

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa centro San Juan de Dios (Ciempozuelos) (código número 28003622011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 6 de noviembre de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 16 de noviembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CENTRO SAN JUAN DE DIOS”,
CIEMPOZUELOS (MADRID) 1 DE ABRIL DE 2024 A 31 MARZO 2027**

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. El presente convenio ha sido negociado por los/as representantes de la plantilla y de la empresa, constituidos en comisión negociadora, estando representada la plantilla, por el comité de empresa conformado por representantes de CCOO, UGT Y SATSE; y la Dirección del Centro San Juan de Dios, todos como componentes de la comisión de conformidad con el acta que se adjunta.

Artículo 2. Ámbito territorial. Las normas establecidas en el presente convenio colectivo regulan las relaciones de trabajo entre el “Centro San Juan de Dios”, de Ciempozuelos, y el personal que tenga en plantilla.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional. El presente convenio afectará al personal que preste sus servicios en la mencionada empresa mediante relación laboral común por cuenta ajena, cualquiera que fuesen sus cometidos. Quedan excluidos:

- a) El personal de alta dirección sometido al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) Personal que siendo trabajador del centro pase a desempeñar funciones de alta dirección.
- c) Personal que tenga vínculos laborales con empresas contratadas o subcontratadas.
- d) Los colaboradores voluntarios o voluntariado social.

Artículo 4. Ámbito temporal. Los efectos del presente convenio serán desde el día 1 de abril del año 2024 estando vigente hasta el 31 de marzo del año 2027, y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, con las excepciones que se puedan contemplar expresamente en su articulado.

Artículo 5. Denuncia y Prórrogas. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 15 días antes del vencimiento de este.

Dicha denuncia deberá ser notificada a la otra parte, mediante notificación fehaciente.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 6. Principio de no contradicción y revisión ante modificaciones legislativas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores con carácter preferente. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria. Considerando la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica 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.

Artículo 7. Absorción. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente. Por ello las condiciones económicas que se establecen, sean o no de naturaleza salarial, compensan en su conjunto y cómputo anual las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Las partes firmantes han puesto de manifiesto durante la negociación el esfuerzo extraordinario realizado para la consecución del acuerdo y la necesidad de establecer mecanismos para dotar de seguridad jurídica el acuerdo alcanzado.

Así, declaran que el presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad. Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarará nula alguna de las cláusulas del convenio en su redacción actual o dictada pronunciamiento con efecto equivalente, éste perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá

reunirse al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio, o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Si la Comisión Negociadora no alcanzara un acuerdo, se entenderá que se ha producido una ruptura del equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas, lo que dará lugar a la ineficacia total del convenio y a iniciar un nuevo proceso negociador, manteniéndose temporalmente la eficacia en el resto de su contenido.

Artículo 9. Efectos de pronunciamiento sobre la prioridad aplicativa de convenio colectivo de ámbito superior.

Las partes negociadoras reconocen expresamente que los términos retributivos de este convenio colectivo superan lo establecido en los convenios colectivos sectoriales de referencia.

No obstante, siendo conscientes las partes de la incidencia en materia retributiva que podría tener un pronunciamiento que declare la prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial, resulta necesario regular de forma expresa los efectos del eventual pronunciamiento judicial, con el fin de asegurar que cualquier pronunciamiento se interprete y ejecute sobre las siguientes premisas:

— En ningún caso la prioridad aplicativa del convenio sectorial implicará pérdida retributiva para las personas trabajadoras, que tendrán garantizadas sus percepciones en los términos globales establecidos en el presente convenio colectivo.

— Igualmente, la existencia de pronunciamiento sobre la prioridad aplicativa no conllevará la asunción de costes no contemplados en el convenio colectivo de empresa, ni la adición de nuevos conceptos a la estructura salarial de la plantilla, evitando la ruptura del equilibrio económico del convenio.

Con el fin de cumplir con las premisas indicadas, las partes se comprometen a iniciar un proceso de negociación en el plazo de 1 mes desde la firmeza del pronunciamiento judicial, promoviendo la sustitución de conceptos, así como la absorción y compensación como mecanismo para evitar un efecto negativo para cualquiera de las partes, siendo este pacto una excepción con aplicación preferente respecto del régimen de no absorción y compensación que pueda establecerse al regularse los conceptos concretos en este convenio y/o artículo 7.

En dicho proceso de negociación se atenderá a las premisas anteriores y se desarrollará a partir de los siguientes compromisos:

— En caso de pronunciamiento sobre la prioridad aplicativa en materia salarial del convenio colectivo, se entenderá que afecta a toda la estructura retributiva del convenio, que será inaplicada y perderá eficacia.

— Preferiblemente se optará por la modificación de la denominación de los conceptos, para acomodarse a la estructura del convenio sectorial de referencia.

— Si se trata de conceptos homogéneos, por la naturaleza y finalidad del mismo, pero tuviere mecanismos de cálculo distintos, las partes negociadoras optarán por la fórmula que sea más beneficiosa para la parte social, sin que pasen a integrar la estructura retributiva de la plantilla ambos conceptos.

— Los conceptos heterogéneos se nutrirán de cuantías sobrantes del proceso anterior, de conceptos personales o de la mejora voluntaria.

— Si, tras el proceso anterior, existe cantidad sobrante a favor de la persona trabajadora, pasará a integrarse en un concepto personal consolidado.

— Igualmente, si se determinase que el convenio colectivo sectorial tiene establecidos importes superiores, en cómputo global, los conceptos afectados se incrementarán hasta alcanzar la cifra global del convenio colectivo, siendo ésta la única excepción establecida para el incremento salarial.

Artículo 10. Retroactividad de mejoras. Todas las mejoras económicas pactadas, tendrán carácter retroactivo al 1 de abril del año 2024 a excepción de las previsiones específicas en los propios artículos del presente convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 11. Principio general. La organización práctica del trabajo y la jerarquización del mismo es facultad exclusiva de la dirección del centro, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ellas, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal de acuerdo con su grupo o categoría, siendo norma el trabajo a turnos y que los diferentes turnos sean rotativos,

excepto en los contratados para turnos determinados; y sin perjuicio de la participación legalmente prevista para la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 12. Jornada laboral. La jornada efectiva de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual exceptuando el personal del turno de noche que tendrá una jornada anual de 1530 horas efectivas de trabajo.

Jornada continuada: La jornada continuada será aquella que cada colectivo tiene asignada actualmente, con independencia de las aquí especificadas. El personal de jornada continuada de más de seis horas tendrá derecho a veinte minutos de descanso diarios (bocadillo), que no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de la jornada. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado.

Jornada partida: La jornada partida se establece en las unidades de trabajo donde, por sus características y funcionamiento, deba fijarse un descanso mínimo ininterrumpido de una hora. El personal de jornada partida tendrán derecho a quince minutos de descanso diarios (bocadillo), que no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de cada período de la jornada. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado.

Si surgiera alguna emergencia, la empresa podrá llamar al personal que corresponda fuera de la jornada habitual siguiendo siempre la política de desconexión de la empresa.

Siempre que la organización del servicio lo permita, previa información al comité de empresa el personal que habitualmente realice jornada partida podrá disfrutar de jornada intensiva de mañana en el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive. En caso de que las necesidades de organización requieran mantener la jornada partida se establecerán turnos entre el personal afectado.

Jornada nocturna: El personal contratado para el turno de noche realizará una jornada anual de 1530 horas anuales. Organizándose su jornada y turnos con arreglo a su cuadrante. , y percibiendo un plus de nocturnidad de 100 euros mensuales.

Jornada irregular (Retenes): el personal contratado con esta jornada estará disponible para prestar su servicio en el centro un fin de semana cada seis semanas. En el caso de que durante ese fin de semana la empresa no requiera de sus servicios, las horas que este personal deja de prestar se deberán realizar en las semanas siguientes. Igualmente, en el caso de no realizar las 37,5 horas semanales deberá realizarlas en las siguientes semanas en conformidad con la dirección.

El exceso o defecto de jornada se regularizará trimestralmente, y la compensación que proceda se producirá en el mes posterior.

Situaciones especiales:

Cuando un festivo coincida en sábado las personas trabajadoras cuya jornada viene determinada de lunes a viernes, librarán el lunes posterior, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada efectiva anual. No obstante, lo anterior, al momento de elaborar cada año el calendario laboral la dirección del centro podrá pactar con el comité de empresa medidas alternativas siempre en el marco del cumplimiento de la jornada anual.

Exclusivamente para los enfermeros/as DUES del centro:

* cuando el festivo caiga en sábado, trabajará ese sábado únicamente el personal que tenga asignada la guardia de ese día festivo, el resto librará.

* cuando tuviera inicialmente asignado en la planilla general trabajar en sábado festivo, y que finalmente libre en virtud de las planillas generadas para las guardias de los 14 festivos, tendrá la obligación de asumir el turno del lunes posterior, en el mismo turno que tuviera asignado en la planilla general para trabajar el sábado.

Lo anterior sin perjuicio de la obligación de que cada persona trabajadora realice la jornada efectiva anual prevista en este convenio colectivo, y con la salvedad del régimen de guardias para médicos y personal DUE.

CAPÍTULO TERCERO

Régimen de personal

Artículo 13. Selección de personal. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia es facultad exclusiva de la dirección del centro todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad

técnica, profesional, física y cualquiera otras que se estimen necesarias en virtud de la función o tarea para la que se contrate a los aspirantes, y no por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida. Las personas que aspiren ocupar un puesto en el que se necesite la posesión de un título oficial deberán acreditarlo presentándolo expedido y homologado por el organismo competente.

Artículo 14. Admisión de personal. Corresponde a la dirección del “Centro San Juan de Dios”, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, sin perjuicio de las disposiciones que se dicten sobre empleo. Cuando se produzca una vacante que se vaya a cubrir, podrán optar con preferencia, las personas trabajadoras de la plantilla que estén cualificadas para ello. Estas vacantes se expondrán en el tablón de anuncios e intranet con la suficiente antelación para el conocimiento de todo el personal.

Todo el personal del centro tendrá preferencia de cambio de turno cuando se produzca una vacante.

Artículo 15. Contratación. Toda persona que sea admitida para trabajar en el “Centro San Juan de Dios”, firmará un contrato de trabajo donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para contratos escritos. Estos contratos se registrarán en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Artículo 16. Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con la duración siguiente:

Seis meses para los técnicos y titulados

Dos meses para los demás trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada el periodo de prueba no excederá del 50% de la duración del contrato, teniendo en cuenta los límites de duración establecidos con carácter general en el presente artículo.

