

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 17** *RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2026, 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 Clínica Nuestra Señora de la Paz (código número 28003442011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Nuestra Señora de la Paz, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 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 art.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 enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ 2025 - 2026”

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1º: Ámbito territorial. - Las normas contenidas en este Convenio Colectivo se aplicarán en el centro de trabajo, “Clínica Nuestra Señora de la Paz”, domiciliado en Madrid, calle de López de Hoyos número 259.

ARTÍCULO 2º: Ámbito personal y funcional y determinación de las partes firmantes: El presente Convenio Colectivo afecta al personal de plantilla que presta sus servicios en la mencionada empresa y regula sus relaciones de trabajo.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los representantes de las personas trabajadoras y por la representación de la empresa.

ARTÍCULO 3º: Ámbito temporal: La vigencia del presente convenio será de dos años que se corresponderá con el 1 de enero de 2025 y durará hasta el 31 de diciembre del 2026.

ARTÍCULO 4º: Prórroga o denuncia en su caso: Al cumplirse la fecha de su vencimiento, se prorrogará automáticamente, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a esa fecha o, en su caso, a la de la prórroga, mediante comunicación por escrito a la otra parte y presentación, en su caso, en la Dirección Provincial de Trabajo.

ARTÍCULO 5º: Vinculación a la totalidad: Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo indivisible se considerará nulo y sin efecto la totalidad del mismo en el supuesto de que por parte de la Autoridad competente, judicial o administrativa, se declarase nulo alguno de sus artículos, adquiriendo las partes negociadoras la obligación de volver a negociar de manera inmediata el nuevo Convenio.

ARTÍCULO 6º. - Normas supletorias: En las materias no reguladas en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

La nueva normativa estatal surgida posterior a la firma de este convenio será de aplicación obligatoria, en los términos que acuerde la comisión paritaria.

ARTÍCULO 7º. - Efectos económicos: Con independencia de la fecha de publicación del presente convenio, los efectos económicos contenidos en el mismo tendrán carácter retroactivo con efectos del 1 de enero de 2025, y se regularizarán el último día del mes siguiente al mes de la firma. Se exceptúa la retroactividad en los conceptos salariales para los que expresamente se pacte en el articulado del presente Convenio otra fecha de efectos.

CAPÍTULO II

Contratación y organización

ARTÍCULO 8º. - Periodo de Prueba: Se establece un periodo de prueba a tenor de lo regulado en el Art 14 del Estatuto de los trabajadores, para contratos indefinidos:

- Graduados Máster/Especialistas: seis meses.
- Graduado: Dos meses.
- Resto de personal: Un mes.

Los contratos temporales de 6 meses tendrán un periodo de prueba de máximo un mes.

El inicio de la relación laboral se considerará a título de prueba, y tendrá la duración prevista en el párrafo anterior, quedando en todo caso suspendido el periodo de prueba en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante dicho periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora aceptará cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos que se organicen con objeto de buscar su máxima integración, de acuerdo con sus aptitudes en la actividad laboral de la empresa, pudiendo rescindirse unilateralmente el contrato a lo largo de

este tiempo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

La empresa podrá acortar o prescindir totalmente de los periodos de prueba en aquellos casos en los que, por las características de la persona trabajadora o por circunstancias, lo considerase procedente. En tales casos se hará constar tal decisión expresamente en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 9º. - Clasificación Profesional: La clasificación del personal en base a grupos y categorías profesionales se atenderá a las consignadas en el anexo I del presente convenio, debiéndose tener en cuenta que la relación de las mismas es meramente enunciativa, no suponiendo, por tanto, la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de trabajo y los servicios no lo requiere.

También se podrán incluir otras categorías profesionales, basándose en las peculiaridades de las funciones a desempeñar, que podrán ser establecidas y definidas mediante acuerdo entre la Dirección y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

ARTÍCULO 10º. Tipos de contratos:

Los estipulados en el Convenio del Sector y en sus mismos términos.

ARTÍCULO 11º. – Excedencias:

a) **Excedencia forzosa.** La forzosa se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La citada excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, siempre y cuando el reingreso sea solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que determinó su excedencia.

b) **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 en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia. Se solicitará por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por la empresa en 5 días. Se entenderá concedida si en el citado plazo, la persona trabajadora no recibe respuesta expresa. Antes de terminar la excedencia voluntaria, con antelación de al menos treinta días, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

c) **Excedencia por cuidado hijos:** la persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

d) **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.

En el supuesto de excedencia para el cuidado de un menor y de cuidados familiares, el periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, manteniendo durante el primer año de duración de la excedencia 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

ARTÍCULO 12º. – Cese voluntario o dimisión: Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la Dirección por escrito, recibiendo acuse de recepción de dicha petición y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grados universitarios: un mes
- Resto del personal: quince días

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de la liquidación a abonar en el momento de la baja, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el preaviso anteriormente fijado.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo, vacaciones y permisos

ARTÍCULO 13º. - Tiempo de Trabajo: La jornada de trabajo establecida con carácter general será de 1680 horas anuales efectivas, salvo para las jornadas nocturnas que más adelante se regulan.

Dentro del cómputo de estas horas anuales cada categoría profesional tendrá establecido su horario y cuadrante, efectuándose un seguimiento de horas efectivas trabajadas anualmente de cada profesional, que se regularizarán, en su caso, en los meses de junio y a final de cada año.

No obstante, lo anterior, considerando la naturaleza de la prestación asistencial que constituye la actividad de la Clínica, se podrán establecer jornadas especiales, para atender las necesidades de pacientes y usuarios siempre que medie acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

En el caso que la regularización de las horas de exceso obligue a que éstas sean retribuidas como horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

Salario bruto anual/ 1680 horas = salario hora ordinaria

Salario bruto anual/ 1600 horas = salario hora ordinaria – turno de noche -

El exceso de jornada del 2025 se disfrutará en días de descanso o será retribuido antes del 1 de febrero de 2026. El exceso de jornada del 2026 se disfrutará en días de descanso o será retribuido antes del 1 de febrero de 2027.

No se entenderá como trabajo efectivo el que cada uno utilice para sus cambios de ropa, tanto al comienzo como a la finalización de jornada. Por el contrario, si será considerado tiempo de trabajo efectivo el descanso de 15 minutos diarios para las jornadas continuadas de seis o más horas.

El turno de noche se realizará de acuerdo con la norma general de los primeros párrafos y con un horario desde las 22 horas a las 8 horas en jornadas alternas. Siendo su jornada efectiva anual de 1600 horas.

El desempeño del personal a turnos será de lunes a domingos, incluidos festivos, según cuadrantes, y percibiendo las retribuciones contempladas para dichos supuestos en el capítulo de conceptos salariales, artículo 18 y siguientes.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos precedentes, para cumplir el principio de continuidad asistencial, nadie podrá abandonar su puesto de trabajo hasta la incorporación efectiva del turno entrante sin avisar a su superior.

