

En ambos casos se respetarán los derechos adquiridos por los terceros de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena.—Este Convenio tiene naturaleza administrativa; se registrará por las estipulaciones en él contenidas, y en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios de la Ley 13/1995, de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

Madrid, 12 de mayo de 2000.—La Consejera de Servicios Sociales, Pilar Martínez López.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Pilar Dávila del Cerro.

## 14198 RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «José Manuel Pascual Pascual, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «José Manuel Pascual Pascual, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012942), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por los Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «JOSÉ MANUEL PASCUAL PASCUAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo que sustituye el firmado en Cádiz el 17 de junio de 1997, regulará desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa «José Manuel Pascual Pascual, Sociedad Anónima» y sus trabajadores que necesariamente estarán encuadrados en algunos de los grupos profesionales y categorías del anexo I del presente Convenio, en el que asimismo se especifican las equivalencias de funciones básicas entre categorías y la gradualización de tales funciones a los efectos del apartado tercero del artículo 22 y concordantes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, todo ello con independencia del centro de trabajo en el que presten sus servicios en cada momento y la actividad desarrollada en el mismo.

#### Artículo 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 y Hospital de la Santa Cruz), de Huelva (Hospital Blanca Paloma), de Málaga (Hospital F.A.C. «Dr. Pascual», de Montilla (Hospital «Virgen de las Viñas» y de Zafra (Hospital Comarcal de Zafra), así como de cuantos otros centros se puedan instalar durante su vigencia.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

1. La vigencia del presente Convenio será de tres años, y abarcará desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002.

2. Tanto el contenido normativo, como la estructura salarial definida en este Convenio Colectivo, quedarán tácita y automáticamente prorrogados por anualidades, si no fuesen denunciados por cualquiera de las partes, de manera fehaciente, con una antelación mínima de dos meses al término de sus respectivos vencimientos. 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 5. *Neutralización de las mejoras legales.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales 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.

#### Artículo 6. *Compensación 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.

#### Artículo 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 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.

#### Artículo 8. *Comisión paritaria de seguimiento.*

1. Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo al amparo del artículo 85.2 ) del Estatuto de los Trabajadores, que estará integrada por ocho miembros, cuatro representando a la empresa y cuatro 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 de 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.

La Comisión Paritaria deberá conocer, mediar y arbitrar en cuantas controversias individuales o conflictos colectivos mantengan las partes implicadas en este Convenio, incluidas las derivadas de la concurrencia, a efecto de hacer posibles los acuerdos y laudos a que hace mención en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, a través del procedimiento que se disponga en el Reglamento de Funcionamiento de dicha Comisión.

Tanto en los conflictos colectivos, como en los individuales, jurídicos o de intereses, anteriormente señalados, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo, además, un trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional de esos conflictos y de otros que surjan indirectamente con ocasión de la interpretación, de la aplicación, o de la concurrencia de este Convenio.

b) De estudios y propuestas:

La Comisión Paritaria podrá asesorar, a petición de la empresa, los objetivos de producción.

La Comisión Paritaria conocerá y podrá informar sobre la propuesta de formación continua elaborada por la Comisión de Formación del artículo 22, que con cargo a la financiación de la FORCEM pudiera solicitar la empresa.

## CAPÍTULO II

### Organización de la producción

Artículo 9. *Círculos de calidad y relaciones profesionales.*

Las partes mantienen y refuerzan el compromiso del anterior Convenio Colectivo de perfeccionar de forma continuada la productividad entendida como mejora de la eficiencia y de la calidad de la apreciación de los servicios sanitarios prestados por los hospitales de la sociedad «J. M. Pascual Pascual, Sociedad Anónima», para lo cual la Comisión Paritaria del Convenio considerará cuantas iniciativas se presenten por las partes con el fin de obtener, si procede, propuestas conjuntas de reorganización de la producción.