Artículo 17. Clasificación profesional. La clasificación del personal en base a grupos y categorías profesionales se atenderá a las consignadas en el Anexo I. Debiéndose tener en cuenta que las relaciones de las mismas son meramente enunciativas, no suponiendo por tanto la obligación para el centro de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen del trabajo y los servicios no lo requieran. También se clasificará dentro de aquellas categorías que por las peculiaridades de las funciones a desempeñar se definan y acuerden por la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. Cese voluntario. La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente su servicio en el centro estará obligada a ponerlo en conocimiento de la dirección por escrito, mediante el modelo habitual de solicitud u otro, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Personal titulado superior, grupo técnico, Personal titulado medio o asimilado: Un mes.

– Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de lo anterior supone la oportuna indemnización de los daños y perjuicios a la empresa, que se causan por la falta o insuficiencia del preaviso que, en principio, se calcula por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

CAPÍTULO CUARTO

Defensa de la salud y comité de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 19. Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del centro en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de la plantilla a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, se estará a lo dispuesto sobre la materia en la normativa legal vigente o que se establezca en el futuro, con independencia del deber de protección del centro, el cual deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el centro prevendrá los riesgos laborales mediante una evaluación inicial de los mismos, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de la totalidad de la plantilla, teniendo en cuenta las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha Ley.

El centro se obliga a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a todo el personal, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceros. Aquellos trabajadores/as especialmente sensibles a un puesto de trabajo, por razón de enfermedad y/o embarazo, serán destinados a puestos de trabajo de bajo o nulo riesgo, según disponibilidad de los mismos y aptitud del trabajador de que se trate.

Artículo 20. En esta materia, corresponde a cada profesional velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones del centro.

En consecuencia, participarán a través de:

a) Los/las delegados/as de prevención.

Éstos son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de la plantilla en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral; de otro, la representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo. Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente, del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) El comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en el centro en materia de prevención de riesgos laborales. Tiene las competencias y facultades que se recogen los puntos 1 y 2, respectivamente, del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 21. Jubilación Forzosa

Será causa válida para que la empresa extinga la relación laboral por jubilación forzosa, que la persona trabajadora tenga 68 años o más, si se cumplen los siguientes requisitos:

Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La medida quede vinculada a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas incluidas, conforme a los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, en el ámbito funcional de este convenio sea inferior al 20 por ciento.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, con 15 días al menos, de antelación, la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de los trabajadores, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 22. Prendas de trabajo. La empresa entregará dos uniformes o prendas de trabajo al inicio de su contrato laboral, así como el calzado preciso en aquellos destinos en que fuese necesario. El personal ya contratado tendrá derecho a que se le faciliten dos nuevos uniformes o prendas de trabajo cada año y, en los puestos que lo requieran, así como una bata/forro polar cada dos años, viniendo el personal a estar obligado a entregar los usados. Igualmente, deberán entregarlos al finalizar el contrato. Será de cuenta del centro la limpieza de los uniformes, debiendo responder de su conservación toda la plantilla.

Los uniformes serán adecuados al puesto de trabajo que se esté desarrollando. La tarjeta de identificación forma parte del uniforme, teniendo todo el personal que llevarla en lugar visible y adecuado, así como entregarla al finalizar el contrato.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 23. Condiciones económicas

Conceptos retributivos. Los conceptos retributivos aplicables en el centro, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán los siguientes:

23.1. Salario base.

23.2. Complementos y pluses:

- a) Vinculación de talento
- b) Premio de Vinculación
- c) Mejora voluntaria.
- d) Plus de asistencia
- e) Dirección y Responsabilidad puesto trabajo.
- f) Jornada Partida.
- g) Especialidad.
- h) Gratificaciones extraordinarias.
- i) Tóxico penoso peligroso
- j) Plus festivo.
- k) Horas extraordinarias.
- l) Jornada especial.
- m) Suplido
- n) Complemento de actividad
- ñ) Complemento personal voluntario
- o) Complemento retén
- p) Plus de nocturnidad.

23.3. Guardias

23.1. Salario base. Se acompaña como anexo II las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia del Convenio, que será una única tabla por categorías para toda la plantilla.

23.2. Complementos y pluses. -

a) Complemento de vinculación de talento: Su finalidad retributiva es incentivar la retención de talento, así como compensar la implicación y motivación de la plantilla desde un punto de vista de su desempeño profesional, como plan de carrera profesional. Consistirá, con efectos de devengo desde el 01/04/2024 fecha de inicio de vigencia del Convenio Colectivo, y teniendo en cuenta la antigüedad a esa misma fecha, en un importe porcentual del salario base vigente en cada momento

para de cada persona trabajadora del Centro, conforme a la escala temporal de permanencia en el mismo según la siguiente tabla:

permanencia	% del salario base
3-6 años	2,0%
6-11 años	3,5%
11-16 años	7,0%
16-21 años	10,0%
21-26 años	14,0%
26-31 años	19,0%
más de 31 años	25,0%

El complemento referido se percibirá tanto en las pagas ordinarias como extraordinarias.

Como consecuencia del establecimiento del complemento de vinculación de talento se pacta expresamente la supresión del concepto salarial “complemento ad personan” con efectos de 1/4/2024. Las personas que vinieran percibiendo dicho concepto a la referida fecha, continuarán percibiendo la cantidad devengada por dicho concepto hasta la fecha de la supresión referenciada, o aquella cantidad que haya adquirido entre el 1/4/2024 y la fecha de firma del convenio. Dicha cantidad se percibirá, de una parte, bajo la denominación de complemento vinculación de talento en la cantidad que resulte de aplicar la fórmula de cálculo de dicho concepto según el párrafo primero del presente apartado. Y la diferencia hasta la cuantía devengada a 31/03/2024 o hasta la fecha de firma del convenio, como “complemento personal consolidado”, no absorbible, ni compensable, ni revalorizable a futuro a partir de la fecha indicada, con excepción de la absorción que proceda por la regularización del complemento suplidos y mejora voluntaria para alcanzar los importes previstos en la tabla salarial por dicho concepto para cada una de las categorías profesionales.

b) Premio de Vinculación: Consistente en la percepción de un pago único, y no consolidable, de 2.000 euros brutos (dos mil euros brutos), a percibir por la permanencia en el centro cuando se cumplan 26 años de dicha permanencia, y los 31 años, que se hará efectivo en la nómina correspondiente al mes en que se cumplan dichos periodos de permanencia, sin que se compute el periodo de disfrute de excedencias sin reserva de puesto de trabajo para su devengo.

El devengo de dicho PREMIO se producirá a partir del día siguiente a la firma del convenio al cumplir los 26 años de permanencia, y/o los 31 años de permanencia. No tendrán derecho a la percepción de dicho premio las personas que con carácter previo a la firma del convenio hubieran cumplido los años de permanencia en el Centro referenciados en este punto.

c) Mejora voluntaria. Es aquel complemento personal, de carácter fijo a tablas por categoría profesional, constituido por aportaciones del centro. De percibirse a la entrada en vigor del convenio por la persona trabajadora una cuantía por encima de Tablas, esta cantidad en exceso será absorbible y compensable con otros conceptos salariales si procede, o se pasará a percibir en concepto de complemento personal consolidado.

d) Asistencia y puntualidad. El centro establece un plus a la asistencia y puntualidad en la cuantía existente en las tablas anexas. Este plus lo recibirá toda persona trabajadora que no tenga ninguna falta de asistencia, ni acumule más de tres faltas de puntualidad al mes, entendiendo por tal aquellos retrasos que excedan de 10 minutos. No sé devengará ni percibirá en pagas extras ni en el periodo de vacaciones.

e) Dirección y responsabilidad del puesto de trabajo. Estos complementos dependen exclusivamente del ejercicio de los cargos de dirección o confianza. No tienen carácter consolidable y se rigen por sus condiciones particulares. Al dejar de ejercer las funciones encomendadas, se dejará de percibir el complemento.

f) Plus jornada partida. Aquella parte de la plantilla que realice jornada partida percibirá un complemento salarial equivalente al 5% del salario base, mientras realicen efectivamente esta jornada. Este plus se percibirá en vacaciones y pagas extraordinarias únicamente por el personal que lo realice durante todo el año.

Aquellas personas trabajadoras con esta jornada recibirán una compensación por el 50% del precio del menú de la cafetería del centro con tarjeta asociada a la aplicación.

g) Plus de especialidad. Debido a la mayor especialidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en Radiología.

La cuantía del complemento será del 15 por 100 del salario base. Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación de la persona trabajadora al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. Se considerará dedicación continuada de un horario superior a la media jornada en las actividades especiales. Este complemento se percibirá única y exclusivamente mientras la persona trabajadora desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando la persona trabajadora que lo venga percibiendo se destine a un puesto de trabajo no calificado como de “especialidad”.

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

h) Gratificaciones extraordinarias. Las personas trabajadoras del centro tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de julio.
- Paga de diciembre.
- Paga de convenio.

Las tres pagas se devengan mes a mes, cobrándose prorrateadas en doce mensualidades al año.

Las tres pagas a partir de la firma del convenio colectivo se calcularán incluyendo los conceptos salariales que en su definición viene determinado que se perciben en 15 pagas: salario base, vinculación de talento, mejora voluntaria, complemento actividad, complemento personal consolidado, suplidos y plus tóxico.

i) Plus tóxico penoso peligroso. En la consideración de la actividad del centro todo el personal de plantilla percibirá un plus de penosidad (denominado en nómina plus tóxico. La cuantía de este plus será del 3 por 100 del salario base de cada persona trabajadora y se devengará y cobrará en quince mensualidades. Se acuerda expresamente que, si en el futuro se establece cualquier otro plus o plus igual, por norma de rango superior o convenio autonómico, provincial o nacional, el plus de penosidad será absorbible.

j) Plus festivo. Aquel personal cuya prestación se desarrolle en jornada a turnos, sujetos a prestación efectiva en los 14 festivos anuales, cobrará un plus festivo abonándose la cantidad de 25 euros por festivo trabajado. En los turnos de noche en festivo solo lo percibirá la persona trabajadora que se incorpore a su turno en la víspera de festivo.

k) Horas extraordinarias. Se regulará según el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ninguna persona trabajadora del centro podrá sobrepasar el número de horas extraordinarias determinadas en dicho artículo o norma que en su momento la sustituya. Se acuerda que la hora extraordinaria se compense por descanso y en caso de que se abone su precio sea la hora ordinaria incrementada en un 50%.

l) Jornada especial. La jornada especial distinta de la ordinaria realizada a partir de la firma del Convenio Colectivo se retribuirá de la siguiente forma:

	JORNADA	IMPORTE
DUE	7,5	155,49
DUE noche	10	226,11
TCAE	7,5	101,78
TCAE noche	10	148,11
TISOC	7,5	108,14
EDUCADOR	7,5	116,13

m) Suplido. Las personas trabajadoras del “Centro San Juan de Dios” tienen derecho a un plus, en concepto de ayuda para economato, vestido, transporte o cualquier otra cuestión en la que se considere necesario una compensación de gasto, en la cuantía mensual establecida en las Tablas Salariales por categorías, se devengará y cobrará en las quince pagas.

n) Complemento de actividad: Es un complemento salarial según tablas que se paga a determinadas categorías en función de su desempeño.