ARTÍCULO 14º. Festivos: Se acuerda que las fiestas establecidas en el calendario laboral se descansarán preferentemente en el día festivo. Las que tengan que trabajarse por el sistema de organización a turnos establecidos o por necesidades del servicio, podrán ser descansadas dentro de las cuatro semanas inmediatas a ésta.

ARTÍCULO 15º. - Vacaciones y descansos: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuido al año. El periodo de disfrute de las mencionadas vacaciones será preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente. Excepcionalmente, y por mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas, el periodo vacacional podrá ser fraccionado en dos periodos de quince días, que deberán corresponderse con la primera o la segunda quincena de cada mes, sin que el periodo de vacaciones pueda, en este caso, superar el de 30 días de vacaciones.

El periodo de disfrute de las vacaciones será asignado por riguroso turno rotativo en cada División, Área, y Unidad, salvo variaciones de mutuo acuerdo entre los compañeros de cada División, Área, y Unidad, y deberá ser comunicado a la persona trabajadora antes de la finalización del mes de abril de cada año, o en su caso con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio.

Las personas trabajadoras que no alcancen un año completo de prestación de servicios en la empresa tendrán derecho a un periodo vacacional en función al tiempo efectivamente trabajado,

computándose dos días y medio de vacaciones por mes natural efectivamente trabajado y contabilizándose las fracciones resultantes como días completos.

El periodo anual de vacaciones no podrá ser compensado económicamente.

Sólo en el supuesto de que la persona trabajadora cause baja definitiva en la empresa o pase a situación de excedencia, antes de haber disfrutado las vacaciones anuales, tendrá derecho a que sean compensadas económicamente por el periodo devengado y no disfrutado. En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja durante el año y hubiese disfrutado vacaciones se le descontará de la liquidación que le corresponda el importe de los días disfrutados y no devengados.

ARTÍCULO 16º. – Permisos:

1.- La empresa concederá los permisos retribuidos siguientes, siempre que se justifique documentalmente y con el mayor preaviso posible, por las causas y el tiempo siguiente:

a) 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. Ampliable a un día adicional laborable si el hecho ocurre fuera de España.

No es obligatorio disfrutar de los días correspondientes por este permiso desde el primer día del hecho causante sino durante el tiempo que dure éste, incluida la necesidad de cuidado en el domicilio siempre que vaya unido a los supuestos recogidos en el presente apartado. Si durante esta situación no se hacen efectivos estos días y se produce el alta médica, los días se pierden.

Siempre que se produzca una alta médica hospitalaria se dará inicio a un nuevo permiso por cualquiera de los supuestos.

b) 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 a provincia distinta a la del domicilio habitual de la persona trabajadora, el plazo se ampliará en dos días adicionales. Y un día adicional si es necesario hacer un desplazamiento fuera de España. Si la persona trabajadora hubiese cumplido ya el 50% de su jornada laboral cuando se produzca el hecho causante del permiso, éste comenzará a devengarse al día siguiente.

c) Tres días naturales por cuidados asistenciales especiales en domicilio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

d) Cuatro días laborables, ampliables a seis si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en caso de nacimiento de hijo, y solo en los supuestos en que la persona trabajadora no tenga derecho a permiso/prestación por nacimiento y cuidado de menor.

e) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio/ registro pareja hecho.

f) Un día laborable por del traslado del domicilio habitual.

g) Un día de asuntos propios que deberá ser solicitado con una antelación mínima de quince días, salvo fuerza mayor, y que deberá ser autorizado expresamente por el superior inmediato con al menos diez días de antelación, salvo que por razones organizativas no sea factible. Este permiso deberá disfrutarse proporcionalmente de acuerdo con el tiempo trabajado, tomando como referencia el año natural.

h) El tiempo indispensable para someterse a exámenes en Centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tales como citaciones exhortos, juicios, y similares.

i) Un día por fallecimiento de un sobrino.

j) El tiempo indispensable para acudir la persona trabajadora a consultas de especialistas médicos del sistema público de salud o realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos.

k) 12 horas anuales para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad a pruebas o consultas médicas y para la asistencia de la persona trabajadora a consultas de especialistas en la Sanidad privada.

También se podrán utilizar estas horas para:

- Urgencias médicas de familiares. En caso de que la urgencia supere las 24 horas se consideraría ingreso hospitalario.

l) 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.

m) 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 concurra 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 Estatuto de los Trabajadores.

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.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, asimismo para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

ñ) 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.

o) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de su 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 aquélla, 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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma

empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

De común acuerdo, el trabajador/a que ejerza este derecho y la empresa, podrán establecer la acumulación en jornadas completas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

3.- Permiso no retribuido.

La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de hasta treinta días naturales, no remunerado por la empresa, que deberá disfrutarse como máximo dos veces al año, y con una duración mínima de una semana. Y deberá solicitarse al menos con quince días de antelación y solo podrá ser disfrutado, previa autorización del responsable del servicio.

4.- Permiso Parental:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

5.- Adaptación de jornada. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

El centro, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

El centro sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

6.- Cuidado del lactante. Las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 pretenden ejercer 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 ofrecerles un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

ARTÍCULO 17º. - Conceptos retributivos: Los conceptos retributivos aplicables en el Centro, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán los siguientes:

- I.- Salario Base.
- II.- Complementos y Pluses:
 - a.- Antigüedad.
 - b. Mejora Voluntaria.
 - c.- Complemento de dirección/coordination.
 - d.- Complemento de responsabilidad puesto de trabajo.
 - e.- Gratificaciones extraordinarias.
 - f.- Plus nocturnidad.
 - g.- Actividad variable.
 - h.- Plus transporte.
 - i.- Complemento Festivos.
 - j.- Complemento Domingos
 - k.- Complemento G. Enfermería
 - l.- Guardias médicas
 - m.- Complemento de especialidad
 - n.- PFC fidelización

I.- Salario base: Será el establecido como salario base para cada categoría en la tabla salarial del anexo II, del presente convenio.

II.- Complementos y Pluses:

a.- Antigüedad: Consiste en un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado de dos trienios y cinco quinquenios.

La cuantía de cada trienio será del 5% del último salario base percibido y de cada quinquenio del 10%.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en el Centro y posteriormente ingrese de nuevo sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de entrada de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos. Quedan exceptuadas aquellas contrataciones sucesivas sin solución de continuidad y aquellas otras en las que haya existido unidad esencial del vínculo laboral, es decir, cuanto las interrupciones no hayan sido significativas a los efectos de ruptura de la continuidad de la relación laboral existente.

b.- Mejora voluntaria: La mejora voluntaria es aquel complemento personal de carácter absorbible y variable, constituido por las aportaciones de la empresa, con el objeto de que el salario de las distintas categorías alcance los mínimos pactados con la representación del personal.