A los efectos de este artículo, en cada hospital se promocionará por la Comisión Paritaria del Convenio un círculo de calidad y de relaciones profesionales, que bajo la dirección técnica de un facultativo estará formada por un trabajador de cada uno de los seis grupos profesionales del Convenio designados por las partes para estudiar los sistemas de organización del trabajo y proponer innovaciones concretas encaminadas a la mejora de la calidad asistencial y de la productividad, que hagan posible, una vez definidos los objetivos asistenciales, que el complemento de asistencia, dedicación y colaboración de la nueva estructura salarial acordada pueda ser percibido por los trabajadores.

En los círculos de calidad y de relaciones profesionales se tratarán, también, todas aquellas cuestiones que relacionadas con los comportamientos y conductas laborales y profesionales puedan repercutir tanto en la atención de los enfermos como en el ambiente laboral.

Este grupo de trabajo funcionará por concertación de sus miembros y sus propuestas se formularán a la Comisión Paritaria del Convenio y a la empresa para su consideración.

Artículo 10. *Organización de la producción.*

Las partes convienen seguir fomentando las medidas de adaptabilidad empresarial y laboral que, sin comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, permitan adecuar más exactamente las variaciones de las necesidades reales de la producción en el sector hospitalario como un sector sometido a una realidad bien diferenciada, en la que inciden de un modo especial los elementos de estacionalidad, flujos de acceso y derivación, así como los de evaluación y seguimiento externo por parte de los agentes concertadores de los servicios sanitarios en el cambiante y atípico mercado sanitario.

1. El esfuerzo realizado en el anterior Convenio para eliminar las rigideces de anteriores clasificaciones de grupos y categorías profesionales, por otra parte encaminado a conseguir aquella adaptabilidad, ha venido constituyendo el elemento fundamental de la reordenación productiva acometida desde entonces en los hospitales y permitido destacar la aptitud profesional de sus trabajadores armonizándola con el componente de titulación y acreditación, y ha sido posible gracias al importante dispositivo de formación continua que en años sucesivos se ha puesto a disposición de aquel objetivo.

La identificación que entonces se hizo de los trabajos y tareas de los centros hospitalarios con sustantividad propia dentro de su actividad normal siguen vigentes, al seguir también vigentes los mismos elementos que permitieron su delimitación en tanto que reales, distintivos e independientes a los efectos previstos en el apartado a) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Fruto de todo ello es la regulación del presente Convenio de las contrataciones de los trabajadores para la realización de las tareas con sustantividad propia por el tiempo necesario para la parte de la producción de los servicios hospitalarios que está condicionada por esos elementos y que, por tanto, es considerada como una parte que permite el tipo de contrato del apartado a) del artículo 15 del texto refundido del Estatuto

de los Trabajadores, dentro del marco de facultades y competencias atribuidas a la legitimada negociación de las partes en la configuración de las materias contractuales, y en consonancia con el acuerdo interconfederal, aprobado recientemente entre empresarios y sindicatos.

2. Teniendo en cuenta que, tanto en la actual como en la previsible ordenación de la producción, la actividad normal hospitalaria condicionada de forma significativa por aquellos elementos afectada en cuanto a su autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa en el 50 por 100 de la misma, el tipo de contrato del apartado a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá ser utilizado por la empresa en esa proporción máxima sobre el total de los contratos y solamente para los trabajos y tareas definidas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa del anexo II del presente Convenio Colectivo.

3. Anualmente se revisarán el porcentaje y, en su caso, las tareas y trabajos de acuerdo a las variaciones que se hubieran producido en los objetivos asistenciales por los elementos de estacionalidad, flujos de acceso y derivación, así como los de evaluación y seguimiento externo por parte de los agentes concertadores de los servicios sanitarios.

La empresa y la representación laboral llegarán a un acuerdo para que la formación continua, que se solicite a la FORCEM, facilite la adaptación a las tareas y trabajos contratados por la anterioridad modalidad.

En los conflictos y en las reclamaciones individuales que pudieran ser consecuencia, o tener su origen en este tipo de contrato, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo, además, un trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional de esos conflictos.