ñ) complemento personal voluntario: es aquel complemento personal, de carácter absorbible y variable, constituido por aportaciones del centro.

o) Complemento retén: Es el complemento salarial consistente en un 2.5% del salario base que percibirá el personal TCAE cuya relación contractual se rija por el régimen de jornada irregular

(retenes) prevista en el artículo 12 del presente convenio colectivo. Se devengará y cobrará en 12 meses, iniciándose su devengo a la firma del presente convenio sin efectos retroactivos.

p) Plus de nocturnidad. La persona trabajadora que realice su jornada entre las diez de la noche y las ocho de la mañana percibirá un plus de nocturnidad de 100 euros mensuales. Este plus se abonará de forma proporcional cuando se hagan noches ocasionalmente.

23. 3 Guardias. El personal médico que realice guardias de presencia física, conforme a la distribución que establezca la dirección médica, tendrán derecho a la percepción de las cantidades establecidas, de acuerdo con los distintos módulos de guardias:

a) Desde las catorce y treinta horas a las ocho y treinta horas. Precio: 350 € por guardia realizada.

b) Desde las ocho y treinta horas de la mañana de un sábado o domingo hasta la misma hora del día siguiente. Precio: 500 € por guardia realizada.

El personal médico y el personal de enfermería podrán optar voluntariamente a la realización o no de guardias a partir de los cincuenta y cinco años.

Los diplomados en enfermería que atendiendo a las necesidades del servicio tienen que hacer la guardia en festivos de catorce horas en días festivos, (8,00 a 22,00 horas) percibirán como complemento por guardia en festivo un complemento por guardia festivo en nómina en la cantidad de 340 euros.

Los importes del complemento de guardia no se considerarán parte del salario fijo.

Aquel profesional de enfermería al que le coincida una guardia en su día de librar, en compensación tendrá un día más de descanso, anterior o posterior a la guardia.

Al personal de enfermería que le coincida su libranza semanal con un festivo la empresa le debe fijar un día más de librar, para evitar un exceso de horas.

— Si el festivo es jueves se fijará el miércoles anterior a esa semana.

— Si el festivo es viernes se fijará el martes anterior de esa semana.

— Si el festivo es sábado o domingo se fija al lunes siguiente.

No obstante, en la elaboración del calendario anual del centro se podrá pactar con la representación legal de las personas trabajadoras una fijación distinta.

Los coordinadores/as de Enfermería que realicen guardias generales fines de semana y festivos percibirán un complemento por guardia según los siguientes importes:

— Guardias de 14 horas en fines de semana 370 €

— Guardias en festivos 370 €

CAPÍTULO SEXTO

Mejoras sociales

Artículo 24. Otros Devengos La plantilla del centro devengará los siguientes pluses, en concepto de mejoras sociales, estando sujetos a cotización, conforme a lo establecido en Ley General de la Seguridad Social, incorporados a la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General:

a) Compensación de las prestaciones por incapacidad temporal.

b) Complemento de ayuda de estudios.

A). Incapacidad temporal. Sin perjuicio de la compensación establecida en la Ley, el trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) será compensado con el 100 por 100 del salario fijo, pudiendo ser confirmada la baja por el/la titular de medicina de familia o por el facultativo/a que designe la empresa (Mutua). A los efectos de este artículo el plus de puntualidad no se computará como parte del salario fijo.

Para el cálculo de la jornada anual los días en situación de incapacidad temporal se computarán según estén fijados en el cuadrante de cada categoría profesional.

B). Complemento de ayuda a estudios. Se establece un complemento para la ayuda a estudios (en nómina ayuda asistencia social) de 105 euros al año, o la parte proporcional que corresponda, para

toda la plantilla que tengan hijos que estén matriculados en los estudios de Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachiller, ciclo de Grado Medio o vayan a una guardería. Se percibirá en la nómina de agosto y será requisito indispensable que acrediten de forma fehaciente, y previa al mes de agosto, que sus hijos/as se encuentren matriculados en cualquiera de dichos cursos de cara al curso lectivo siguiente, y sean menores de dieciocho años. A aquellos trabajadores/as cuyos hijos/as no cumplan dichos requisitos, y no lo hayan comunicado a la dirección, se les descontará lo ya entregado por este concepto, que no tenían derecho a percibir. En caso de que la persona trabajadora cause baja en la empresa durante el curso lectivo de devengo le será descontado en el finiquito el importe entregado en proporción al periodo de curso académico en que la persona trabajadora no siga vinculada a la empresa.

En el caso de unidades familiares en las que los progenitores no convivan, y estén ambos empleados en el centro, se le abonará la cantidad al progenitor que tenga mayor antigüedad en la empresa; salvo que alguno de ellos esté privado judicialmente de la patria potestad en cuyo caso se le abonará el 100% al otro progenitor.

Artículo 25. Reembolso medicamentos. La persona trabajadora que tenga que ser medicada como consecuencia del diagnóstico del médico del Servicio de Prevención por enfermedad profesional o como medida preventiva, tendrá derecho al reembolso del porcentaje no cubierto por la Seguridad Social, previa presentación de la factura.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Vacaciones, licencias, descansos y suplencias

Artículo 26. Vacaciones anuales. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales, devengadas por año natural, y computadas de fecha a fecha. Con carácter general, se acuerda que las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, y por riguroso turno rotativo en cada área, servicio y unidad.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutarlo en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En el supuesto en el que en el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al personal disfrutar total o parcialmente de ellas durante el año natural, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado

El período anual de vacaciones no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o pase a situación de excedencia, antes de haber disfrutado las vacaciones anuales. En el supuesto de que la persona trabajadora causara baja durante el año y hubiese disfrutado vacaciones no devengadas se le descontará de la liquidación que le corresponda el importe de los días disfrutados en exceso

Artículo 27. Licencias. La empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de la empresa que así lo solicite, siempre que se acredite mediante la justificación documental correspondiente, y con el mayor preaviso posible, por las causas y el tiempo que a continuación se indica:

1. Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, 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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Precisiones:

La persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso de forma continuada mientras que dure el hecho causante.

Si el motivo del ingreso hospitalario es la intervención quirúrgica programada se entiende que es un único permiso. En el caso de las personas trabajadoras del turno de noche tendrán la opción de solicitar este permiso desde la noche anterior o posterior del hecho causante.

Se entregará un único documento acreditativo del permiso.

La plantilla podrá disfrutar del permiso por hospitalización/intervención a partir de su primer día de trabajo. Los días de permiso se disfrutarán todos seguidos.

3. Permiso por nacimiento del menor dos días exclusivamente cuando el progenitor no tenga derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor.
4. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o pareja de hecho.
5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
6. Un día laborable, el del hecho causante o el anterior o posterior de la boda de hijos/as, hermanos/as y progenitores, ampliable hasta dos si la celebración se llevase a cabo en un lugar que requiera un desplazamiento de 200 km ida y 200 km de vuelta desde la residencia habitual de la persona trabajadora. Las personas trabajadoras del turno de noche podrán tomar el permiso la noche anterior o la noche del hecho a petición suya.
7. Un día laborable por el bautizo o comunión de los/as hijos/as. El personal del turno de noche podrá tomar el permiso la noche anterior o la noche del hecho a petición suya.
8. Un permiso retribuido de 10 horas por cada año de duración de este convenio, excepto para el personal sujeto a turno fijo que dispondrán de 4 horas más, haciendo un total de 14 horas, para asistir a consultas de médicos especialistas. También se podrán utilizar estas horas para acompañamiento al médico de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a cargo de la persona trabajadora.

9. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del E.T.

10. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Todos los permisos anteriormente reseñados se aplicarán a las parejas de hecho siempre que se encuentren inscritas en el registro de parejas de hecho de su localidad.

12. Con independencia de éstas, se establecen durante la vigencia del presente convenio las siguientes licencias:

A) Una licencia especial de dos días al año para asuntos propios no remunerados, con los siguientes requisitos:

No los podrá disfrutar simultáneamente más de un 50 por 100 de la plantilla de cada Unidad.

Tendrán que ser solicitados con, al menos, cuatro días de antelación. En caso de no cumplirse estos requisitos, el permiso será denegado, debiendo comunicarlo al personal en un plazo de al menos dos días de antelación a la fecha solicitada.

B) Una licencia excepcional, sin sueldo, con una duración máxima de un mes, que podrá solicitar aquel personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en el centro. Esta licencia se solicitará con una antelación mínima de quince días a la fecha de inicio de su disfrute.

13. Para la preparación y realización de exámenes oficiales para la consecución de un título oficial de los que queda constancia en actas, se podrán solicitar días de permiso laborable remunerado en proporción al tiempo que se trabaje y al de vigencia del convenio, con un máximo de cinco. Dichos exámenes deben formar parte de la formación para ocupar alguna de las categorías laborales que en cada momento realmente existan en el centro. Se tendrá que solicitar en los modelos habituales de solicitud y con los requisitos en ellos establecidos. Posteriormente se justificará fehacientemente la realización de los exámenes aludidos.

Artículo 28. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Artículo 29. Navidad, Semana Santa y exceso de jornada.

Con el objetivo de cumplir las 1680h de jornada anual respetando las libranzas de Navidad y Semana Santa de cuatro días laborables en cada uno de los periodos, según corresponda en cada categoría profesional, la planificación anual se ajustará de esta manera:

- 1) En las planillas de turnos las secuencias de planificación que lleven a una jornada efectiva superior a las 1680 horas generarán días adicionales de libranza para compensar los días de exceso dentro de los tres meses siguientes, con la autorización del responsable inmediato a efectos organizativos.
- 2) Las categorías que no trabajen a turnos, librarán 4 días en Navidad, y 4 en Semana Santa fijados en la planificación ANUAL, y a los efectos de ajustar las 1680 horas efectivas de trabajo, en su caso el exceso de jornada dará lugar a los días de libranza necesarios para compensar dicho exceso de jornada que serán solicitados por la persona trabajadora y consensuados y que podrán ser denegados por razones organizativas y solicitados para nueva fecha.