En cuanto a la posibilidad de absorción y compensación se aplicará lo acordado para cada año en el convenio sectorial de referencia.

CATEGORÍA	MEJORA VOLUNTARIA
FARMACÉUTICO	1.061,37
MEDICO ESPECIALISTA	1.098,68
PSICÓLOGO SANITARIO	543,51
PSICÓLOGO CLÍNICO	1.061,37
ENFERMERO/DUE	314,05
ENFERMERO/DUE ESPECIALISTA	254,82
TERAPEUTA OCUPACIONAL	314,05
TRABAJADORA SOCIAL	314,05
RESPONSABLE SAER	249,67
TITULADO/A GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE	543,51
TITULADO/A GRADO MEDIO O EQUIVALENTE	314,05
ENCARGADA DE SERVICIOS GENERALES	3,15

c.- Complemento de dirección/coordiación. Este complemento depende exclusivamente del ejercicio de las funciones de dirección y/o coordinaciones encomendadas por la empresa, que por tratarse de un cargo confianza, no tienen carácter consolidable, por lo que el cese en el ejercicio de dichas funciones encomendadas o cesar en el cargo de confianza se dejará de percibir dicho complemento.

d.- Complemento de responsabilidad de puesto de trabajo: Este complemento depende exclusivamente del ejercicio de las funciones encomendadas por la empresa a los responsables de área por asumir funciones de responsabilidad. Dicho complemento por devengarse por la encomienda tener naturaleza de confianza, no tienen carácter consolidable. Al dejar de ejercer las funciones encomendadas o cargo de confianza se dejará de percibir dicho complemento.

e.- Gratificaciones extraordinarias: Se pacta la supresión, con efectos del 1/1/2025, de la paga extraordinaria denominada "de convenio", abonada por mitades en los meses de marzo y septiembre, paga cuyo importe devengado, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, será redistribuido según lo dispuesto a continuación.

Las personas trabajadoras percibirán la cantidad devengada por dicho concepto de "paga de convenio", a partir del 1 de enero de 2025, distribuida en las 14 pagas restantes, doce ordinarias y dos extraordinarias.

El importe de dicha paga pasará a integrar el salario base en una cantidad igual a la necesaria para alcanzar el importe mensual de salario base establecido en tablas para cada categoría profesional. Y otra parte pasará a integrar el concepto antigüedad para alcanzar el importe mensual devengado por dicho concepto en función del salario base.

La cuantía restante hasta la correspondiente al devengo a fecha 1/1/2025 como "paga extraordinaria de convenio", en caso de existir, se continuará percibiendo como "complemento personal" que no será absorbible ni compensable, y si revalorizable a futuro en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario base anualmente.

Adicionalmente las personas trabajadoras del centro tendrán derecho a la percepción, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, a las siguientes pagas extraordinarias, que se calcularán incluyendo los conceptos: salario base, antigüedad, mejora voluntaria, complemento personal, PFC

fidelización y el complemento de especialidad. El periodo de devengo y abono de estas dos pagas extraordinarias es el que se expresa a continuación:

- PAGA DE VERANO: se devengará entre el 1 de julio del año anterior, y el 30 de junio, y se abonará en el transcurso del mes de junio.
- PAGA DE NAVIDAD: se devengará entre el 1 de diciembre del año anterior, y el 30 de noviembre, y se abonará en el transcurso del mes de noviembre.

f.- Plus nocturnidad: Quienes realicen esta jornada, percibirán un plus equivalente al 25% de las cantidades señaladas en el módulo de nocturnidad del anexo II de las Tablas Salariales.

Se considerará trabajo nocturno aquel realizado entre las diez de la noche y las ocho de la mañana. Y se considera persona trabajadora en turno nocturno, tanto a efectos retributivos como en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a aquella que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Se abonará de forma proporcional cuando se hagan noches ocasionalmente.

g.- Actividad variable: Comprende:

Actividad variable 1: Es el complemento que se percibe por el personal en función de las jornadas especiales realizadas, según los acuerdos alcanzados con la dirección del centro.

Actividad variable 2: Es el complemento que se percibe por el personal del centro en función de ciertas actividades especiales realizadas en virtud de los acuerdos alcanzados con la dirección del centro, y su percepción está condicionada a la realización de dicha actividad.

h.-Plus de Transporte: El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de transporte como indemnización de los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado por el desplazamiento al centro de trabajo, que se abonará en doce mensualidades, según lo previsto en las Tablas Salariales anexas.

Cuando la persona trabajadora tenga una jornada a tiempo parcial y no acuda al centro de trabajo todos los días de su jornada semanal ordinaria percibirá el complemento de transporte, tanto en su concepto general o nocturno, de forma proporcional a los días que mensualmente acuda al centro de trabajo.

i.- Complemento Festivos. El personal perteneciente a las siguientes categorías profesionales que realicen jornada efectiva especial en festivos (14 anuales), percibirán un complemento por día festivo realizado por los importes siguientes:

- Personal de Grado enfermería: 50 euros / jornada ordinaria realizada en festivo
- Personal TCAE: 26,10 euros / jornada ordinaria realizada en festivo
- Terapeutas ocupacionales: 39,15 euros / jornada ordinaria realizada en festivo
- Animadores/as socioculturales: 39,15 euros/ jornada ordinaria realizada en festivo

En el caso de los profesionales que desempeñen su trabajo en turno de noche, se les abonará el complemento de festivo, exclusivamente, a aquellos que inician su jornada en el turno de noche previo al festivo, no así a los que comienzan su jornada nocturna en el mismo día festivo.

En el caso del personal de Grado de Enfermería este complemento se devengará a partir del 1 de enero de 2026; salvo para el personal que realice el festivo en turno de noche previo, cuyo devengo se producirá con efectos de 1 de enero de 2025.