## CAPÍTULO III

### Dirección y control de la actividad laboral

Artículo 11.

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 convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas.

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 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 IV

### Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Artículo 12. *Jornada.*

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo normas más favorables al trabajador. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

La empresa expondrá el calendario laboral en un lugar visible cada centro de trabajo.

Artículo 13. *Jornada especial.*

El trabajador fijo podrá solicitar, y la empresa concederá una reducción de su jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100.

El trabajador que solicite tal reducción de jornada lo hará por un tiempo mínimo de seis meses.

Artículo 14. *Permisos.*

1. La empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medie 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.
- c) Un día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos.
- d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos. Un día natural por nacimiento de nietos.
- e) Dos días naturales por enfermedad justificada de padres, hijos, hermanos y cónyuges. Tres días naturales para los casos de hospitalización de más de cuarenta y ocho horas de padres, hijos, hermanos y 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 cónyuge.
- h) Un día natural por exámenes en escuelas y centros públicos o privados reconocidos.
- i) Un día natural 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 kilómetros: Un día más.
- Más de 350 kilómetros: Dos días más.
- Más de 500 kilómetros: Tres días más.
- Más de 1.000 kilómetros: Cuatro días más.

#### Artículo 15. *Permiso especial.*

1. Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad podrán disfrutar de dos 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.

2. En ningún caso, tal permiso será acumulable a otras licencias o vacaciones.

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

1. 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.

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.

#### Artículo 17. *Excedencias voluntarias.*

1. Para las excedencias voluntarias del punto 2, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se establece un plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.

2. 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.

#### Artículo 18. *Licencias sin sueldo.*

Los trabajadores fijos con un año de antigüedad podrán solicitar licencias sin sueldo por un período máximo de treinta días repartidos dentro de un año. 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.

## CAPÍTULO V

### Defensa de la salud y órganos de prevención y seguridad

#### Artículo 19. *Salud laboral.*

La sociedad «J. M. Pascual Pascual, Sociedad Anónima», que ya venía comprometida por anteriores convenios colectivos en el desarrollo de una importante actividad preventiva de sus centros de trabajo, realizará los esfuerzos necesarios para la adaptación de esos anteriores sistemas a los de la Ley 31/1995, conscientes las partes de que la prevención de riesgos laborales no es un gasto ineludible, sino 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.

1. Sin menoscabo de los desarrollos reglamentarios de la Ley 31/1995, y mientras tanto, el presente Convenio Colectivo se regirá por las soluciones organizativas y funcionales que se establecen en los puntos siguientes en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Se constituyen los Comités de Seguridad y Salud en 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. A su través, tanto la empresa como la representación de los trabajadores y los Delegados de prevención de los centros desarrollarán sus cometidos, sus competencias y facultades.

3. Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en los mismos. Los Comités adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

4. Serán funciones de los Comités de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las diferencias existentes.

5. En el ejercicio de sus competencias, los Comités de Seguridad y Salud estarán facultados para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

6. Se creará o se concertará el Servicio de Prevención de la sociedad «J. M. Pascual Pascual, Sociedad Anónima», según las previsiones del artículo 31 de la Ley 31/1995, que coordinará y ejecutará toda la actividad preventiva prevista por la Ley en los centros de trabajo de la empresa.

7. El proceso de las evaluaciones de riesgos, tanto la inicial como las actualizadas, de cara a obtener la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar la decisión apropiada sobre la oportunidad de tomar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse, serán realizadas por el Servicio de Prevención.

8. La vigilancia y control de la salud del artículo 22 de la nueva Ley se encomienda al Servicio de Prevención.

9. La formación a los trabajadores referida en el artículo 19 de la Ley 35/1995, se encomienda al Servicio de Prevención.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. A los trabajadores corresponde cumplir las obligaciones en materia de prevención y protección del artículo 29 de la Ley 35/1995.

