

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 5** *RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Centro San Juan de Dios” de Ciempozuelos (código número 28003622011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Centro San Juan de Dios” de Ciempozuelos, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de julio de 2018, 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 4 de febrero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CENTRO SAN JUAN DE DIOS”,  
CIEMPOZUELOS (MADRID) 1 DE ABRIL DE 2018 A 31 MARZO 2021****CAPÍTULO PRIMERO****Disposiciones generales****Artículo 1**

El presente convenio ha sido negociado por los representantes de los trabajadores y de la empresa, constituidos en comisión negociadora, estando representados los trabajadores por don Jorge Ors Sánchez, don Israel Cuéllar González, doña Pilar Lizcano Utiel, don Juan Pablo Vadillo Parra, don Antonio Lozoya Sánchez-Rico, doña Yolanda Chaves Pastor, don José Antonio Córdoba Jiménez, don Javier Martín Hernández por SATSE; don Juan Jesús Real Sánchez-Rey, y don Argimiro Torres Aranda, por UGT; doña Nuria Ortiz Lorenzo por CCOO; y la empresa, don Pablo Plaza Zamora, don Alejandro Santos Martínez, don Ignacio Echaide De Lucas y doña M<sup>ª</sup> Isabel de la Hera Cabero firmando los componentes de la comisión de conformidad con el acta que se adjunta.

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

**Art. 3. Ámbito personal y funcional.**—El presente convenio afectará al personal que preste sus servicios en la mencionada empresa, sea de carácter fijo, interino o eventual, cualquiera que fuesen sus cometidos. Quedan excluidos:

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

**Art. 4. Ámbito temporal.** — La Vigencia del presente convenio será a partir de su entrada en vigor, que se corresponde con el día 1 de Abril del año 2018 estando vigente hasta el 31 de Marzo del año 2021.

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

- **1 Abril 2018 a 31 Marzo 2019:** Incremento salarial del 1% al personal que devenga el plus “AD PERSONAM”, y del 1,5% a aquellos trabajadores que no devengan el plus de “AD PERSONAM”, sean indefinidos o eventuales.
- **1 Abril 2019 a 31 Marzo 2020:** Incremento salarial del 1% al personal que devenga el plus “AD PERSONAM”, y del 2,25% a aquellos trabajadores que no devengan el plus “AD PERSONAM”, sean indefinidos o eventuales.
- **1 Abril 2020 a 31 Marzo 2021:** Incremento salarial del 1% al personal que devenga el concepto “AD PERSONAM”, y del 3% a aquellos trabajadores que no devengan el plus “AD PERSONAM”, sean indefinidos o eventuales.

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

Dicha denuncia deberá ser notificada a la otra parte, mediante notificación fehaciente que deberá contener, a parte de la denuncia, aquellas partes del convenio que se quieran negociar.

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

**Art. 6. Revisión.**—Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que sean parte en el convenio puedan pedir la revisión del mismo el hecho de que, por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las contenidas en estas normas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

**Art. 7. Absorción.**—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio, serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenios colectivos de mayor ámbito, o por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables al personal que las contenidas en este convenio. Todo ello sin perjuicio de las excepciones que concretamente se contienen en el capítulo relativo a las condiciones económicas.

**Art. 8. Vinculación a la totalidad.**—Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo indivisible, consideran el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto que no se respetaran algunos de los pactos concretos, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del convenio.

**Art. 9.** El presente Convenio Colectivo no podrá ser contrario a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás disposiciones legales de rango superior.

**Art. 10.** Todas las mejoras económicas pactadas, tendrán carácter retroactivo al 1 de Abril del año 2018.

**Art. 11.** La empresa durante la vigencia del presente convenio se compromete a mantener el mismo volumen de empleo, no presentando regulaciones de empleo o despidos colectivos. El seguimiento de esta cláusula corresponderá a la comisión establecida en el artículo 59 de este convenio.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **Organización del trabajo**

**Art. 12. Principio general.**—La organización práctica del trabajo y la jerarquización del mismo es facultad exclusiva de la dirección del centro, quien se obliga a llevar a cabo de tal forma que, mediante ellas, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal de acuerdo con su grupo o categoría, siendo norma el trabajo a turnos y que los diferentes turnos sean rotativos, excepto en los contratados para turnos determinados. Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la empresa, el comité de empresa tendrá atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y racionalización del trabajo, ya que el objeto de la organización del trabajo es alcanzar en el “Centro San Juan de Dios” un nivel adecuado de eficacia de los servicios basada en la utilización óptima de los recursos propios, humanos y materiales, siendo posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes dirección y trabajadores.

**Art. 13. Jornada laboral.**—La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.704 horas de trabajo efectivo en cómputo anual exceptuando el personal del turno de noche.