El personal de enfermería y TCAE en turno de noche que comienzan su jornada el 24 de diciembre y el 31 de diciembre en lugar del plus de festivo habitual, percibirán un plus de festivo especial de 78,30 euros.

j.- Complemento de domingos: El personal que seguidamente se relaciona y que desempeñe su jornada ordinaria en domingo percibirá un plus en las siguientes cuantías:

Personal TCAE: 10,40 euros por jornada ordinaria realizada en domingo

Terapeutas ocupacionales: 10,40 euros por jornada ordinaria realizada en domingo

Animadores/as socioculturales: 10,40 euros por jornada ordinaria realizada en domingo

k.- Complemento Grado Enfermería: Es la cantidad abonada históricamente a los Enfermeros/as de la clínica a quienes se asignan fines de semana en planilla, que es de 195,08 euros/MES, y que se percibe únicamente en las doce pagas ordinarias.

l.- Guardias médicas:

Las jornadas especiales de guardia médica se retribuirán a razón de

- G. parcial 350,00 €
- G. completa 500,00 €

Las jornadas especiales de guardia que se efectúen los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero se retribuirán incrementadas en un 50%.

m.- Complemento de especialidad: Es la cuantía salarial que perciben los profesionales de las categorías médico especialista, psicólogo especialista en psicología clínica, farmacéutico especialista en farmacia hospitalaria, y grado en enfermería especialista en salud mental, cuando para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo, y/o aquellas otras que la empresa expresamente le encomiende por imperativo legal, sea exigible legalmente además de la titulación de grado superior o medio, estudios complementarios de especialidad. Dicho complemento específico por este concepto queda establecido en un 5%, sobre el módulo de complementos correspondiente al respectivo grupo profesional.

n.- PFC fidelización: En tanto en cuando no exista en el centro un plan de carrera profesional, se abonará a las personas trabajadoras un plus de Fidelización y Calidad se devengará tanto en las pagas ordinarias como extraordinarias, y cuya cuantía se calculará de la forma siguiente:

Año 2025: 1,33% del salario base, antigüedad y nocturnidad calculado sobre las tablas salariales del año 2025 + 50% del 1% calculado para el PFC del año 2023 + 85% del 1,33% calculado para el PFC del año 2024.

Año 2026: 1,33% del salario base, antigüedad y nocturnidad calculado sobre las tablas salariales del año 2026 + 50% del 1% calculado para el PFC del año 2023 + 85% del 1,33% calculado para el PFC del año 2024 + 100% del 1,33% calculado para el PFC del año 2025.

Las condiciones aplicables a la absorción y/o compensación de este plus se regirá por los límites siguientes:

El importe máximo para compensar o absorber en relación con las personas trabajadoras con salarios superiores a 35.000 euros, será del 50% del incremento total pactado anualmente.

Para las personas trabajadoras que tengan salarios inferiores a 35.000 euros, no cabrá la absorción y compensación.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, el centro establece un plan de fidelización y calidad o sistema análogo de carrera profesional, las personas trabajadoras dejarán de cobrar el plan de fidelización y calidad, siempre que las cuantías establecidas para la carrera profesional sean como mínimo las que vinieran percibiendo por el plus de fidelización.

ARTÍCULO 18º Incrementos Económicos. – Para el año 2025 se establece la equiparación salarial anual con los salarios del convenio de ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, de tal forma que todos los salarios, bases y complementos sean como mínimo los establecidos en el sector, abonándose las diferencias en el plazo de un mes desde la firma del convenio colectivo de empresa, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025.

Para el ejercicio 2026 se acuerda por ambas partes una subida salarial del 2.5% sobre los conceptos recogidos en las tablas salariales del convenio colectivo sectorial, (Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid), para el ejercicio 2025, con excepción del Plus Transporte para las jornadas continuadas/partida, que se percibe en cuantía superior al sector.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

ARTÍCULO 19º. - Compensación a las prestaciones por I.T.: Durante el periodo de baja por Incapacidad Temporal, la empresa se compromete a efectuar a sus expensas, el pago de la

diferencia económica que en cada caso perciba la persona trabajadora por el sistema de la Seguridad Social, por enfermedad o accidente, hasta el total del salario fijo de un mes ordinario, incluyendo este complemento en el pago de gratificaciones extraordinarias en los siguientes casos:

A) Enfermedad Común:

A.1.- Durante los tres primeros días que figuren en el parte de baja médica, y una sola vez en cada año natural.

A.2.- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica hasta un periodo máximo de 30 días.

B) Accidente de trabajo: desde el momento de producirse éste hasta el total de la duración de la baja con independencia de la calificación de la gravedad del mismo.

ARTÍCULO 20º.- El personal del centro afectado por este convenio, tendrá derecho a hacer uso de los servicios de comedor a precios especiales.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud en el trabajo

ARTÍCULO 21º.- En esta materia se adaptará a la normativa legal vigente o a la que en el futuro se establezca.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

ARTICULO 22º. Principios de ordenación. -

1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresa.

2) Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3) Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5) La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas.

ARTÍCULO 23. Graduación de las faltas. -

1) Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2) Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3) Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso laboral, sexual, y acoso contra el colectivo LGTBI.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTÍCULO 24. Sanciones. -

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, con posibilidad de despido en caso de acumulación de faltas muy graves.

ARTÍCULO 25. Tramitación y prescripción. -

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

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al comité de empresa para que, por ambas partes y en plazo de tres días, puedan manifestar a la persona instructora lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, la persona trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá por la empresa a imponer a la persona trabajadora la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

La tramitación del expediente contradictorio equivaldrá al trámite de audiencia previo a la imposición de la sanción de despido.

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

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

ARTÍCULO 26. Infracciones de la empresa. -

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo, y demás normas de aplicación. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

CAPÍTULO VIII

Comisión paritaria

ARTÍCULO 27. - Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio como Órgano de Interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. La Comisión Paritaria media y arbitra, pudiendo aclarar e interpretar la redacción del articulado de este convenio aun cuando no esté vigente el mismo.

Dicha Comisión se reunirá cuando lo convoque cualquiera de las partes.

La convocatoria habrá de ser por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

Serán Vocales de la misma tres miembros del Comité de Empresa y tres representantes designados por la empresa. Actuando como secretario/a el miembro de la Comisión Paritaria de mayor antigüedad en el Centro o, de entre los presentes en quien delegue.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco Vocales como mínimo.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con 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 su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios 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 su reglamento.

Todos los trámites sometidos a la Comisión Paritaria no podrán rebasar, en su conjunto, el plazo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que a la Comisión le sea sometido el asunto.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

ARTÍCULO 28º.- Se dotará a cada persona trabajadora de nueva incorporación, de dos uniformes completos y un par de zuecos, con derecho a la renovación anual tanto de los uniformes como de los zuecos. A aquel personal que lo precise también se le dotará de prendas de abrigo en cantidad equiparable.

ARTÍCULO 29º.- Dentro del plan de formación anual se tendrán en cuenta las necesidades específicas de la plantilla del centro.

ARTÍCULO 30º: Acreditación oficial de las funciones docentes.

La entidad emitirá certificado acreditando las funciones docentes de aquellos/as profesionales que la ejerzan dentro de su jornada y ámbito laboral.

ARTÍCULO 31.- Uno o dos representantes legales de las personas trabajadoras de la Clínica Ntra. Sra. de la Paz se podrán incorporar a su elección, a la Comisión de Formación y Docencia de San Juan de Dios- Salud Mental Madrid.