Con arreglo al artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando un trabajador no guarde las normas de prevención y protección establecidas en cada uno de los servicios de los hospitales podrá ser sancionado con un día de suspensión de empleo y sueldo. Considerándose como incumplimiento grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores la reiteración en más de tres ocasiones de esta conducta.

14. 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 otros servicios, sin que con ello se altere el funcionamiento de los servicios.

#### Artículo 20. *Bajas por enfermedad y accidente.*

1. Baja por accidente y enfermedad laboral, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.

2. Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común: Percibirá el 100 por 100 del salario base del presente Convenio y, si lo tuviere, el complemento «ad personem» desde el día 15 de la baja.

En el supuesto de baja por enfermedad con hospitalización se percibirá el 100 por 100 durante la hospitalización.

3. Seguimiento del absentismo: Al objeto de un control del absentismo laboral la Comisión Paritaria podrá recabar cuantos informes y antecedentes hayan fundamentado las distintas bajas laborales por Incapacidad Laboral Transitoria. Los acuerdos de la Comisión Paritaria en el seguimiento del absentismo serán tenidos en cuenta para la percepción del complemento de asistencia, dedicación y colaboración.

#### Artículo 21. *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.

### CAPÍTULO VI

#### Promoción y formación

#### Artículo 22. *Promoción y formación continua.*

1. Para conseguir una mayor promoción profesional, así como una mejora de las competencias y de las cualificaciones de los trabajadores y profesionales que permita compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual de éstos, las partes se comprometen, a través de la Comisión de Formación del Convenio, cuya composición se especifica más adelante, a elaborar un Plan de Acciones Formativas al objeto de que sea tenido en cuenta por la FORCEM en sus convocatorias sucesivas del 2001, 2002 y del 2003, y en relación con:

Las necesidades previstas en el artículo 10 de este Convenio sobre la Organización de la Producción.

La incorporación de nuevos trabajadores.

La promoción laboral.

La adaptación a nuevas técnicas y nuevas líneas de servicios.

2. El plan de formación deberá tener en cuenta los compromisos formativos ya adquiridos en aplicación de anteriores Convenios Colectivos en materia formativa.

3. La Comisión de Formación del Convenio estará formada por un miembro de la empresa y un representante de cada uno de los Comités de Empresa, y deberá elaborar de manera consensuada el plan de formación que con cargo a la financiación de la FORCEM pudiera solicitar la empresa tanto para los actuales como para los nuevos centros que pudieran ser instalados durante la vigencia de este Convenio.

### CAPÍTULO VII

#### Estructura salarial y retribuciones

#### Artículo 23. *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 que será retribuido del siguiente modo: Los trabajadores afectos por el presente Convenio serán remunerados por la empresa en el año 2000, y con efectos del 1 de enero, conforme a las cuantías de Salario base Convenio de cada categoría que se establecen en el anexo I del Convenio, resultantes de la aplicación de un incremento del 3,5 por 100 sobre los Salarios base Convenio del año 1999 de todas las categorías de sus grupos profesionales tercero, cuarto, quinto y sexto, y de un 4,5 por 100 sobre los Salarios bases Convenio del año 1999 de todas las categorías de sus grupos profesionales primero y segundo. Correspondiéndose dicho incremento con la previsión del IPC para este año del Banco de España, además de un 1,5 por 100 por encima de la misma para el personal técnico de Servicios, personal Auxiliar, personal técnico de Oficios y personal de Oficios Varios, y un 2,5 por 100 por encima de la misma para el personal facultativo superior y el personal medio.

Si al finalizar el presente año el IPC oficial superase el previsto del 2 por 100, la empresa liquidará la diferencia entre el provisional y el definitivo cuando este último sea publicado oficialmente.