Artículo 30. Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. No obstante, como mejora se podrá extender la reducción de jornada hasta los 16 años del menor, si bien no existirán las mejoras aparejadas a estas situaciones por la Ley General.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 31. Excedencias. La plantilla afectada por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes excedencias:

a) Excedencia voluntaria. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si ha transcurrido un año al final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

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

b) Excedencia por cuidado de hijos/as: La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Consideraciones comunes a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares:

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, podrá disfrutarse de forma fraccionada, y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo/a por cuidado de familiar, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

d) Excedencias especiales: Dará lugar a situación de excedencia especial del personal, el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina.

CAPÍTULO OCTAVO

Faltas y sanciones

Artículo 32 Faltas. Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el contrato particular, del presente convenio colectivo o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

* Clasificación. Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en:

1. Leves.
2. Graves.
3. Muy graves.

* Enumeración. Conforme a la clasificación contenida en el artículo anterior, una enumeración no exhaustiva de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La falta de pulcritud personal.
- c) La no comunicación con antelación previa de la inasistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de no poder hacer la comunicación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según su gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) No avisar a la empresa de la baja médica, salvo que se probase la imposibilidad de efectuarlo.
- h) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.
- i) Fichar en tarjeta distinta a la propia o no fichar.
- j) No atender la llamada del centro cuando el personal sujeto al régimen de jornada irregular prevista en el artículo 12 del convenio colectivo se encuentre designado como retén de fin de semana por planilla.

2. Faltas graves:

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

- b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Si la finalidad fuere la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena se considerará como falta muy grave.
- d) 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 al centro, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes del centro, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para el centro.
- f) Las ofensas de palabra o de obra proferidas o cometidas contras las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- g) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas por cualquier causa que se soliciten.
- h) Estar en el trabajo en estado de leve intoxicación por alcohol, estupefacientes o fármacos.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

3. Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o de 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 del centro, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias del centro.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el centro, pacientes o trabajadores.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- f) Respecto de faltas posibles en relación con los servicios esenciales a la comunidad y servicios mínimos pertinentes en caso de huelga, se estará a lo establecido en el Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- h) El acoso laboral, sexual, y acoso contra el colectivo LGTBI.
- i) Los actos de violencia física o agresiones entre compañeros/as
- j) La reiteración en la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- k) Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores como incumplimientos graves y culpables de los trabajadores.
- l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

Artículo 33. Sanciones. Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta catorce días.
3. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días o despido.

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

Para la imposición de la sanción de despido será necesario formular previamente un trámite de audiencia por tres días hábiles.

CAPÍTULO NOVENO

Disposiciones varias

Artículo 34. Préstamos. Todas las personas trabajadoras del centro con contrato indefinido y una antigüedad de más de un año en la empresa podrán solicitar de la empresa un préstamo equivalente de hasta el importe de tres pagas. La empresa accederá a dicho préstamo siempre que disponga de los fondos necesarios. El préstamo se devolverá en un plazo máximo de doce meses.

Artículo 35. Seguro Accidentes. El centro tiene suscrito un seguro de vida y accidente para toda su plantilla desde que cause alta en el mismo. Cuando una persona trabajadora cause baja por cualquier concepto, causará baja, asimismo, en dicha póliza de seguros.

La cobertura de dicha póliza de seguro será de 30.051 euros. Igualmente, se suscribirá un seguro de responsabilidad civil con la aseguradora que el centro estime conveniente, que cubrirá las posibles responsabilidades de toda la plantilla del centro.

Artículo 36. Sindicación y representación. Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; los artículos al efecto del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente de desarrollo.

Artículo 37. Bolsa de horas sindicales. Referente al crédito de horas mensuales retribuidas que puedan corresponderles a cada miembro del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, se acuerda posibilidad de cesión de las mismas, a cuyo efecto de habrá de constituir una bolsa única mensual con la totalidad de las que les corresponda a los representantes de cada sindicato. Será la sección sindical, o bien los representantes en el comité de empresa de cada sindicato, quien distribuya el uso de éstas. Debiendo notificar a la dirección del centro, en tiempo y forma, la distribución de dichas horas.

CAPÍTULO DÉCIMO

Formación profesional

Artículo 38. Principios generales. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que ello esté relacionado con los fines del centro. A estos efectos tanto el centro como los representantes de las personas trabajadoras se comprometen a crear una comisión con el fin de estudiar un plan de formación globalizada para todas las personas trabajadoras del centro. Dicha comisión estará compuesta por diez miembros, cinco por el centro y cinco por las centrales sindicales en proporción a su representación.

Artículo 39. Objetivos de la formación. La formación profesional del centro se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales que estén directamente seleccionados con la actividad del centro.
- e) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- f) Adaptar la mentalidad del personal, enfocándola a una mayor participación.
- g) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo del centro.

Artículo 40. Coste de la formación. La Dirección de la empresa se compromete a buscar todas las vías de financiación posibles para poder dar respuesta a las necesidades de formación que se identifiquen para las personas trabajadoras del centro, conforme a los criterios y prioridades marcadas por la Comisión de formación del centro y siempre dentro de las posibilidades del mismo.

Artículo 41. Compromiso de formación. Con independencia de lo anterior y dentro de los planes de formación de la comisión de docencia e investigación del centro, el comité de dirección directamente, o en régimen de concierto con otros centros, organizará cursos para la mejor formación o perfeccionamiento profesional de su plantilla.

Artículo 42. Comisión paritaria del convenio. De acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor, se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La comisión estará compuesta por diez personas, cinco en representación de la empresa y cinco de la plantilla. Los representantes de la empresa serán elegidos por ésta y la plantilla será representada por aquellas personas designadas por el comité de empresa, de entre sus miembros siempre que hayan firmado el convenio colectivo. Las partes podrán estar asesoradas por las personas que designen.

Se constituirá una vez publicado el convenio colectivo y se reunirán siempre que sea necesaria su intervención para dilucidar cualquier problema relacionado con la interpretación del convenio.

Serán presidente y secretario de esta comisión aquellos que, por mayoría, sean designados por los miembros de la misma.

Las funciones específicas de la comisión paritaria que se crea son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que puedan presentarse como consecuencia de la interpretación del convenio, incluida la inaplicación del mismo en los términos establecidos en el artículo 82 del ET.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que a la comisión le sea sometido un asunto, y los acuerdos de que conste serán acordados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá al organismo de mediación o a la jurisdicción competente dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiera adoptado la decisión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a la plantilla y empresa, incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento

Artículo 43. Infracciones de la empresa. Son infracciones laborales de la empresa u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Igualdad

Artículo 44. Igualdad de sexos. Todas las condiciones que se pacten en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos

Artículo 45. Igualdad de oportunidades y no discriminación. De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán, y en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral. Dicha ley esta revisada por los RDL 901/2020 que rige la negociación y registro de los planes de igualdad y el RDL 902/2020 que contempla la igualdad retributiva entre sexos. También serán de aplicación los supuestos relativos a la violencia sexual y de genero recogidos en la Ley 10/2022 del 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

El Plan de Igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contemplará entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El plan de igualdad incluirá la totalidad de una empresa sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 46. Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, y su normativa de desarrollo, se creará una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en la empresa y de las plantillas disgregadas por categorías profesionales y géneros.

Asesoramiento a la empresa sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntariamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad

Recabar información de la empresa sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la ley de igualdad.

Artículo 47. Igualdad de oportunidades y no discriminación relativas al colectivo LGTBI.

El Centro San Juan de Dios – Ciempozuelos, asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal. En consecuencia manifiesta estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras de la plantilla del Centro San Juan de Dios – Ciempozuelos tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente con independencia de la identidad de género y orientación sexual.

A estos efectos, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se vienen a establecer una batería de medidas en diversos ámbitos para contribuir a la implementación de estos principios.

- 1.- El Centro San Juan de Dios garantizará el trato igualitario a las personas LGTBI y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.
- 2.- El Centro de San Juan de Dios utilizará en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.
- 3.- El Centro de San Juan de Dios fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.
- 4.- El Centro San Juan de Dios fomentará entre su plantilla el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI y la diversidad familiar.
- 5.- La dirección del Centro de San Juan de Dios, y la plantilla, se dirigirán a las personas trabajadoras con el nombre y el género con los que se identifiquen las mismas en cualquier tipo de comunicación tanto oral como escrita.
- 6.- El Centro San Juan de Dios promoverá mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI en aquellos ámbitos y toma de decisiones que les incumban.
- 7.- El Centro San Juan de Dios garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBI relacionados con sus parejas/familias, con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se pudieran establecer.

8.- El Centro San Juan de Dios a los efectos de prevenir y garantizar dicha igualdad real y efectiva de los derechos de las personas trans y LGTBI se viene a dotar con un protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, que constituye Anexo del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA REVISION SALARIAL

Con la entrada en vigor de este convenio se pacta un incremento salarial para la plantilla de la empresa, en los siguientes términos:

- A partir del 1 abril 2024: Incremento salarial del 0%.
- A partir del 1 abril 2025: Incremento salarial del 1% en el concepto salario base.
- A partir del 1 abril 2026: Incremento salarial del 1,5% en el concepto salario base.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las partes expresan que la el principal objetivo de la negociación desarrollada para configurar el presente convenio colectivo de empresa es el de subsanar las diferencias salariales existentes entre en personal de plantilla, considerando lo dispuesto en las Tablas salariales y el salario real recibido, para lo que las tablas salariales por cada uno de los conceptos retributivos que se vienen a recoger, serán de aplicación desde el 1 de abril de 2024, y para el caso de que alguna persona trabajadora viniera percibiendo por cualquiera de los conceptos una cantidad diferente, se procederá a su regularización, considerando las normas aplicables en materia absorción y compensación, y en caso de que lo que se venga percibiendo sea superior al importe por tablas, la cuantía en exceso pasará a conformar el complemento personal consolidado, no absorbible ni compensable, así como tampoco actualizable con las subidas salariales a futuro. Y lo anterior sin perjuicio de que todo el personal en alta a la firma del convenio colectivo no perderá económicamente respecto lo que viene percibiendo en cómputo anual a la firma del convenio colectivo.

ANEXO I

GRUPO A: PERSONAL SANITARIO-ASISTENCIAL**A.1 Titulados/as**

Son aquellas personas trabajadoras a las que se les exige estar en posesión del correspondiente título superior o grado más máster de carácter universitario, facultativo o técnico. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

— Médico/ca Especialista:

Son tareas fundamentales: – Realización y prescripción de procedimientos encaminados a la atención sanitaria en el área con una gestión eficiente de los recursos.