ARTÍCULO 32º. Establecimiento de un plan de formación adecuado a las necesidades del centro.

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 la plantilla del centro. Se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras el plan de formación anual para su estudio e informe.

Las personas trabajadoras dispondrán a tales efectos de 20 horas al año de jornada efectiva, acumulables hasta 5 años.

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

- a) Adaptación de la persona trabajadora 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.

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 de la misma, conforme a los criterios y prioridades marcadas por la Comisión de formación del centro y siempre dentro de las posibilidades de éste.

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 las personas trabajadoras.

CAPÍTULO X

ARTÍCULO 33º. Igualdad de oportunidades y no discriminación relativas al colectivo LGTBI.

La Clínica Nuestra Señora de la Paz, 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 de la Clínica Nuestra Señora de la Paz 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.- La Clínica Nuestra Señora de la Paz 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.- La Clínica Nuestra Señora de la Paz 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.- La Clínica Nuestra Señora de la Paz fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.
- 4.- La Clínica Nuestra Señora de la Paz fomentará entre su plantilla el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI y la diversidad familiar.
- 5.- La dirección de la Clínica Nuestra Señora de la Paz, 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.- La Clínica Nuestra Señora de la Paz promoverá mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI en aquellos ámbitos y toma de decisiones que les incumban.

7.- La Clínica Nuestra Señora de la Paz 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.- La Clínica Nuestra Señora de la Paz 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 el Anexo III del presente Convenio.

ANEXO I

GRUPO A: PERSONAL SANITARIO ASISTENCIAL

A.1: GRADOS CON ESPECIALIDAD/ MÁSTER O SUPERIOR CRÉDITOS MECES

Son aquellas personas trabajadoras a las que se les exige estar en posesión del correspondiente título superior 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 ESPECIALISTA

Son tareas fundamentales del puesto:

- Desempeñar las funciones que señalan las órdenes generales o que le hayan sido delegadas expresamente por la Dirección.
- Redactar los informes que le requiera la Dirección sobre la actividad desarrollada, mantener actualizadas las estadísticas de la misma y, además, proponer soluciones a las necesidades que pudieran surgir dentro del área de su competencia.
- Realizar y cuidar de la debida confección de las historias clínicas velando porque el diagnóstico y tratamiento sean los correctos y se hayan llevado a cabo según pauta.
- Colaborar en el mejor desarrollo de la división.
- Cumplir los servicios de guardias que le sean asignados por la Dirección Médica o por la Dirección del Centro.
- Ser miembro activo de la Junta Médica y/o facultativa.
- Celebrar periódicamente sesiones clínicas.
- Vigilar la conservación y el trato adecuado de las instalaciones de la División.

PSICÓLOGO GENERAL SANITARIO

Son aquellas personas trabajadoras a quien se les exige el título de universitario propio, y el correspondiente máster habilitante para el ejercicio profesional en entornos sanitarios y sociosanitarios, o reconocimiento análogo.

Son tareas fundamentales del mismo de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Desempeñar las funciones que señalen las órdenes generales o le hayan sido delegadas expresamente por la dirección.
- Redactar los informes que le requiera la Dirección Médica sobre la actividad desarrollada, mantener actualizadas las estadísticas de la misma y, además, proponer soluciones a las necesidades que pudieran surgir dentro del área de su competencia.
- Utilizar técnicas psicológicas en la intervención integral del paciente.
- Velar por el correcto funcionamiento de la Unidad de Psicología.
- Colaborar en el abordaje pluridisciplinar con todos los profesionales de la clínica.
- Ser miembro activo de la Junta de Psicología y/o facultativa.
- Celebrar periódicamente sesiones clínicas y de trabajo formativo en la Unidad.
- Vigilar la conservación y el trato adecuado de las instalaciones de la División.

PSICÓLOGO ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

Son aquellas personas trabajadoras a quienes se les exige el título universitario propio, con formación especializada en psicología Clínica (PIR) y que desarrollan sus actividades en entornos sanitarios y socio sanitarios.

Son tareas fundamentales del mismo de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Desempeñar las funciones que señalen las órdenes generales o le hayan sido delegadas expresamente por la dirección.

- Redactar los informes que le requiera la Dirección Médica sobre la actividad desarrollada, mantener actualizadas las estadísticas de la misma y, además, proponer soluciones a las necesidades que pudieran surgir dentro del área de su competencia.
- Utilizar técnicas psicológicas en la intervención integral del paciente.
- Velar por el correcto funcionamiento de la Unidad de Psicología.
- Colaborar en el abordaje pluridisciplinar con todos los profesionales de la clínica.
- Ser miembro activo de la Junta de Psicología y/o facultativa.
- Celebrar periódicamente sesiones clínicas y de trabajo formativo en la Unidad.
- Vigilar la conservación y el trato adecuado de las instalaciones de la División.
- Adicionalmente, la intervención en aquellos servicios para los que legalmente exista una exigencia de dicha especialización.

A.2: GRADOS

Son aquellas personas trabajadoras a quienes se les exige estar en posesión del correspondiente título de grado o antiguo grado medio obtenido en escuela 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.

GRADO ENFERMERÍA

Exigencia del grado correspondiente cuyas tareas fundamentales de forma enunciativa, pero no limitativa, son:

- Valoración y acogida: Realizar la acogida del paciente, gestionar su ingreso y registrar datos relevantes para su atención.
- Cuidado integral: Diseñar y ejecutar planes de cuidado personalizados según las necesidades físicas y psicológicas del paciente, estableciendo una relación terapéutica. Orientar al paciente y su familia sobre su proceso terapéutico educando en hábitos saludables, autocuidados, desarrollo de habilidades sociales e integración comunitaria.
- Atención en urgencias: Participar en la atención inicial de pacientes en crisis psiquiátrica o emergencias, detectando señales que pudieran prevenir incidentes.
- Gestión de medicación y materiales: Calcular necesidades, realizar pedidos y garantizar la disponibilidad de medicamentos y material sanitario.
- Administración de medicación: Suministrar tratamientos prescritos (psicofármacos), vigilando efectos y reacciones adversas.
- Gestión de la unidad: Elaborar normas, horarios e información para el correcto funcionamiento del área.
- Enlace con servicios externos: Coordinar con servicios ambulatorios y de salud mental externos para garantizar la continuidad asistencial.
- Coordinación judicial: Gestionar comunicaciones con juzgados para los internamientos involuntarios, cumpliendo con la legislación vigente.
- Registro y documentación y seguridad: Anotar observaciones, cambios en el estado del paciente y las intervenciones realizadas. Adoptar todas aquellas medidas para garantizar un entorno seguro para el paciente y los profesionales.
- Trabajo en equipo: Colaborar con psiquiatras, psicólogos y otros profesionales para implementar estrategias terapéuticas.
- Supervisión y formación: Acompañar a estudiantes o nuevos profesionales y participar en programas de formación continua.