Para los dos siguientes años de vigencia del presente Convenio, se establecen, con carácter provisional desde el 1 de enero, las cuantías que resulten de incrementar el Salario base Convenio del año anterior y de cada una de las categorías de los grupos profesionales tercero, cuarto, quinto y sexto en el porcentaje que resulte de la suma de 1,5 al 70 por 100 del IPC oficial del año anterior, y de las que resulten de incrementar el Salario base del año anterior de cada una de las categorías de los grupos profesionales primero y segundo en el porcentaje que resulte de la suma de un 2,5 al 70 por 100 del IPC oficial del año anterior, y con carácter definitivo, las que resulten de liquidar anualmente la diferencia entre dicho incremento y el que corresponda de aplicar el 100 por 100 del IPC oficial de ese año más los incrementos del 1,5 y del 2,5 por 100 asignados, respectivamente, a los anteriores grupos profesionales. Las liquidaciones anuales se producirán una vez que se conozca el IPC definitivo del correspondiente año.

1.2 Complemento de actividades tóxicas, peligrosas, penosas y contagiosas, que será retribuido del siguiente modo. Todos los trabajadores afectos por el presente Convenio percibirán este complemento que se fija para el tiempo de su vigencia en el 25 por 100 del valor del Salario base Convenio de cada categoría.

1.3 Complemento de asistencia, dedicación y colaboración, que será retribuido del siguiente modo: Será asignado mensualmente por la Dirección de los Centros a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones contribuyan a la mejora progresiva de la calidad asistencial de los centros a través de su especial dedicación y asistencia, así como de su colaboración para el cumplimiento de los objetivos asistenciales establecidos.

Este complemento se fija para el período de vigencia del presente Convenio en el 3,1 por 100 del valor del Salario base de cada categoría y se devengará con carácter general en tanto se definen aquellos objetivos.

1.4 Complemento de nocturnidad, que será retribuido del siguiente modo: 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 por 100 del valor del Salario base Convenio de cada categoría. Queda exceptuada de dicho complemento la retribución del trabajo que sea nocturno por su propia naturaleza. En todo caso, la finalización de tales tra-

bajos supondrá la pérdida de este complemento salarial, que carece de efectos consolidables.

1.5 Guardias médicas, serán retribuidas del siguiente modo: Las guardias médicas serán retribuidas por módulos de diecisiete o de veinticuatro horas según corresponda con las cuantías mínimas que se establezcan a continuación para el año 2000, que resultan de actualizar las correspondientes a 1999 mediante la aplicación de un incremento del 2 por 100.

a) Especialistas o Médicos acreditados por la empresa de entre los que lleven más de cinco años.

Día	Año 2000
Domingos y festivos (módulo veinticuatro horas) .....	38.764
Lunes a sábado (módulo diecisiete horas) .....	27.072

b) Médicos con más de tres años no incluidos en el apartado anterior.

Día	Año 2000
Domingos y festivos (módulo veinticuatro horas) .....	27.072
Lunes a sábado (módulo diecisiete horas) .....	23.382

c) Médicos con más de un año y menos de tres.

Día	Año 2000
Domingos y festivos (módulo veinticuatro horas) .....	24.802
Lunes a sábado (módulo diecisiete horas) .....	22.151

d) Médicos con menos de un año.

Día	Año 2000
Domingos y festivos (módulo veinticuatro horas) .....	15.998
Lunes a sábado (módulo diecisiete horas) .....	13.537

Para los años 2001 y 2002, las cuantías de tales módulos serán las que resulten de la actualización de las respectivas del año anterior mediante la aplicación de incrementos idénticos a los previstos, en el párrafo tercero del apartado 1.1 del presente artículo para el Salario Base Convenio.

1.6 Horas extraordinarias, que serán retribuidas del siguiente modo:

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 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria que resulte de la fórmula siguiente:

$$VHO = \frac{(SBC + CPT + CPCTI) \times 6 + CVP}{52} \times \frac{HET}{52}$$

Donde:

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 extraordinaria, que serán retribuidas del siguiente modo:

Todos los trabajadores de la empresa percibirán dos pagas extraordinarias, 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 Dietas, que serán retribuidas del siguiente modo:

Aquel trabajador que por necesidad del servicio haya de desplazarse fuera de su localidad, percibirá el importe del viaje y las siguientes dietas:

Media dieta: 2.542 pesetas.