**Jornada continuada:** La jornada continuada será aquella que cada colectivo tiene asignada actualmente, con independencia de las aquí especificadas. Los trabajadores de jornada continuada tendrán derecho a veinte minutos de descanso diarios (bocadillo), que no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de la jornada. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado. A esta jornada estarán sujetos todos los trabajadores, en general, con las excepciones de los colectivos de diplomados en enfermería en turno de día que será de siete horas y media diarias, auxiliares de enfermería de turno de día que será de ocho horas diarias y aquellos otros colectivos o profesionales que los quedarán especificados en sus jornadas correspondientes.

**Jornada partida:** La jornada partida se establece en las unidades de trabajo donde, por sus características y funcionamiento, deba fijarse un descanso mínimo ininterrumpido de una hora. Los trabajadores de jornada partida tendrán derecho a quince minutos de descanso diarios (bocadillo), que no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de cada período de la jornada. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado. También estarán sujetos a esta jornada aquellos miembros del personal que prestan sus servicios en talleres ocupacionales/laborales y su coordinación, admisión, auxiliar de enfermería, educador y mantenimiento, en general.

El puesto de admisión de la Unidad IX, por sus especiales características, lleva implícito un horario diferenciado.

El personal de mantenimiento descansará los sábados, con la excepción de los peones que trabajarán esos días de forma alterna el tiempo necesario para la recogida de residuos del centro y prepararlos para su posterior retirada.

Para el personal de mantenimiento se establece que del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, realicen la jornada continuada.

Si surgiera alguna emergencia en este período, la empresa podrá llamar al personal que corresponda fuera de la jornada continuada. En el caso específico del personal de mantenimiento que atiende a los jardines y plantas, establecerán un turno rotativo por semanas para acudir a cortar el agua de riego por la tarde. En este supuesto al trabajador que le corresponda el turno saldrá una hora antes por la mañana que compensará con la que deba realizar por la tarde.

Jornada nocturna: El personal contratado para el turno de noche realizará un horario de setenta y dos horas con veinte minutos bisemanales. Organizándose su jornada y turnos con arreglo a su cuadrante y disfrutarán de cinco días de mejora de convenio extras en tanto en cuanto dure el exceso de jornada de las dos horas y veinte minutos.

El personal contratado con jornada parcial disfrutará de este exceso de los cinco días en la parte proporcional que corresponda.

Están incluidos en esta jornada el personal que sea expresamente contratado, con la categoría que fuere, para prestar servicios de noche.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Régimen de personal

**Art. 14. Selección de personal.**—De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia es facultad exclusiva de la dirección del centro todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, física y cualquiera otras que se estimen necesarias en virtud de la función o tarea para la que se contrate a los aspirantes, y no por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida. Los aspirantes a ocupar un puesto en el que se necesite la posesión de un título oficial, deberán acreditarlo presentándolo expedido y homologado por el organismo competente.

**Art. 15. Admisión de personal.** —Corresponde a la dirección del “Centro San Juan de Dios”, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, sin perjuicio de las disposiciones que se dicten sobre empleo. Cuando se produzca una vacante que se vaya a cubrir, podrán optar a la misma, con preferencia, los trabajadores fijos de plantilla que estén y lo demuestren capacitados para ello. Estas vacantes se expondrán en el tablón de anuncios con la suficiente antelación para el conocimiento de todo el personal.

Los auxiliares de enfermería fijos de plantilla del turno de noche que lo soliciten, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su misma categoría que se produzcan en alguno de los turnos de día, una vez que se cubra el puesto de noche que quedase vacante.

**Art. 16. Contratación.** —Toda persona que sea admitida para trabajar en el “Centro San Juan de Dios”, firmará un contrato de trabajo donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para contratos escritos. Estos contratos se registrarán en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

**Art. 17. Período de prueba.** —Los ingresos de personal se considerarán a título de prueba y tendrán las duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con un máximo de seis meses, quedando en todo caso suspenso el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento. Durante el período de prueba el trabajador 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 previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización. En cualquier caso, y de no existir motivos de gravedad que lo impidan, se procurará informar y justificar al interesado y a los representantes del personal de la razón que hubiera existido para tomar la decisión de rescindir el

contrato. El centro podrá acortar o prescindir totalmente de los períodos de prueba en aquellos casos en los que, por las características del trabajador o por circunstancias, lo considerase procedente. En tales casos se hará constar tal decisión expresamente en el contrato de trabajo.

**Art. 18. Clasificación profesional.** —La clasificación del personal en base a grupos y categorías profesionales, se atenderá a las consignadas en el Anexo I. Debiéndose tener en cuenta que las relaciones de las mismas son meramente enunciativas, no suponiendo por tanto la obligación para el centro de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen del trabajo y los servicios no lo requieran. También se clasificará dentro de aquellas categorías que por las peculiaridades de las funciones a desempeñar se definan y acuerden por la dirección y los representantes de los trabajadores.