- Actividades diagnósticas: Anamnesis y exploración, solicitud de pruebas complementarias para la atención de los pacientes mediante la cumplimentación del protocolo establecido al efecto.
- Interconsultas a otros y de otros profesionales mediante la cumplimentación del protocolo establecido al efecto.
- Cumplimentación de la historia clínica.
- Prescripción/Realización de las medidas terapéuticas oportunas conforme a los resultados de la medicina basada en la evidencia: Tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o rehabilitadores.
- Evaluación continua del estado del paciente registrando en la historia clínica los datos relevantes e introduciendo las indicaciones terapéuticas oportunas.
- Realización de informes (altas, judiciales, etc...).
- Evaluación periódica en los resultados diagnósticos y terapéuticos atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

— Farmacéutico/a hospitalario:

Son tareas fundamentales:

- Proponer a la dirección la adquisición de medicamentos y material de curas, basándose en las diferentes peticiones del personal médico y de enfermería.
- Realizar la clasificación, control y dispensación de medicamentos y material de curas.
- Controlar y dispensar los estupefacientes.
- Preparar fórmulas magistrales, productos galénicos y medicamentos simples y compuestos consignados en la farmacopea y formularios oficiales.
- Formar parte de las comisiones consultivas de las que dependa directamente la farmacia del centro.
- Asesorar en materia de su competencia al comité de dirección cuando se le requiera.
- Emitir informes de forma habitual a la dirección del centro.

— Psicólogo general sanitario.

Su desempeño está dirigido a cualquier área asistencial con las únicas limitaciones al no contar con la especialidad en psicología clínica (PIR o equivalente) exigidas por la norma y la administración pública para las plazas concertadas. Entre sus funciones estarán las siguientes:

- Realización de los procedimientos encaminados a la atención psicológica en el área, con una gestión eficiente de los recursos.
- Actividades diagnósticas: Cumplimentación de la historia clínica, entrevista individual o familiar, realización de pruebas de psicodiagnóstico.

- Procedimientos terapéuticos: Prescripción/ realización de las medidas terapéuticas oportunas, adaptadas a las patologías específicas y que preferentemente hayan mostrado su utilidad en estudios controlados: terapia individual, de grupo, familiar o de pareja.
- Evaluación continuada del estado del paciente, registrando en la historia clínica los datos más relevantes e introduciendo las estrategias terapéuticas oportunas.
- Realización de los correspondientes informes.
- Evaluación periódica de los resultados diagnósticos y terapéuticos atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

— Psicólogo clínico

Su desempeño está dirigido a cualquier área asistencial, estando en posesión la especialidad en psicología clínica (PIR o equivalente) para licitaciones y centros sociosanitarios y discapacidad. Entre sus funciones estarán las siguientes:

- Realización de los procedimientos encaminados a la atención psicológica en el área, con una gestión eficiente de los recursos.
- Actividades diagnósticas: Cumplimentación de la historia clínica, entrevista individual o familiar, realización de pruebas de psicodiagnóstico.
- Procedimientos terapéuticos: Prescripción/ realización de las medidas terapéuticas oportunas, adaptadas a las patologías específicas y que preferentemente hayan mostrado su utilidad en estudios controlados: terapia individual, de grupo, familiar o de pareja.
- Evaluación continuada del estado del paciente, registrando en la historia clínica los datos más relevantes e introduciendo las estrategias terapéuticas oportunas.
- Realización de los correspondientes informes.
- Evaluación periódica de los resultados diagnósticos y terapéuticos atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

— Psicólogo/a: (categoría a extinguir)

Son tareas fundamentales:

- Realización de los procedimientos encaminados a la atención psicológica en el área, con una gestión eficiente de los recursos
- Actividades diagnósticas: Cumplimentación de la historia clínica, entrevista individual o familiar, realización de pruebas de psicodiagnóstico.
- Procedimientos terapéuticos: Prescripción/ realización de las medidas terapéuticas oportunas, adaptadas a las patologías específicas y que preferentemente hayan mostrado su utilidad en estudios controlados: terapia individual, de grupo, familiar o de pareja.
- Evaluación continuada del estado del paciente, registrando en la historia clínica los datos más relevantes e introduciendo las estrategias terapéuticas oportunas.
- Realización de los correspondientes informes.
- Evaluación periódica de los resultados diagnósticos y terapéuticos atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

A.2 Titulados/as de grado medio, diplomado/as y grados en rama sanitaria

Son aquellas personas trabajadoras a las que se les exige estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuela universitaria, o grado en rama sanitaria Universitaria. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

— DUE/Grado en Enfermería:

Son tareas fundamentales:

- Realizar una atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.
- Preparar y administrar los medicamentos.

- Cumplimentar la terapia pautada por el facultativo encargado de la asistencia, así como aplicar la medicación correspondiente.
- Observar y recoger los datos clínicos necesarios para la correcta vigilancia de los hospitalizados.
- Cooperar con los facultativos y resto del personal sanitario en beneficio de la mejor asistencia al enfermo.
- Vigilar la distribución de los regímenes alimenticios, atender a la higiene de los enfermos graves y hacerles la cama con la ayuda del auxiliar de enfermería.
- Preparar adecuadamente al enfermo para exploraciones, intervenciones quirúrgicas, etcétera, atendiendo escrupulosamente a los cuidados prescritos, así como cuidar el postoperatorio.
- Realizar una atenta observación de cada paciente, recogiendo por escrito en la historia clínica todas aquellas alteraciones que considere. Anotará todo lo relacionado con la dieta y alimentación del paciente cuidados al respecto y evolución de éste de forma integral.
- Realizar sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculta y preparar lo necesario para una asistencia urgente.
- Custodiar las historias clínicas y los antecedentes necesarios para una correcta asistencia, cuidando de la actualización de los datos anotados.
- Poner en conocimiento de la persona que coordina funcionalmente la unidad o del supervisor de enfermería las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio encomendado.
- Orientar las actividades de otro personal en lo referente a la enfermería.
- Pasar visita con el facultativo.
- En ausencia de supervisor/coordinador de enfermería, asumirá las funciones que se deleguen.

— **Fisioterapeuta:**

Son tareas fundamentales:

- Aplicar tratamientos con medios físicos, esto es, los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos y manuales, y realizar ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en trastornos respiratorios, de parálisis cerebral, neurológicos, reumatológicos, traumatológicos, lesiones medulares, coronarias y en ortopedias, así como cuantas técnicas fisioterápicas puedan utilizarse en el tratamiento de los enfermos.
- Colaborar con las actividades deportivas de los enfermos, asesorando al resto del personal de dichas funciones.
- Aplicar las prescripciones médicas en relación con la especialidad.
- Vigilar la conservación del material y de los aparatos para que se encuentren en perfecto estado de funcionamiento.
- Realizar las exploraciones necesarias al enfermo y objetivar en la hoja de control el desarrollo de las técnicas seguidas y la evolución del mismo informando al médico
- Poner en conocimiento de la persona que coordina funcionalmente cada unidad o del supervisor/coordinador de enfermería las deficiencias que pudieran existir en las instalaciones.

— **Terapeuta ocupacional:**

Son tareas fundamentales:

- Llevar a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, creativas, recreativas, sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del enfermo la respuesta deseada ya sea física, mental o ambas.
- Colaborar con el equipo en el desarrollo y evolución del enfermo en su campo de funciones.
- Orientar al personal sanitario en los aspectos de terapia ocupacional.

— Observar y registrar la evolución del paciente a fin de facilitar el desarrollo del tratamiento y el análisis objetivo del facultativo.

— Conservar el material y aparatos que utilice velando por su perfecto funcionamiento.

— Poner en conocimiento de la persona que coordina funcionalmente cada unidad o del supervisor de enfermería las deficiencias que pudieran existir en las instalaciones.

— **Trabajador/a social:**

Son tareas fundamentales:

— Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

— Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los enfermos.

— Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de caso y de grupo a los ingresados.

— Fomentar la integración de los ingresados en la vida del centro y de su entorno mediante actividades socioculturales.

Profesor/a (Educación Especial): Realiza una tarea pedagógica y de integración social en niños y adultos de cualquier nivel mental que tengan posibilidades de desarrollar su capacidad intelectual y de aprendizaje. Son tareas fundamentales:

— Realizar tratamientos adecuados, siguiendo programas establecidos previamente por el equipo multidisciplinar.

— Programar actividades encaminadas a desarrollar dichos objetivos y promover la dinámica del grupo.

— Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.

— Elaborar el material para llevar a cabo toda actividad.

— Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.

— Evaluar y registrar el rendimiento particular.

— Realizar y participar en reuniones con los padres.

— **Profesor/a (a extinguir)**

— Realiza una tarea pedagógica y de integración social en niños y adultos de cualquier nivel mental que tengan posibilidades de desarrollar su capacidad intelectual y de aprendizaje. Son tareas fundamentales:

— Realizar tratamientos adecuados, siguiendo programas establecidos previamente por el equipo multidisciplinar.

— Programar actividades encaminadas a desarrollar dichos objetivos y promover la dinámica del grupo.

— Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.

— Elaborar el material para llevar a cabo toda actividad.

— Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.

— Evaluar y registrar el rendimiento particular.

— Realizar y participar en reuniones con los padres.

— **Educador/a Social.**

Son tareas fundamentales:

- Intervención socioeducativa con personas en sus contextos, con el fin de conseguir un mayor desarrollo personal y social y su integración y participación en diversos ámbitos sociales.

— Nutricionista:

Son tareas fundamentales:

- Valorar el estado nutricional de las personas a las que atiende.
- Intervenir sobre el comportamiento alimentario.
- Tratamiento y prevención de enfermedades.

A.3 Técnicos/as Especialistas (FP grado superior-2, formación profesional grado superior, BUP, Bachiller Superior o equivalente)

Son aquellas personas que en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un superior de quien recibe instrucciones genéricas, realizan, con plena responsabilidad, alto grado de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad.

— **Educador/a:** Con la formación de FP-2 o superior especializado en atención a personas con discapacidad, ejecuta actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas. Son tareas fundamentales:

- Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.
- Conocer la situación personal, familiar y social de los individuos, elaborando un proyecto educativo personal que trate de conseguir su inserción familiar, cultural y social.
- Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.
- Promover la dinámica del grupo dentro de los cauces definidos por el equipo multidisciplinar.
- Participar en la elaboración del proyecto terapéutico y educativo del centro y en las reuniones programadas.
- Elaborar los informes que, con relación a su cometido, se le soliciten.