Dieta completa: 4.854 pesetas.

1.9 Complemento de puesto, que será retribuido del siguiente modo:

Los siguientes puestos percibirán un complemento cuya cuantía mínima para el 2000, y con efecto retroactivo al 1 de enero de este año, es la que corresponde a la siguiente tabla:

Puesto	Complemento de puesto - Pesetas/mes
1.º Director .....	22.949
2.º Jefe de Enfermería .....	19.139
3.º Supervisor de Enfermería .....	10.366
4.º Jefe de cocina .....	10.366
5.º Jefe de Administración .....	10.366
6.º Encargada de servicios .....	10.366
7.º Jefe de mantenimiento .....	10.366

Las cuantías anteriormente especificadas serán aplicables con efecto de 1 de enero de 2000, y actualizadas en los sucesivos años de vigencia del presente Convenio conforme a los criterios de actualización del salario base convenio que se han acordado en el mismo. En todo caso, el cese en tales puestos supondrá la pérdida de estos complementos salariales de puesto, ya que carecen de efectos consolidables.

1.10 Primas de producción, que serán retribuidas del siguiente modo:

Los trabajadores afectos por el presente Convenio, que cumplan los requisitos que se establecen para ello, serán remunerados en concepto de prima de producción mediante dos pagos únicos anuales de las mitades de las cuantías que para cada prima de producción se establecen más adelante, que se aplicarán, cuando corresponda, en las nóminas correspondientes a los meses de octubre y abril. El derecho al devengo de cada una de las primas de producción se generará el primer día 15 de octubre que siga a la de puesta en funcionamiento de cada nuevo centro hospitalario por parte de la empresa y siempre que se haya declarado por la misma la viabilidad del nuevo centro por haberse alcanzado los acuerdos, contratos o conciertos que garanticen la explotación del mismo. Una vez generada cada prima de producción se mantendrá en las siguientes diez anualidades, caducando con el transcurso de este plazo.

La cuantía total anual de cada prima de producción, que podrán ser acumulativas pero no revalorizables en los años sucesivos, serán de 30.000 pesetas por cada nuevo centro hospitalario para el personal facultativo superior y personal medio y de 20.000 pesetas para cada nuevo centro hospitalario para el personal técnico de servicio, personal auxiliar, personal técnico de oficio y personal de oficios varios.

Cada uno de los dos pagos de cada prima de producción será percibido en su totalidad en aquellos casos en los que, además de cumplirse los demás requisitos establecidos a continuación, se haya prestado servicios efectivos continuados en los seis meses anteriores al 15 de octubre del año en que proceda su devengo y al 15 de abril siguiente. En otro caso, las cuantías a percibir para cada uno de los dos pagos serán las proporcionales al tiempo de servicios efectivos prestados en los mismos períodos.

Requisitos:

A) En todos los casos, para el percibo de cada prima de producción en su primer devengo, será requisito imprescindible encontrarse en situación de alta en la empresa y prestando servicios en el momento de apertura y puesta en funcionamiento del correspondiente nuevo centro y en la fecha del 15 de octubre inmediatamente siguiente a esta apertura.

El personal que alcance el derecho al percibo del primer devengo de cada nueva prima de producción, la continuará percibiendo en las sucesivas anualidades en las que permanezca de alta en la empresa de manera continuada mientras no se produzca la caducidad de la prima. En el supuesto en el que se cause baja en la empresa se estará a lo dispuesto en el apartado siguiente.

B) El personal que se incorpore a la empresa tendrá derecho al percibo de cada uno de los pagos de cada una de las primas de producción que se vengán devengando en la empresa siempre y cuando se encuentre de alta en la fecha del 15 de octubre para el primer pago o de 15 de abril

para el segundo pago y, además, haya transcurrido, al menos, doce meses desde que se genere tal prima.