**Art. 19.** De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y demás normativa al respecto, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando el centro suscriba acuerdos con terceros, tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y Administraciones Públicas de cualquier ámbito, para prestarles todo tipo de servicios. En concreto, el centro podrá contratar bajo la referida modalidad, para poder desarrollar los conciertos y acuerdos de todo tipo que tenga suscritos o pudiera suscribir con las Consejerías de la Comunidad de Madrid. Igualmente los necesarios para campamentos, excursiones, acompañamiento de enfermos que lo requieran, a centros culturales, asistenciales o de esparcimiento, fiestas fuera y dentro del centro, estudios de investigación, etcétera.

**Art. 20.** Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio en el centro vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección por escrito, mediante el modelo habitual de solicitud u otro y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado superior y grupo técnico: Dos meses.
- Personal titulado medio o asimilado: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

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

#### **Art. 21. Jubilación**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio se podrán jubilar atendiendo a la legislación vigente

### **CAPÍTULO CUARTO**

#### **Defensa de la salud y órgano de la seguridad en el trabajo**

**Art. 22. Principios generales.** —De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del centro en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, se estará a lo dispuesto sobre la materia en la normativa legal vigente o que se establezca en el futuro, con independencia del deber de protección del centro, el cual deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el centro prevendrá los riesgos laborales mediante una evaluación inicial de los mismos, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha Ley.

El centro se obliga a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio

trabajador, para sus compañeros o terceros. Aquellos trabajadores/as especialmente sensibles a un puesto de trabajo, por razón de enfermedad y/o embarazo, serán destinados a puestos de trabajo de bajo o nulo riesgo, según disponibilidad de los mismos y aptitud del trabajador de que se trate.

**Art. 23.** En esta materia, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones del centro.

En consecuencia participarán a través de:

- a) Delegados de prevención.

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

- b) El comité de seguridad y salud.

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

**Art. 24.** La empresa entregará dos uniformes o prendas de trabajo al inicio de su contrato laboral, así como el calzado preciso en aquellos destinos en que fuese necesario. El personal ya contratado tendrá derecho a que se le faciliten dos nuevos uniformes o prendas de trabajo cada año y, en los puestos que lo requieran, cuatro pares de medias, así como una bata cada dos años, viniendo los trabajadores obligados a entregar los usados. Igualmente, deberán entregarlos al finalizar el contrato, ya sea fijo, eventual o interino. Será de cuenta del centro la limpieza de los uniformes, debiendo responder cada trabajador de su conservación.

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

## CAPÍTULO QUINTO

### Condiciones económicas

**Art.25. Conceptos retributivos.** —Los conceptos retributivos aplicables en el centro, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán los siguientes:

1. Sueldo base.
2. Complementos y pluses:
  - a) Complemento personal o "ad personam".
  - b) Mejora voluntaria.
  - c) Plus de asistencia
  - d) Dirección.
  - e) Responsabilidad puesto trabajo.
  - f) Especialidad.
  - g) Gratificaciones extraordinarias.
  - h) Tóxico penoso peligroso
  - i) suplido
  - j) Plus festivo
  - k) Otros
3. Guardias.

**Art. 26. Salario base**

Con la finalidad de equiparar los salarios de los trabajadores, se ha acordado el incremento del salario base en la misma proporción.

Para aplicar la subida pactada del artículo 4 y evitar la diferencia porcentual existente en los incrementos retributivos del sueldo base entre los dos grupos de trabajadores de los años referenciados (Abril 2018, 2019, 2020 y hasta el 31/03/2021), se compensará -para aquellos trabajadores que vienen percibiendo el complemento ad personam- mediante el descuento de la parte proporcional del complemento "suplido" regulado en el artículo 37 del Convenio, de manera que todos los trabajadores percibirán el mismo sueldo base según categoría durante la vigencia del Convenio, para lo cual se minorará el importe del complemento referenciado en la misma proporción que la diferencia porcentual aplicada en el incremento del sueldo base entre los dos grupos de trabajadores (del año 2018, 2019 y sucesivamente para los años siguientes de vigencia del Convenio) favoreciendo, mediante un sistema consensuado y progresivo, la equiparación salarial de los trabajadores, que es el objetivo perseguido por las partes negociadoras. Dicho descuento y compensación del concepto "suplido" y el sueldo base respectivamente, nunca supondrá una disminución del salario bruto que el trabajador venía percibiendo en cómputo general.

Se acompaña como anexo I las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia del Convenio.