GRADO ENFERMERÍA ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL

Exigencia del grado correspondiente, junto con la especialidad en Salud Mental, cuyas tareas fundamentales de forma enunciativa, pero no limitativa, son:

- Valoración y acogida: Realizar la acogida del paciente, gestionar su ingreso y registrar datos relevantes para su atención.
- Cuidado integral: Diseñar y ejecutar planes de cuidado personalizados según las necesidades físicas y psicológicas del paciente, estableciendo una relación terapéutica.

Orientar al paciente y su familia sobre su proceso terapéutico educando en hábitos saludables, autocuidados, desarrollo de habilidades sociales e integración comunitaria.

- Atención en urgencias: Participar en la atención inicial de pacientes en crisis psiquiátrica o emergencias, detectando señales que pudieran prevenir incidentes.
- Gestión de medicación y materiales: Calcular necesidades, realizar pedidos y garantizar la disponibilidad de medicamentos y material sanitario.
- Administración de medicación: Suministrar tratamientos prescritos (psicofármacos), vigilando efectos y reacciones adversas.
- Gestión de la unidad: Elaborar normas, horarios e información para el correcto funcionamiento del área.
- Enlace con servicios externos: Coordinar con servicios ambulatorios y de salud mental externos para garantizar la continuidad asistencial.
- Coordinación judicial: Gestionar comunicaciones con juzgados para los internamientos involuntarios, cumpliendo con la legislación vigente.
- Registro y documentación y seguridad: Anotar observaciones, cambios en el estado del paciente y las intervenciones realizadas. Adoptar todas aquellas medidas para garantizar un entorno seguro para el paciente y los profesionales.
- Trabajo en equipo: Colaborar con psiquiatras, psicólogos y otros profesionales para implementar estrategias terapéuticas.
- Supervisión y formación: Acompañar a estudiantes o nuevos profesionales y participar en programas de formación continua.
- Así como aquellas otras funciones que la empresa le pudiera encomendar y para las que sean requisito legal necesario los estudios complementarios de salud mental o reconocimiento legal análogo.

TERAPEUTA OCUPACIONAL

Son tareas fundamentales del mismo de forma enunciativa, pero no limitativa:

- 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 anotar en la hoja del Terapeuta ocupacional la evolución del enfermo 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 las deficiencias que pudieran existir en las instalaciones.
- Participar en las sesiones clínicas y en los planes formativos, así como en las Juntas que se le encomienden.

TRABAJADOR/A SOCIAL

Desempeñar las funciones que le designe las Direcciones asistenciales, en todo lo relacionado con los aspectos clínicos.

Colaborar con el Director Gerente en todo lo relacionado con el Área de Solidaridad de la Clínica.

Son funciones fundamentales las relacionadas con la Evaluación e intervención social; la Coordinación y gestión de redes de apoyo; así como la Promoción de la reinserción y normalización, mediante las siguientes tareas fundamentales, de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Realizar valoraciones individualizadas de la situación social y psicosocial del paciente y su familia.
- Participar en la planificación de tratamientos integrales, aportando la perspectiva social.
- Coordinarse con el equipo multidisciplinar (psiquiatras, psicólogos, enfermería etc.) para un abordaje integral.

- Colaborar con Servicios Sociales generales y otras entidades para asegurar la continuidad asistencial.
- Contactar y coordinar con asociaciones, recursos comunitarios y otras instituciones para fortalecer las redes de apoyo del paciente.
- Informar y orientar sobre recursos educativos, laborales y de ocio para mejorar la integración social.

PROFESIONALES DE OFICIOS SANITARIOS (FP II, BACHILLER SUPERIOR O EQUIVALENTE)

TÉCNICO/A EN ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

Es la persona encargada de coordinar un conjunto de prácticas sociales que tiene como finalidad estimular la iniciativa y la participación de los grupos y las personas en el proceso de su propio desarrollo y en la dinámica global en la que se encuentran, favoreciendo la acción cultural y comunitaria, orientando las actividades hacia una mejora social y cultural. Entre sus tareas se comprenden las siguientes de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Desarrollar y ordenar las acciones necesarias para realizar un programa y actividades para los pacientes, coordinado con el resto de profesionales de la Clínica.
- Energizar y activar la vida del grupo de pacientes, mediante trabajos grupales e individuales.
- Favorecer y estimular la iniciativa de los pacientes.
- Estimular la acción cultural y comunitaria, orientando las actividades hacia una mejora social y cultural.

TÉCNICO/A CUIDADOS ASISTENCIALES ENFERMERÍA

Tendrán como contenido funcional fundamental, dentro de las actividades que se desarrollen en cada área o unidad de forma enunciativa, pero no limitativa:

Tendrán como contenido funcional fundamental, dentro de las actividades que se desarrollen en cada área o unidad:

- Cuidados básicos: Ayudar en la higiene personal, alimentación y vestido de los pacientes.
- Observación y vigilancia: Monitorear el comportamiento, identificar signos de crisis y alertar al equipo de enfermería.
- Apoyo en movilización: Ayudar en traslados, cambios posturales y actividades físicas según el estado del paciente.
- Asistencia en tratamientos: Preparar materiales, colaborar en procedimientos y administrar cuidados bajo supervisión.
- Acompañamiento: Supervisar y acompañar al paciente en actividades diarias o terapias grupales.
- Gestión de entorno seguro: Vigilar la unidad para evitar riesgos (objetos peligrosos, fugas).
- Participación en contenciones: Colaborar en intervenciones físicas o emocionales cuando sea necesario.
- Apoyo emocional: Ofrecer escucha activa y soporte básico, siguiendo las indicaciones del equipo.
- Control de materiales: Preparar equipos, reponer insumos y mantener el orden en el área de trabajo.
- Documentación: Registrar actividades realizadas y cambios observados en los pacientes.
- Trabajo en equipo: Colaborar con psiquiatras, psicólogos y otros profesionales para implementar estrategias terapéuticas.
- Supervisión y formación: Acompañar a estudiantes o nuevos profesionales y participar en programas de formación continua.
- Vigilancia y seguridad: Supervisar entradas y salidas, asegurando que solo personas autorizadas ingresen a la unidad. Monitorear áreas comunes para prevenir incidentes o situaciones de riesgo. Intervenir en situaciones de agresividad o violencia, siguiendo protocolos establecidos. Prevención de fugas. Inspeccionar pertenencias de pacientes o visitantes para evitar el ingreso de objetos peligrosos. Garantizar que la unidad sea un espacio seguro para pacientes y profesionales.
- Actuación en emergencias: Responder a alarmas, evacuaciones o cualquier evento crítico.