— **Técnico/a en Integración Social:** Con la formación de FP de grado superior programa, organiza, desarrolla y valora la información obtenida en cada una de las técnicas más adecuadas para el desarrollo ocupacional. Son tareas fundamentales:

- Programación organización y evaluación social.
- Organización y supervisión de las actividades de la vida diaria, así como el apoyo directo en las áreas afectadas, favoreciendo el autogobierno.
- Evitar situaciones de conflicto (disconductas, riñas), actuando de forma conciliadora en los casos en que aparezcan e informando al profesional pertinente.
- Entrenamiento de la persona asistida en lo personal y social.
- Supervisión y desarrollo de las actividades programadas (habilidades sociales, ocio y tiempo libre y grupos terapéuticos) tanto individual como grupal.

A.4 Profesionales de oficios sanitarios (FP grado medio), ESO O BUP formación profesional de grado medio o equivalente)

- **Monitor Ocupacional:** Con los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, con responsabilidad directa y bajo la dependencia de otro trabajador de categoría superior que programa su actividad y los objetivos a conseguir, ejecuta labores de apoyo encaminadas a posibilitar tanto el aprendizaje y perfeccionamiento de los hábitos ocupacionales, como la integración social y familiar de personas con desajustes físicos o psíquicos.

- **Técnico/a Auxiliar de Farmacia:** Con los conocimientos teóricos y prácticos realizarán tareas de gestión y mantenimiento de inventario: emisión y recepción de pedidos, control de albaranes, control de stocks y caducidades, asegurando la correcta conservación de los productos y cumpliendo con las especificaciones de calidad, seguridad y protección ambiental.

También realizan funciones administrativas derivadas de la gestión detallada en el párrafo anterior, y el seguimiento de incidencias hasta su resolución. Bajo la supervisión y orientación de un farmacéutico/a realizarán formulaciones para la elaboración de productos farmacéuticos y afines. Así como la preparación y seguimiento de encargos, distribución de la medicación en dosis unitaria en las plantas, y envasado y etiquetado de medicamentos. Llevarán a cabo tareas de conservación del laboratorio, así como de los materiales de trabajo, colocación de género, y mantenimiento del orden y cualquier otra tarea anexa.

- **Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE):** Tendrán como contenido funcional fundamental, dentro de las actividades que se desarrollen en cada área o unidad:

- Vigilar y controlar a los hospitalizados, evitando riñas y fugas, cooperando, en su caso, a su traslado y ayudándoles en sus actividades de tipo social.

- Administrar las comidas y realizar y mantener la higiene personal de los enfermos.

- Hacer las camas de los enfermos y vigilar la limpieza de las habitaciones.

- Acoger y orientar a las personas que asisten a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes.

- Ayudar al DUE cuando fuere preciso en la administración de medicamentos.

- Realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material y aparatos clínicos.

- Recoger datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los DUE o del médico responsable.

- Comunicar a los DUE o médico responsable los signos que llamen su atención o las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.

- Recoger y disponer la ropa usada de su servicio para su retirada por el Servicio de Lavandería.

- **Cuidador/a y/o Técnicos de atención sociosanitaria:** Con la titulación suficiente y/o acreditación correspondiente al certificado de profesionalidad es el personal auxiliar que realiza servicios complementarios para la asistencia y atención de personas con discapacidad en el centro, aplicando las estrategias y los procedimientos diseñados por el equipo interdisciplinar competente relativas a la atención física, psíquica y social, en la vida diaria de los usuarios para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno. Podrá también prestar su servicio en el acompañamiento fuera del centro en actividades programadas, así como en los desplazamientos desde el domicilio hacia el centro y desde éste hacia aquél. También podrá satisfacer las necesidades básicas de los usuarios respecto de la alimentación e higiene aplicando las técnicas necesarias para procurar su cuidado y autonomía.

- **Auxiliares de ayuda a domicilio (a extinguir):** Con la capacitación y experiencia suficiente realizan tareas de auxilio y/o ayuda a los TCAE especialmente en lo referente al apoyo en la higiene personal de usuarios, apoyo en la movilización, ayuda en la ingesta de medicamentos y alimentos, etcétera.

Grupo B: PERSONAL NO ASISTENCIAL (ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS)

B.1 Profesionales de Administración

- **Titulado/a Superior/Licenciado/a, Grado + Master, Grado + Máster:** Son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título superior universitario no estén incluidos en otras categorías.
- **Titulado/a Grado Medio/Grado Universitario:** Son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título de grado medio no estén incluidos en otras categorías.
- **Oficial administrativo/a:** Es aquella persona que, estando en posesión del título de FP2/ título de grado superior FP, tiene los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional de FP ciclo grado superior con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades administrativas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otros trabajadores de su área de actividad.

Son tareas fundamentales de la misma:

- Transcribir datos en libros contables y realizar cálculos de estadística elemental.
- Redactar correspondencia con iniciativa propia.
- Realizar liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios y de seguros sociales.
- Manejar la caja de cobros y pagos, efectuando las anotaciones correspondientes.
- Cumplimentar fichas de control y seguimiento de la actividad.
- Gestionar pedidos y suministros.
- Mantener actualizados los conocimientos prácticos para el manejo de máquinas de uso ordinario de oficina, incluidos los elementos informáticos a nivel de usuario.
- **Auxiliar administrativo/a:** Es la persona que, estando en posesión del título FP1/Título grado medio FP tiene los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional de FP ciclo grado medio, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades elementales administrativas y de carácter general.

B.2 Profesionales de actividades de hostelería

- **Jefe de Cocina:** Es aquel cocinero que tiene encomendadas además de la actividad culinaria, otras de carácter administrativas, de liderazgo y de comunicación para poder desempeñar su labor de manera efectiva. Y entre otras realizará entre otras tareas de Realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionará su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo. Su designación será de carácter temporal y estará sujeta a cese por pérdida de confianza y llevará aparejada un complemento de puesto mientras que la designación esté vigente.

- **Cocinero/a:** con dominio completo, teórico y práctico, de la actividad de cocina, realiza sus funciones con capacidad plena para resolver todos los requisitos de su especialidad, bajo instrucciones genéricas de un superior que supervisa su labor.

Son tareas fundamentales:

- Condimentar los menús aprobados.
- Velar por el buen estado de los alimentos, así como su mejor presentación.
- Realizar los despieces de carne y pescados con el mayor cuidado.

- Vigilar la limpieza de la dependencia instalaciones, maquinarias y utensilios a su cargo, así como su buen funcionamiento.
- Coordinar el trabajo en su caso, de los ayudantes de cocina.
- **Ayudante de cocina:** Sin dominio completo de la actividad de cocina, pero con conocimientos teóricos y prácticos elementales, ayuda al cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional, poniendo en todo momento el máximo de interés para adquirir mayores conocimientos profesionales.

Son tareas fundamentales:

- Condimentar menús sencillos.
- Cuidar del buen orden de los utensilios y menaje.
- Colaborar con el resto del personal de cocina en la vigilancia de la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria y utensilios, así como su buen funcionamiento.
- Colaborar en el despiece de carnes y pescados, así como en el tratamiento de alimentos.

B.3 Profesionales de actividades de servicios generales

- **Capellán:** Es aquel miembro del clero que brinda asistencia espiritual, emocional y religiosa a personas del centro.
- **Informático:** es la persona que con el correspondiente título de grado universitario realiza funciones específicas y complejas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Sus tareas fundamentales son:
 - Asesorar y apoyar al resto de personal que opera con medios informáticos en el centro.
 - Procurar el adecuado funcionamiento del proceso de datos de la actividad asistencial y económico-administrativa del centro.
- **Oficial Informático/a:** Es quien, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades informáticas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otras personas de su área de actividad. Son tareas fundamentales del mismo:
 - Configurar equipos informáticos.
 - Realizar tareas microinformáticas en general.
 - Formar usuario/as en las diferentes aplicaciones.
 - Apoyar y atender las dificultades que pudieran surgir a los usuarios en la correcta utilización de los equipos.
 - Introducir los datos que fueran necesarios para la correcta configuración y usos de las aplicaciones.
 - Mantener actualizados los conocimientos prácticos para el adecuado uso y manejo de los elementos informáticos y del software.
- **Auxiliar de servicios generales:** Aquellas personas que realizan labores de apoyo en actividades logísticas y operativas dentro de la organización, incluidas las relacionadas con la información y comunicación del centro, tanto en su vertiente externa como interna, para cuya realización se requiere atención especial, dependiendo directamente de un superior del que reciben instrucciones genéricas y supervisa su labor.

Entre otras son sus tareas fundamentales:

- Establecer y atender las comunicaciones telefónicas.
- Controlar el mantenimiento básico de la centralita.
- Atender e informar al público.
- Hacerse cargo de los avisos.

B.4 Profesionales de actividades de mantenimiento y de oficios varios

- **Oficial 1^a de mantenimiento:** Aquel personal que con dominio completo teórico-práctico de algún oficio, realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los requisitos de su especialidad, recibiendo instrucciones genéricas de un trabajador de categoría superior que supervisa su labor. Son tareas fundamentales del mismo:
 - Efectuar operaciones de mantenimiento del centro y de sus dependencias, tanto en el interior como en el exterior del centro, y en aquellas dependencias en las que se desarrolle la actividad de la institución, así como la realización de reparaciones sencillas.
 - Montar, ajustar y poner a punto todo tipo de instalaciones, cuidando de la limpieza de las mismas.
 - Realizar mediciones e interpretaciones de planos y croquis.
 - Cumplir los servicios de guardia en alerta que le sean asignados por la dirección del centro. Esto es, que, no precisándose inicialmente su presencia física, habrá de estar pendiente de asistir en cuanto se le requiera los días que se establezcan.
 - Cumplimentar los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de aparatos e instalaciones.
 - Colaborar en aquellos otros trabajos que son precisos para la conservación y el mantenimiento.
- **Oficial 2^a Mantenimiento:** Es aquel personal que, con poco dominio teórico práctico de algún oficio, realiza sus funciones con dependencia de un superior y ejecuta instrucciones sencillas de quien supervisa su labor. Entre otras sus tareas serán:
 - Efectuar operaciones de mantenimiento del centro y de sus dependencias, tanto en el interior como en el exterior del centro, y en aquellas dependencias en las que se desarrolle la actividad de la institución, así como la realización de reparaciones sencillas. Con los conocimientos suficientes, es la persona responsable de los almacenes. Son funciones fundamentales entre otras:
 - Vigilar y organizar las operaciones de almacenamiento y expediciones.
 - Recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes.
 - Registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a la administración las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.
- **Conductor/a:** Quienes estando en posesión del permiso de conducción correspondiente que le habilita para conducir vehículos automóviles, incluidos los de pasajeros y especiales, así como otro tipo de maquinaria, manejan y conducen con total dominio y adecuado rendimiento dichos vehículos. Son tareas fundamentales entre otras:
 - Realizar el mantenimiento y conservación de los vehículos.
 - Reparar, tanto en ruta como en taller, las averías más elementales.
 - Efectuar el reparto y recogida de mercancía y paquetes para hacerlo llegar a sus destinatarios.
 - Mantener los adecuados conocimientos de la mecánica de los vehículos.
- **Socorrista:** Es la persona que, en posesión de los conocimientos específicos correspondientes, título adecuado y responsabilidad directa, ejecuta labores relacionadas con la ayuda, auxilio y cumplimiento de normas de comportamiento de los usuarios/as en las instalaciones de la piscina del centro y para cuya realización requiere atención especial. Son tareas fundamentales del mismo:
 - Prestar la ayuda necesaria y realizar los primeros auxilios a los usuarios que lo necesiten.
 - Controlar el cumplimiento de la normativa vigente en las instalaciones a su cargo.
 - Realizar las tareas de mantenimiento y adecuada limpieza de las instalaciones a su cargo.

