de notificar a la empresa la contratación con otra empresa o entidad, conllevará la sanción correspondiente conforme al régimen disciplinario, pudiéndose aplicar en tal caso un despido disciplinario.

CAPÍTULO X

Mediación, Arbitraje y Conciliación ante Órganos externos a la Empresa

Art. 37. Sumisión al SERCLA de los conflictos colectivos.

Las personas trabajadoras, sus representantes y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria establecidos en el art. 8 del presente Convenio, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos y para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Seguro Colectivo

Art. 38. Seguro colectivo.

La empresa formalizará una póliza de seguro colectivo para todas las personas trabajadoras, que dará cobertura conforme a las siguientes contingencias y capitales:

- Fallecimiento por cualquier causa: 15.377,00 €.
- Fallecimiento por accidente: 18.842,00 €.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 30.753,00 €.
(en horario laboral o «in itinere»).
- Invalidez Permanente Total por accidente: 15.377,00 €.
(accidente laboral o de circulación «in itinere»).
- Invalidez Permanente Absoluta: 15.377,00 €.
- Gran Invalidez: 15.377,00€.

La empresa vendrá obligada a tener suscrita la citada póliza, una vez que se publique el presente Convenio Colectivo, siendo a partir de dicha fecha de publicación, desde la que entre en vigor este apartado del Convenio.

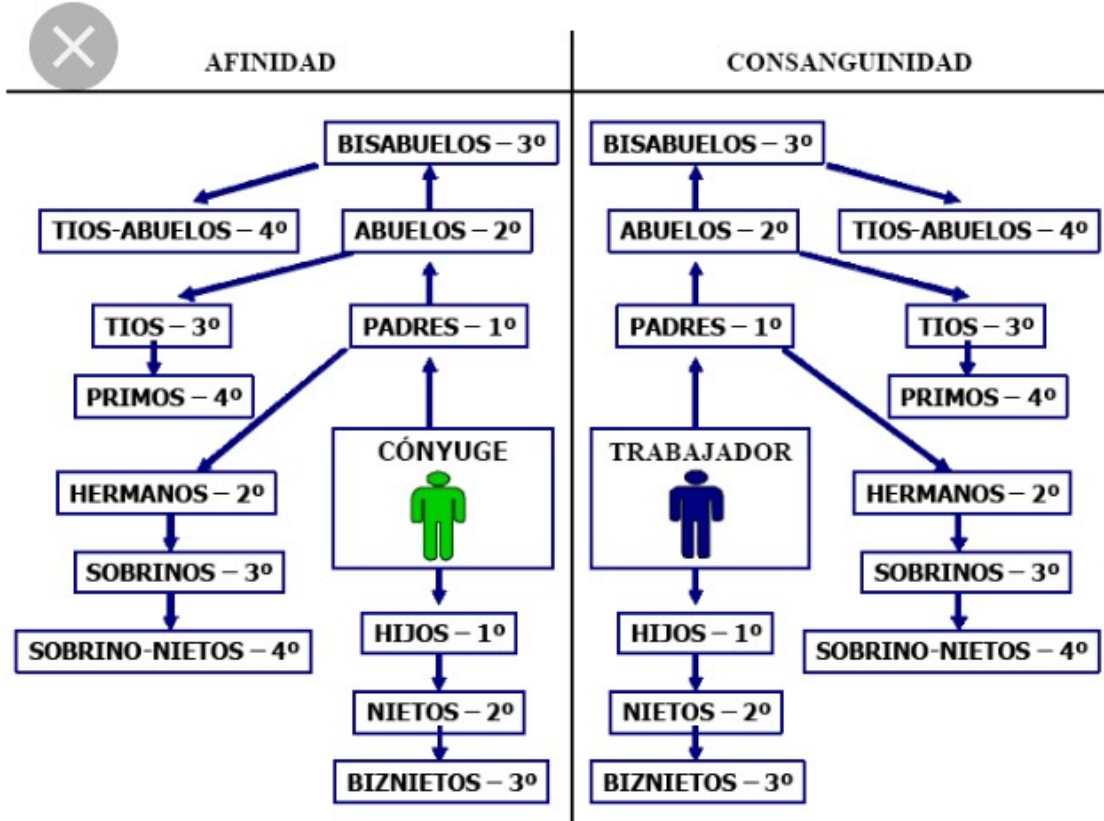
Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición final.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, por la actuación de la Comisión Paritaria, o la intervención ante el SERCLA, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO



ANEXO I TABLA SALARIAL 2022

CATEGORIAS	CONVENIO 2022	SALARIO BASE 2022
GRUPO 1		
1.1	Facultativo/a Médico/a	1.672,08
1.2	Técnico/a de Gestión	1.672,08
GRUPO 2		
2.1	Enfermero/a	1.255,68
2.2	Fisioterapeuta/Terapeuta Ocupacional	1.255,68
2.3	Matrona/o	1.255,68
2.4	Técnico/a de Apoyo	1.255,68
GRUPO 3		
3.1	Técnico/a Especialista	1.188,97
3.2	Oficial Administrativo	1.174,58
GRUPO 4		
4.1	Oficial Polivalente	1.159,21
4.2	Oficial	1.159,21
4.3	Auxiliar Enfermería/Farmacia/Emergencias	1.159,21
GRUPO 5		
5.1	Auxiliar Sanitario (Celador/a)	1.121,51
5.2	Auxiliar Administrativo	1.121,51
GRUPO 6		
6.1	Peón (Limpieza, pinche, jardinero, albañil,...)	1.088,79