SOCORRISTA

Son tareas fundamentales de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Acompañar a los pacientes que requieran atención especial y estar más atentos a ellos.
- Vigilar al máximo cuando los pacientes estén dentro de la piscina.
- Mantener el orden, limpieza de vestuarios, piscina y exterior.
- Llevar un control de cuantas personas utilizan las instalaciones, anotándolo en un impreso específico que se entregará diariamente en Información.

GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO**B.1: TITULADO/A SUPERIOR**

Quien estando en posesión de una titulación superior, es el responsable de todos los servicios administrativos del Centro y está a las órdenes de la Dirección, quien podrá delegarle funciones.

B.2: OFICIAL ADMINISTRATIVO

Es la persona trabajadora que, 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 una persona de nivel superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades administrativas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otras personas trabajadoras de su área de actividad.

Son tareas fundamentales del mismo de forma enunciativa, pero no limitativa:

- 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 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

Es la persona trabajadora que, 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 una persona de nivel superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades elementales administrativas y de carácter general.

GRUPO C: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES**C.1: PROFESIONALES DE ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA – ENCARGADO/A DE SERVICIOS GENERALES**

Es la persona trabajadora que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con autonomía y responsabilidad, y bajo la dependencia de una persona de nivel superior, de quien recibe instrucciones genéricas, organiza, coordina y supervisa las actividades propias del área de Servicios Generales.

Son tareas fundamentales del mismo de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Distribuir el trabajo y turnos del personal a su cargo, cuidando de la seguridad y uniformidad de éste.
- Organizar, coordinar y supervisar los servicios generales.
- Velar por la limpieza, buen orden y condiciones higiénicas de las dependencias e instalaciones.
- Vigilar el cuidado del mobiliario, enseres, utensilios y materiales encomendados, procediendo a su recambio cuando sea preciso, así como al recuento e inventario de los mismos.

- Prever las necesidades de bienes y materiales para el buen funcionamiento de la actividad, proponiendo su reposición.
- Supervisar la adecuada prestación de los servicios concertados con terceros e informar inmediatamente a la Dirección de cualquier deficiencia en el cumplimiento de estos.
- Confeccionar las fichas, estadillos y partes que aseguren la realización eficiente de los trabajos y servicios.
- Preparar los informes que, con relación a su cometido, se soliciten.

C.2. AUXILIAR DE INFORMACIÓN – AUX. SERVICIOS GENERALES

Está encargado de ejecutar labores 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.

Son tareas fundamentales del mismo de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Establecer y atender las comunicaciones telefónicas.
- Mantener al día los listines telefónicos, anotando las modificaciones que se produzcan.
- Controlar el mantenimiento básico de la centralita.
- Realizar todas aquellas tareas que se le encomienden encaminadas a una mejor atención e información a pacientes, familiares y visitas.
- Atender e informar al público en general.
- Hacerse cargo de los avisos.
- Cobrar, en su caso, el importe de las llamadas telefónicas sin responsabilidad contable sobre los fondos.
- Realizar cuanto la dirección le encarga para mejor atender a pacientes, familiares y visitas.

C.3. AYUDANTE DE SERVICIOS

Es la persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere adiestramiento elemental, estando bajo la supervisión directa de un superior del que recibe instrucciones precisas.

Son tareas fundamentales de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Mantener la limpieza y buen orden de las dependencias y enseres.
- Mantenimiento/ reparación de enseres e instalaciones del centro.
- Atender comedores y servicios de comidas, garantizando, en todo caso, las normas de higiene y seguridad adecuadas.
- Lavar la vajilla, cristalería, cubertería y toda clase de menajes, teniendo especial cuidado en el manejo y conservación del mismo, al objeto de evitar roturas, y procurar retener el menor tiempo posible el material sucio.
- Cambiar las ropas y lencerías de las diversas dependencias.

GRUPO D

D.1: TITULADOS SUPERIORES

Son aquellas personas trabajadoras que asumen aquellas funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

CAPELLÁN

Son tareas fundamentales del mismo:

- Ejercer su ministerio y animar el Servicio de Pastoral de Salud del Centro, así como la vida de la Comunidad.
- Celebrar la Eucaristía del domingo y los Sacramentos cuando lo estime oportuno.
- Velar por que todos los integrantes del centro sean atendidos en su dimensión espiritual y religiosa, participando en el cuidado integral de la persona atendida desde la promoción de las capacidades espirituales/religiosas, así como la detección de necesidades que puedan surgir en los procesos de salud/enfermedad que durante su estancia se soliciten.
- Participar como miembro de los equipos de las diferentes unidades.
- Colaborar y promocionar la cultura de "Hospitalidad"

D.2: TITULADOS GRADO MEDIO

GRADO EN INFORMÁTICA

Es la persona que con el correspondiente título de grado o grado medio obtenido 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 de forma enunciativa, pero no limitativa, 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.

GRADO EN RELACIONES LABORALES

Es quien ostenta el correspondiente título que realiza funciones específicas con objetivos definidos y rinde cuentas a la dirección de la división.

Son tareas fundamentales de forma enunciativa, pero no limitativa:

- Realizar las nóminas y todas las gestiones que conllevan.
- Ocuparse de la gestión administrativa del Personal con dedicación preferente a los expedientes individuales.
- Preparar informes para el Comité de Dirección cada vez que se le encomienden.
- Hacer tareas de apoyo a la Dirección de Administración y Servicios Generales.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE	MODULO DE COMPLEMENTOS	MODULO DE NOCTURNIDAD	5% MODULO COMPLEMENTOS	25% MODULO NOCTURNIDAD
FARMACEUTICO	1.559,99	1.389,04	1.477,76	69,45	369,44
MEDICO ESPECIALISTA	1.559,99	1.389,04	1.477,76	69,45	369,44
PSICOLOGO SANITARIO	1.559,99	1.389,04	1.477,76		369,44
PSICOLOGO CLINICO	1.559,99	1.389,04	1.477,76	69,45	369,44
ENFERMERO/DUE	1.389,51	1.184,57	1.305,61		326,4
ENFERMERO/DUE ESPECIALISTA	1.389,51	1.184,57	1.305,61	59,23	326,4
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.389,51	1.184,57	1.305,61		326,4
TRABAJADORA SOCIAL	1.389,51	1.184,57	1.305,61		326,4
RESPONSABLE SAER	1.389,51	1.184,57	1.305,61		326,4
ANIMADOR SOCIO CULTURAL	1.287,48	1.048,34	1.192,52		298,13
TITULADO/A GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE	1.559,99	1.389,04	1.477,76		369,44
TITULADO/A GRADO MEDIO O EQUIVALENTE	1.389,51	1.184,57	1.305,61		326,4
ENCARGADA DE SERVICIOS GENERALES	1.287,48	1.048,34	1.192,52		298,13
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.287,48	1.048,34	1.192,52		298,13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.250,93	1.023,53	1.168,71		292,18
SOCORRISTA	1.250,93	1.023,53	1.168,71		292,18
TCAE /AUXILIAR DE ENFERMERIA	1.250,93	1.023,53	1.168,71		292,18
TECNICO DE FARMACIA	1.250,93	1.023,53	1.168,71		292,18
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	1.240,34	1.000,46	1.158,15		289,54
AYUDANTE DE SERVICIOS	1.240,34	1.000,46	1.158,15		289,54
PLUS DE TRANSPORTE JORNADA CONTINUA/PARTIDA					164,20
PLUS TRANSPORTE JORNADA NOCTURNA					105,99