- **Ayudante de mantenimiento:** Es la persona encargada de, bajo las instrucciones precisas de un superior quien supervisa su labor, ejecutar trabajos para cuya realización se requieren conocimientos prácticos básicos sobre distintos oficios y/o especialidades, realizando labores de cuidado y mantenimiento de las instalaciones y dependencias, tanto en el interior como en el exterior del centro, y en aquellas dependencias en las que se desarrolle la actividad de la institución, para cuya realización se requiere esfuerzo físico.
- **Auxiliar / Personal de oficios varios.** Es el personal especializado en la ejecución de los trabajos para cuya realización se requiere formación elemental propio de los oficios en relación con los usuarios ingresados, entre otros: peluquería, costuras etc.

Con independencia de las categorías antes detalladas se vienen a establecer la existencia de ciertas categorías funcionales-directivas y/o de responsabilidad de naturaleza temporal cuyos complementos salariales específicos por la responsabilidad se mantendrán en tanto dure dicha función.

A modo de ejemplo de cargos temporales de responsabilidad, a título enunciativo entre otros se prevén: director, supervisor, coordinador etc.

Para ocupar dichas posiciones además de estar en posesión de la titulación requerida, deberán tener formación y/o experiencia en organización de personal y sanitaria, y entre sus tareas fundamentales estarán las siguientes:

- Velar por que las condiciones higiénico-sanitarias y ergo dinámicas sean las adecuadas en su unidad o planta.
- Organizar y dirigir el personal a su cargo, orientarles en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo.
- Dejar constancia escrita de sus actividades e indicar las orientaciones a seguir.
- Cuidar que el servicio a cargo cumpla los requisitos adecuados, disponiendo todo lo necesario.
- Coordinar las actividades del personal a su cargo.
- Realizar periódicamente los informes sobre sus actividades y la del personal a su cargo.
- Realizar reuniones periódicas con el personal de su unidad o planta para mejorar o promocionar el trabajo y facilitar la mejora de la calidad asistencial.

ANEXO II

CUADRO DE ASIMILACION

CATEGORIA CONVENIO ANTERIOR	CATEGORIA CONVENIO ACTUAL
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	Auxiliar de Ayuda a Domicilio (a extinguir)
Almacenero	Auxiliar/ personal de oficios varios
Auxiliar de información	Auxiliar de Servicios Generales
Auxiliar de Lencería	Auxiliar/ personal de oficios varios
Auxiliar de Hostelería	-----
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina
Ayudante de mantenimiento	Ayudante de mantenimiento
Capellán	Capellán
Cocinero	Cocinero
Conductor	Conductor
-----	▣ Cuidador/a y/o Técnicos de atención sociosanitaria:
Educador	Educador
Educador Social	Educador Social
Enfermero/a	Enfermero/a
Farmacéutico/a Hospitalario	Farmacéutico/a Hospitalario
Fisioterapeuta	Fisioterapeuta
Informático	Informático
Médico Especialista	Médico Especialista
Monitor/a	Monitor/a Ocupacional
Nutricionista	Nutricionista
Oficial Segunda Mantenimiento	Oficial Segunda Mantenimiento
Oficial Administrativo	Oficial Administrativo
Oficial de Servicio Generales	Oficial Primera Mantenimiento
Oficial informático	Oficial informático
Peón	Ayudante de Mantenimiento
Personal Servicio Doméstico	Ayudante de cocina
Peluquero/Barbero	Auxiliar/ personal de oficios varios
Profesor	Profesor (a extinguir)
Psicólogo/a General Sanitario	Psicólogo/a General Sanitario
Psicólogo/a Clínico	Psicólogo/a Clínico
Psicólogo	Psicólogo (a extinguir)
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería
Técnico de Integrador Social	Técnico de Integrador Social
Técnico Auxiliar de Farmacia	Técnico Auxiliar de Farmacia
Terapeuta Ocupacional	Terapeuta Ocupacional
Titulado Grado Medio	Titulado Grado Medio
Titulado Grado Superior	Titulado Grado Superior
Trabajador/a Social	Trabajador/a Social

ANEXO III

1 ABRIL 2024 A 31 MARZO 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS DE TOXICO CALCULADO (3% SALARIO BASE)	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS
Auxiliar Administrativo	1.075,02	0	67,86	32,25	12,68	146,3
Auxiliar de Ayuda a Domicilio (a extinguir)	1.094,71	0	59,89	32,84	12,68	144,19
Auxiliar/ personal de Oficios Varios	1.075,02	0	65,13	32,25	12,68	146,3
Auxiliar de Servicios Generales	1.075,02	0	69,37	32,25	12,68	124,59
Capellán	962,22	0	50	28,87	12,68	0
Cocinero	1.241,67	0	82,33	37,25	12,68	141,44
Jefe de Cocina	1.241,67	0	82,33	37,25	12,68	141,44
Conductor	1.229,73	0	252,83	36,89	12,68	167,36
Cuidador	1.075,02	0	0	32,25	12,68	146,3
Educador	1.281,19	0	199,78	38,44	12,68	161,66
Educador Social	1.389,34	0	258,6	41,68	12,68	165,53
DUE/Grado Enfermería	1.389,34	0	657,17	41,68	12,68	165,53
Farmacéutico/a. Hospitalario	1.636,97	0	679,79	49,11	12,68	111,04
Fisioterapeuta	1.389,34	0	657,17	41,68	12,68	165,53
Informático	1.389,34	367,39	316,69	41,68	12,68	165,53
Oficial Informático	1.281,19	0	224,9	38,44	12,68	165,75
Médico Especialista	1.636,97	321,49	1035,54	49,11	12,68	111,04
Monitor/a Ocupacional	1.178,19	0	142,83	35,35	12,68	151,87
Nutricionista	1.389,34	0	258,6	41,68	12,68	165,53
Oficial Segunda Mantenimiento	1.178,02	0	42,83	35,34	12,68	151,87
Oficial Administrativo	1.281,19	0	224,9	38,44	12,68	165,75
Oficial Primera Mantenimiento	1.229,73	0	92,68	36,89	12,68	141,44
Ayudante de Mantenimiento/ (Peón)	1.102,26	0	42,83	33,07	12,68	151,87
Ayudante de cocina	1.114,12	0	13,11	33,42	12,68	152,97
Profesor (a extinguir)	1.389,34	0	308,72	41,68	12,68	113,5
Psicólogo/a (a extinguir)	1.636,97	321,49	778,43	49,11	12,68	111,04
Psicólogo/a General Sanitario	1.389,34	367,39	307,47	41,68	12,68	160,86
Psicólogo/a Clínico	1.636,97	481,01	778,43	49,11	12,68	111,04
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	1.231,22	0	59,89	36,94	12,68	144,19
Socorrista	1.231,22	0	59,89	36,94	12,68	144,19
Técnico de Integrador Social	1.281,19	0	100,95	38,44	12,68	144,19
Técnico Auxiliar de Farmacia	1.259,40	0	0	37,78	12,68	144,19
Terapeuta Ocupacional	1.389,34	0	293,74	41,68	12,68	165,53
Titulado Grado Medio	1.389,34	0	258,6	41,68	12,68	165,53
Titulado Grado Superior	1.389,34	367,39	307,47	41,68	12,68	160,86
Trabajador/a Social	1.389,34	0	292,9	41,68	12,68	165,53

1 ABRIL 2025 A 31 MARZO 2026

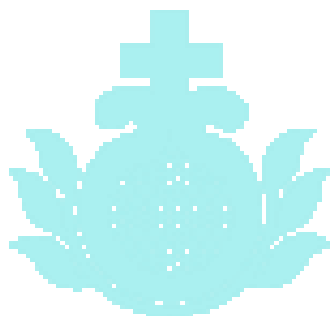
CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS DE TOXICO CALCULADO (3% SALARIO BASE)	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS
Auxiliar Administrativo	1.085,77	0	67,86	32,57	12,68	146,3
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1.105,66	0	59,89	33,17	12,68	144,19
Auxiliar de Oficios Varios	1.085,77	0	65,13	32,57	12,68	146,3
Auxiliar de Servicios Generales	1.085,77	0	69,37	32,57	12,68	124,59
Capellán	971,84	0	50	29,16	12,68	0
Cocinero	1.254,09	0	82,33	37,62	12,68	141,44
Jefe de Cocina	1.254,09	0	82,33	37,62	12,68	141,44
Conductor	1.242,03	0	252,83	37,26	12,68	167,36
Cuidador	1.085,77	0	0	32,57	12,68	146,3
Educador	1.294,00	0	199,78	38,82	12,68	161,66
Educador Social	1.403,23	0	258,6	42,1	12,68	165,53
DUE/Grado Enfermería	1.403,23	0	657,17	42,1	12,68	165,53
Farmacéutico/a Hospitalario	1.653,34	0	679,79	49,6	12,68	111,04
Fisioterapeuta	1.403,23	0	657,17	42,1	12,68	165,53
Informático	1.403,23	367,39	316,69	42,1	12,68	165,53
Oficial Informático	1.294,00	0	224,9	38,82	12,68	165,75
Médico Especialista	1.653,34	321,49	1035,54	49,6	12,68	111,04
Monitor/a Ocupacional	1.189,97	0	142,83	35,7	12,68	151,87
Nutricionista	1.403,23	0	258,6	42,1	12,68	165,53
Of. Segunda Mantenimiento	1.189,80	0	42,83	35,69	12,68	151,87
Oficial Administrativo	1.294,00	0	224,9	38,82	12,68	165,75
Oficial Primera Mantenimiento	1.242,03	0	92,68	37,26	12,68	141,44
Ayudante de Mantenimiento/ Peón	1.113,28	0	42,83	33,4	12,68	151,87
Ayudante de cocina	1.125,26	0	13,11	33,76	12,68	152,97
Profesor (a extinguir)	1.403,23	0	308,72	42,1	12,68	113,5
Psicólogo/a (a extinguir)	1.653,34	321,49	778,43	49,6	12,68	111,04
Psicólogo/a General Sanitario	1.403,23	367,39	307,47	42,1	12,68	160,86
Psicólogo/a Clínico	1.653,34	481,01	778,43	49,6	12,68	111,04
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	1.243,53	0	59,89	37,31	12,68	144,19
Socorrista	1.243,53	0	59,89	37,31	12,68	144,19
Técnico de Integrador Social	1.294,00	0	100,95	38,82	12,68	144,19
Técnico Auxiliar de Farmacia	1.271,99	0	0	38,16	12,68	144,19
Terapeuta Ocupacional	1.403,23	0	293,74	42,1	12,68	165,53
Titulado Grado Medio	1.403,23	0	258,6	42,1	12,68	165,53
Titulado Grado Superior	1.403,23	367,39	307,47	42,1	12,68	160,86
Trabajador/a Social	1.403,23	0	292,9	42,1	12,68	165,53