C) A todos los efectos, se entenderá como nuevos centros hospitalarios aquellos cuya puesta en funcionamiento por parte de la empresa haya sido o sea posterior al día 1 de enero del año 2000.

2. 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 VIII

### Otros derechos

#### Artículo 24. *Jubilaciones anticipadas.*

1. Se estará a lo dispuesto:

En el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, las normas de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

En el Real Decreto Ley 8/1997 de 16 de mayo de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el Fomento de la contratación indefinida, en cuanto a la nueva redacción del artículo 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria tercera, norma primera, de la Ley General de la Seguridad social, sobre aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

#### Artículo 25. *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 veinticinco 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 veinticinco años de trabajo efectivo en cualquier centro de la empresa e independientemente de los tipos de contratos para ello sucedidos.

#### Artículo 26. *Otros derechos sindicales.*

A los efectos previstos en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedan facultados 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.

#### Artículo 27. *Contratos de duración determinada.*

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

#### Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal se podrán efectuar por decisión de la empresa en los supuestos del artículo 40 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como por solicitud del interesado, por acuerdo 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.

#### Artículo 29. *Trabajos de categorías superior e inferior.*

1. La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo que se acuerde entre el trabajador y la Dirección del Centro. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. La empresa deberá comunicar esta situación a los Comités de centro, manteniéndose en este caso la retribución de origen. Al objeto de respetar la dignidad del trabajador se tendrá en cuenta, en lo posible, el orden jerárquico profesional para la adscripción a trabajos de categoría inferior.

2. Si la movilidad funcional fuese para la realización de tareas o funciones superiores a las del grupo profesional o las de categoría equivalente por un período superior a seis meses durante un año o a ocho años durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Ambas acciones serán acumulables.

3. La movilidad funcional estará condicionada por las exigencias de titulación académica o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia al grupo profesional y por la gradualización de funciones establecidas en el anexo II, así como por las equivalencias también recogidas en él.

#### Artículo 30. *Período de prueba.*

Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la sociedad «J. M. Pascual Pascual, Sociedad Anónima» tendrán derecho a un ejemplar de este Convenio, que será editado por cuenta de la empresa para su distribución por los Comités.

## ANEXO I

### Grupos y categorías profesionales, equivalencias funcionales entre categorías y salario base

Grupos profesionales/categorías	Equivalencias entre categorías		Salario base 2000 — Ptas./mes
	Grupo (*) equivalencias	Gradualización de funciones	
<b>11. De personal Facultativo Superior</b>			
1.1 Facultativo Médico de Staf .....	—	—	163.693
1.2 Facultativo Médico Policlínico .....	A	1. <sup>a</sup>	153.852
1.3 Facultativo Médico Interno .....	A	1. <sup>a</sup>	153.852
1.4 Facultativo Médico Ayudante .....	A	1. <sup>a</sup>	153.852
1.5 Titulado Superior de Staf .....	B	1. <sup>a</sup>	163.693
1.6 Titulado Superior Técnico .....	B	1. <sup>a</sup>	153.852
1.7 Titulado Superior de Apoyo .....	B	1. <sup>a</sup>	153.852
1.8 Otros Titulados Superiores .....	B	1. <sup>a</sup>	153.852
<b>21. De personal medio</b>			
2.1 Gestor de Negociado .....	F	2. <sup>a</sup>	148.662
2.2 ATS-Due Policlínica .....	C	2. <sup>a</sup>	115.538
2.3 ATS-Due de Bloque .....	C	2. <sup>a</sup>	115.538
2.4 ATS-Due de Área .....	C	2. <sup>a</sup>	115.538
2.5 Matrona Policlínica .....	D	2. <sup>a</sup>	115.538
2.6 Matrona de Bloque .....	D	2. <sup>a</sup>	115.538