TABLA SALARIAL AÑO 2026

CATEGORIA	SALARIO BASE	MODULO DE COMPLEMENTOS	MODULO DE NOCTURNIDAD	5% MODULO COMPLEMENTOS	25% MODULO NOCTURNIDAD
FARMACEUTICO	1.598,99	1.423,77	1.514,70	71,19	378,68
MEDICO ESPECIALISTA	1.598,99	1.423,77	1.514,70	71,19	378,68
PSICOLOGO SANITARIO	1.598,99	1.423,77	1.514,70		378,68
PSICOLOGO CLINICO	1.598,99	1.423,77	1.514,70	71,19	378,68
ENFERMERO/DUE	1.424,25	1.214,18	1.338,25		334,56
ENFERMERO/DUE ESPECIALISTA	1.424,25	1.214,18	1.338,25	60,71	334,56
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.424,25	1.184,57	1.305,61		326,4
TRABAJADORA SOCIAL	1.424,25	1.214,18	1.338,25		334,56
RESPONSABLE SAER	1.424,25	1.214,18	1.338,25		334,56
ANIMADOR SOCIO CULTURAL	1.319,67	1.074,55	1.222,33		305,58
TITULADO/A GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE	1.598,99	1.423,77	1.514,70		378,68
TITULADO/A GRADO MEDIO O EQUIVALENTE	1.424,25	1.214,18	1.338,25		334,56
ENCARGADA DE SERVICIOS GENERALES	1.319,67	1.074,55	1.222,33		305,58
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.319,67	1.074,55	1.222,33		305,58
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.282,20	1.049,12	1.197,93		299,48
SOCORRISTA	1.282,20	1.049,12	1.197,93		299,48
TCAE /AUXILIAR DE ENFERMERIA	1.282,20	1.049,12	1.197,93		299,48
TECNICO DE FARMACIA	1.282,20	1.049,12	1.197,93		299,48
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	1.271,35	1.025,47	1.187,10		296,78
AYUDANTE DE SERVICIOS	1.271,35	1.025,47	1.187,10		296,78
PLUS DE TRANSPORTE JORNADA CONTINUA/PARTIDA					164,20
PLUS TRANSPORTE JORNADA NOCTURNA					108,64

Anexo III

**PROTOCOLO CONTRA LA
DISCRIMINACION Y EL ACOSO POR
RAZON DE ORIENTACION SEXUAL,
IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESION
DE GENERO, CARACTERISTICAS
SEXUALES Y DIVERSIDAD EN CLINICA
NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ**



Orden Hospitalaria de
San Juan de Dios
Provincia de España

1. COMPROMISO DE CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ 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 de la CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ 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 de la CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ, 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, CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ 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, CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ 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, **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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, **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ**, 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, de entender 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, **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN 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 de la clínica.

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 oír 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 Clínica 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 apreciasen 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 Clínica, 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 1º. Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 2º. Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

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

Acción 4º. 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 5º. 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ** 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 Clínica 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 Clínica Nuestra Señora de la Paz.

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

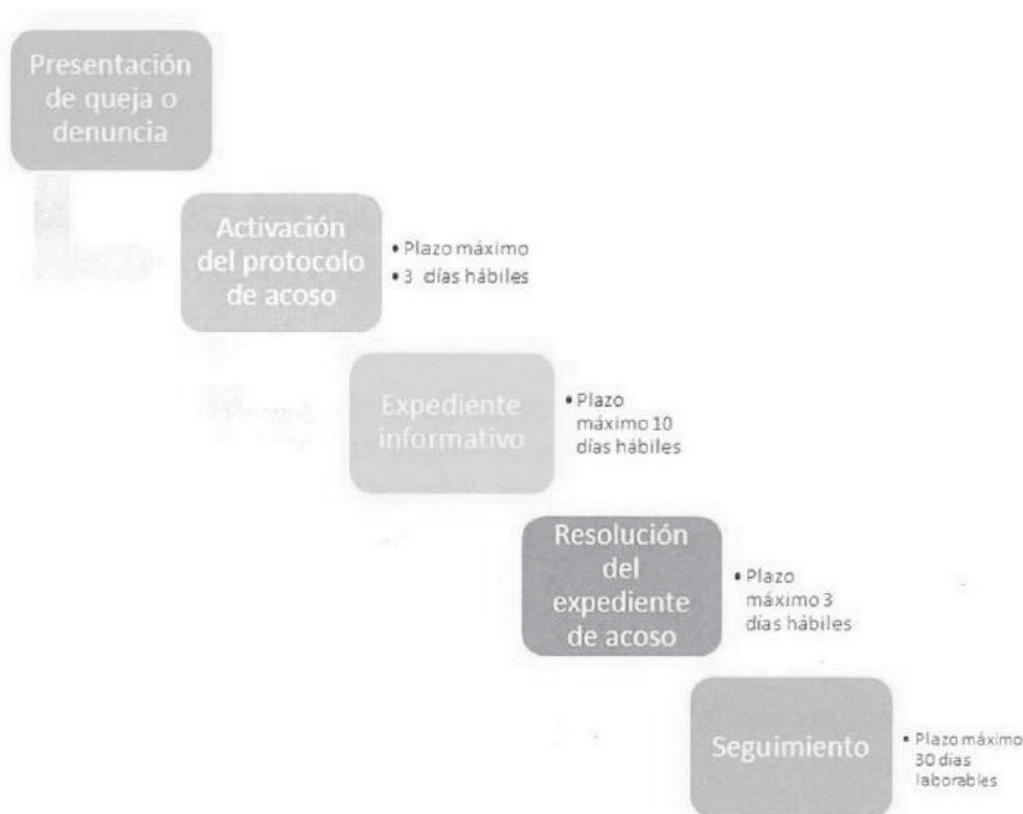
- ✓ En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.
- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de 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.- COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO.

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ**, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento que se aplicará será el que legalmente corresponda en el marco de la coordinación de prevención de riesgos laborales entre las empresas afectadas.

5 FLUJOGRAMA



6 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ

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 **CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ**

(03/733/26)