1 ABRIL 2026 A 31 MARZO 2027

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS DE TOXICO CALCULADO (3% SALARIO BASE)	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS
Auxiliar Administrativo	1.102,06	0	67,86	33,06	12,68	146,3
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1.122,24	0	59,89	33,67	12,68	144,19
Auxiliar de Oficios Varios	1.102,06	0	65,13	33,06	12,68	146,3
Auxiliar de Servicios Generales	1.102,06	0	69,37	33,06	12,68	124,59
Capellán	986,42	0	50	29,59	12,68	0
Cocinero	1.272,90	0	82,33	38,19	12,68	141,44
Jefe de Cocina	1.272,90	0	82,33	38,19	12,68	141,44
Conductor	1.260,66	0	252,83	37,82	12,68	167,36
Cuidador	1.102,06	0	0	33,06	12,68	146,3
Educador	1.313,41	0	199,78	39,4	12,68	161,66
Educador Social	1.424,28	0	258,6	42,73	12,68	165,53
DUE/Grado Enfermería	1.424,28	0	657,17	42,73	12,68	165,53
Farmacéutico/a Hospitalario	1.678,14	0	679,79	50,34	12,68	111,04
Fisioterapeuta	1.424,28	0	657,17	42,73	12,68	165,53
Informático	1.424,28	367,39	316,69	42,73	12,68	165,53
Oficial Informático	1.313,41	0	224,9	39,4	12,68	165,75
Médico Especialista	1.678,14	321,49	1035,54	50,34	12,68	111,04
Monitor/a Ocupacional	1.207,82	0	142,83	36,23	12,68	151,87
Nutricionista	1.424,28	0	258,6	42,73	12,68	165,53
Of. Segunda Mantenimiento	1.207,65	0	42,83	36,23	12,68	151,87
Oficial Administrativo	1.313,41	0	224,9	39,4	12,68	165,75
Oficial Primera Mantenimiento	1.260,66	0	92,68	37,82	12,68	141,44
Ayudante de Mantenimiento/ Peón	1.129,98	0	42,83	33,9	12,68	151,87
Ayudante de cocina	1.142,14	0	13,11	34,26	12,68	152,97
Profesor	1.424,28	0	308,72	42,73	12,68	113,5
Psicólogo/a (a extinguir)	1.678,14	321,49	778,43	50,34	12,68	111,04
Psicólogo/a General Sanitario	1.424,28	367,39	307,47	42,73	12,68	160,86
Psicólogo/a Clínico	1.678,14	481,01	778,43	50,34	12,68	111,04
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	1.262,18	0	59,89	37,87	12,68	144,19
Socorrista	1.262,18	0	59,89	37,87	12,68	144,19
Técnico Integrador Social	1.313,41	0	100,95	39,4	12,68	144,19
Técnico Auxiliar de Farmacia	1.291,07	0	0	38,73	12,68	144,19
Terapeuta Ocupacional	1.424,28	0	293,74	42,73	12,68	165,53
Titulado Grado Medio	1.424,28	0	258,6	42,73	12,68	165,53
Titulado Grado Superior	1.424,28	367,39	307,47	42,73	12,68	160,86
Trabajador/a Social	1.424,28	0	292,9	42,73	12,68	165,53

ANEXO IV

**PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION Y EL ACOSO POR RAZON DE ORIENTACION
SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESION DE GENERO, CARACTERISTICAS
SEXUALES Y DIVERSIDAD EN CENTRO SAN JUAN DE DIOS - CIEMPOZUELOS**



**Orden Hospitalaria de
San Juan de Dios**
Provincia de España

1. COMPROMISO DE CENTRO SAN JUAN DE DIOS - CIEMPOZUELOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD

El objeto de este protocolo es reafirmar la tolerancia cero del CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS con las conductas constitutivas de discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, como elemento configurador de sus políticas de conducta, y dotar a la entidad de una guía para la intervención ante los conflictos que se pudieran generar en su seno en su ámbito de referencia.

El presente protocolo en el compromiso con la prevención y actuación frente a dicho tipo de conductas es de aplicación para todo el personal en plantilla del CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS, así como a aquel personal que presta servicios en su organización, procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, si bien estos casos deberán actuarse en el marco de la coordinación de actividades prevista en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, y para lo que se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo.

Asimismo, CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, y resolver según proceda en cada caso.

El presente protocolo tiene como objetivo establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas, por lo que se vienen a establecer en el mismo:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

El protocolo será de aplicación a las conductas constitutivas de discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado, en su caso, por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

En efecto, **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención de las conductas constitutivas de discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa, **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente a la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de tales conductas.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

La empresa, **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que pueda manifestarse en **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS**.

CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En el ámbito de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, se entiende que está siendo objeto de una discriminación o de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de discriminación y/o el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en adecuación a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2.- Definición y conductas constitutivas de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad.

A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

- 1) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.
- 2) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

3) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

4) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

6) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

7) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

8) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gay, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

9) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

10) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

11) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

12) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

13) LGTBI fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

14) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

15) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

16) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

17) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

2.2 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

2.2.1 CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento que está formada por tres personas:

Una persona de la RLPT de entre los delegados/as de prevención, una persona por parte de Personas y Valores designada por la Gerencia del Centro, y una tercera persona de formación psicología clínica o médico/a psiquiatra, designada igualmente por la Gerencia. En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas para todos los procedimientos, salvo que concurra conflicto de interés.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento, que también podrá ocupar la posición de Personas y Valores en la comisión.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días hábiles a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado discriminación y/o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización, de entre las partícipes en la comisión de instrucción.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y propuesta de medidas si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada por unanimidad, siempre que sea posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLPT o las personas involucradas en el proceso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2.2.2 Presentación de la queja y/o denuncia, activación del protocolo y tramitación del expediente

1º) La empresa designa a quien ocupe la posición de dirección de Personas y Valores, como persona receptora de las quejas y/o denuncias, a los efectos de que tramite aquellas que se reciban en materia de discriminación y/o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente la persona designada por la empresa. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta afectada y/o acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. Se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en las oficinas del centro.

3º) Las quejas o denuncias de discriminación y/o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar podrán también ser presentadas a través del [Canal de Denuncia](#) de la Institución, y se derivarán a la dirección de Personas y Valores para su tramitación, siendo ésta la única persona que tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas, y comunicará inmediatamente a las personas que integran la comisión instructora.

5º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días hábiles, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6º) Recibida la queja y/o denuncia por la comisión instructora, se realizará un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de las conductas denunciadas.

En caso de no coincidir la persona de la víctima y la denunciante se deberá informar por escrito a la víctima del inicio de la investigación de los hechos.

Se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días hábiles, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan, y se requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas para ello deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

7º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

8º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de firmar un compromiso de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

9º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la **Comisión** Instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

10º) Finalizada la investigación, la comisión actuante que ha tramitado el expediente elaborará en el plazo de 3 días hábiles un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de discriminación y/o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de las conductas objeto de denuncia, en las conclusiones del informe se instará a la empresa a adoptar las medidas oportunas,

incluidas las sancionadoras, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de las conductas, se hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de las conductas denunciadas.

Si, aun no existiendo las conductas denunciadas, se constata la existencia de alguna otra actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan iniciar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo que consideren adecuadas.

2.2.3 MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.

Acción 1ª. Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. No obstante, en el plazo máximo de una semana desde su firma, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras.

Acción 2ª. Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Acción 3ª. Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

Acción 4ª. Se impartirá formación específica a los miembros de la Comisión de Igualdad, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a las personas responsables de Unidades de Dirección. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones recogidas en el presente protocolo.

Acción 5ª. Se facilitará asesoramiento jurídico a las personas que sufran cualesquiera de las situaciones descritas en el presente protocolo con el fin de que puedan recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.

Acción 6ª. Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar realizadas por personas empleadas en **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

2.2.4.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la comisión instructora, la dirección de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la víctima de la persona agresora, sin que los cambios que se realicen con tal fin afecten a la víctima.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el régimen de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora a los efectos de realizar un seguimiento y no dar por hecho la erradicación del acoso, a los efectos de lo que habrá que realizar una vigilancia y control por parte de la empresa durante un periodo de al menos seis meses.

La dirección de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

2.2.5 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días laborables, la **Comisión Instructora** a través de la persona encargada de tramitar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la publicación del Convenio Colectivo de empresa, debiéndose realizar su comunicación a la plantilla a través del tablón de anuncios, intranet y/o correo electrónico y manteniéndose vigente durante el mismo tiempo que el Convenio Colectivo de empresa Centro San Juan de Dios – Ciempozuelos.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- ✓ En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.

- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ Cuando una resolución determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. COORDINACION EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO.

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS**, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s en el marco de la coordinación de prevención de riesgos laborales.

5. FLUJOGRAMA



6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido la discriminación y/o el acoso:
☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido la discriminación y/o el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Relato de los hechos denunciados:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES DISCRIMINACIÓN Y/O ACOSO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente a la discriminación y/o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la empresa **CENTRO SAN JUAN DE DIOS – CIEMPOZUELOS**

(03/18.905/25)