Grupos profesionales/categorías	Equivalencias entre categorías		Salario base 2000 Ptas./mes
	Grupo (*) equivalencias	Gradualización de funciones	
2.7 Ingeniero Técnico .....	E	2. <sup>a</sup>	115.538
2.8 Técnico de Área de Gestión .....	E	2. <sup>a</sup>	110.176
2.9 Técnico de Área de Apoyo .....	E	2. <sup>a</sup>	107.117
<i>31. De personal Técnico de Servicios</i>			
3.1 Oficial de primera .....	F	3. <sup>a</sup>	110.173
3.2 Administrativo de Gestión .....	F	3. <sup>a</sup>	110.173
3.3 Administrativo de Apoyo .....	F	3. <sup>a</sup>	108.825
3.4 Asistente de Apoyo .....	G	4. <sup>a</sup>	110.173
3.5 Asistente Polivalente .....	G	4. <sup>a</sup>	110.173
3.6 Otros asistentes .....	G	4. <sup>a</sup>	110.173
<i>41. De personal Auxiliar</i>			
4.1 Auxiliar Sanitario de Policlínica .....	H	4. <sup>a</sup>	105.199
4.2 Auxiliar Sanitario de Bloque .....	H	4. <sup>a</sup>	105.199
4.3 Auxiliar Sanitario de Área .....	H	4. <sup>a</sup>	105.199
4.4 Mozo Sanitario .....	I	4. <sup>a</sup>	105.199
4.5 Mozo de Clínica .....	I	4. <sup>a</sup>	105.199
4.6 Auxiliar Administrativo de Gestión .....	J	4. <sup>a</sup>	105.199
4.7 Auxiliar Administrativo de Apoyo .....	J	4. <sup>a</sup>	105.199
4.8 Auxiliar Administrativo Polivalente .....	J	4. <sup>a</sup>	105.199
<i>51. De personal Técnico de Oficios</i>			
5.1 Oficial polivalente .....	K	4. <sup>a</sup>	108.736
5.2 Oficial de Mantenimiento .....	K	4. <sup>a</sup>	105.199
5.3 Oficial de Servicios Generales .....	K	4. <sup>a</sup>	105.199
<i>61. De personal de oficios varios</i>			
6.1 Ayudante de Hostelería Hospitalaria:			
6.1.1 En jornada completa .....	L	5. <sup>a</sup>	102.129
6.1.2 Por horas .....	L	5. <sup>a</sup>	567
6.2 Ayudante de Hospedaje Hospitalario:			
6.2.1 En jornada completa .....	L	5. <sup>a</sup>	102.129
6.2.2 Por horas .....	L	5. <sup>a</sup>	567
6.3 Peón/Pinche:			
6.3.1 En jornada completa .....	L	5. <sup>a</sup>	102.129
6.3.2 Por horas .....	L	5. <sup>a</sup>	567

(\*) Cada una de las letras designa el grupo de equivalencias correspondiente.

## ANEXO II

### Tareas y trabajos hospitalarios con sustantividad propia

#### Según categorías profesionales

11. Sanitarias:
  - 1.1 Médicas:
    - 1.1.1 Propias de Médicos de Staf, Policlínica, Internos y Ayudantes.
  - 1.2 Auxiliares:
    - 1.2.1 Propias de ATS-DUE Policlínica, Bloque y Área.
    - 1.2.2 Propias de Matrona Policlínica y de Bloque.
    - 1.2.3 Propias de Auxiliar Sanitario de Policlínica, Bloque y Área.
    - 1.2.4 Propias de Mozo Sanitario y de Clínica.
21. No sanitarias:
  - 2.1 Superiores:
    - 2.1.1 Propias de Titulados Superiores.
  - 2.2 Medias:
    - 2.2.1 Propias de Técnicos de Área de Gestión y de Apoyo.
  - 2.3 De oficio:
    - 2.3.1 Propias de los distintos Oficiales y Ayudantes.

**14199** RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo del Banco de España.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Banco de España (Cód. Convenio número 9000622), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación de la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.