**Art. 27. Complemento personal o "ad personam"**

La finalidad retributiva de este complemento es reconocer el derecho adquirido a los trabajadores con ingreso en la empresa anterior al 1 de abril de 2000, con ocasión de la supresión pactada del complemento de antigüedad, medida que favorece la viabilidad del proyecto empresarial y el incremento de la contratación. Tal y como pactaron las partes, este complemento se mantiene y consiste en añadir a la cantidad que el trabajador correspondiente percibiese al 31 de marzo de 2003 el 5 por 100 del salario base cada tres años, con un máximo de dos periodos, y transcurridos éstos percibirá el 10 por 100 cada cinco años, con un máximo de cinco periodos y se devengará a partir del primer día del mes siguiente al de su cumplimiento. Este complemento tiene carácter no absorbible. El complemento quedará congelado a partir de los treinta y un años de trabajo en la empresa.

**Art. 28. Mejora voluntaria.** —La retribución voluntaria es aquel complemento personal, de carácter absorbible y variable, constituido por aportaciones del centro.

**Art. 29. Plus jornada partida.** —Aquellos trabajadores con jornada partida percibirán, mientras realicen efectivamente esta jornada, el 5 por 100 del sueldo base. Como consecuencia, este porcentaje no se devengará en vacaciones, pagas extraordinarias o cuando pasen a realizar jornada continuada.

**Art. 30. Dirección y responsabilidad del puesto de trabajo.** —Estos complementos dependen exclusivamente del ejercicio de los cargos de dirección o confianza; no tienen carácter consolidable y se rigen por sus condiciones particulares. Al dejar de ejercer las funciones encomendadas no se percibirá este complemento.

**Art. 31. Plus de especialidad.** —En razón de la mayor especialidad, toxicidad o peligrosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en:

- Radiología.
- Laboratorio de análisis clínicos.

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

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

**Art. 32. Gratificaciones extraordinarias.** —Los trabajadores del centro tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga de julio.
- b) Paga de diciembre.
- c) Paga de convenio.

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

**Art. 33. Guardias.** —Aquellos médicos que realicen guardias de presencia física, conforme a la distribución que establezca la dirección médica, tendrán derecho a la percepción de las cantidades establecidas, de acuerdo a los distintos módulos de guardias:

- a) Desde las catorce y treinta horas a las ocho y treinta horas. Precio: 250 €
- b) Desde las ocho y treinta horas de la mañana de un sábado o domingo hasta la misma hora del día siguiente. Precio: 325 €
- c) Desde las ocho y treinta horas de la mañana de un festivo hasta la misma hora del día siguiente. Precio: 400 €

Los médicos y enfermeros podrán optar voluntariamente a la realización o no de guardias a partir de los cincuenta y cinco años de edad. Los diplomados en enfermería que, atendiendo a las necesidades del servicio, tienen que hacer la guardia de catorce horas en días festivos, la percibirán en el concepto festivos de la nómina. Las guardias no formarán parte del salario fijo y no se computarán a los efectos del artículo anterior.

Los diplomados de enfermería que coincida una Guardia en su día de librar en compensación, tienen un día más de descanso, anterior o posterior a la guardia.

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

- Si el festivo es jueves se fijará el miércoles anterior a esa semana.
- Si el festivo es viernes se fijará el martes anterior de esa semana.
- Si el festivo es sábado o domingo se fija al lunes siguiente.

Los diplomados en enfermería cobrarán el importe de 272,63 € en concepto de festivo

## **CAPÍTULO SEXTO**

### **Mejoras sociales**

**Art. 34. Devengos extra salariales.**—Los trabajadores del centro devengarán los siguientes pluses extra salariales, en concepto de mejoras sociales, estando sujeto a cotización, conforme a lo establecido en el art. 109 de la Ley de la Seguridad Social, la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General:

- a) Compensación de las prestaciones por incapacidad temporal.
- b) Complemento de ayuda de estudios.
- c) Suplido.

**Art. 35. Incapacidad temporal.**—Sin perjuicio de la compensación establecida en la Ley, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) será compensado con el 100 por 100 del salario fijo, pudiendo ser confirmada la baja por el médico de familia o por el médico que designe la empresa (Mutua). Serán exceptuados aquellos casos en que, por sus circunstancias de IT, no sean acreedores a la percepción del salario, casos que se determinarán previa deliberación de la comisión paritaria y médico que designe la empresa (Mutua). A los efectos de este artículo el plus de puntualidad no se computará como parte del salario fijo.

Así mismo, en los casos de IT que superen los 15 días de duración, no se computarán como parte del salario fijo, el plus festivo en el colectivo de auxiliares de enfermería tanto del turno de día, como del turno de noche.

**Art. 36. Complemento de ayuda estudios** Se establece un complemento para la ayuda a estudios (en nómina ayuda asistencia social) de 105 euros al año, o la parte proporcional que corresponda, para todos los trabajadores que tengan hijos que estén matriculados en los estudios de Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachiller, ciclo de Grado Medio o vayan a una guardería. Se percibirá en la nómina de agosto. Para la percepción del citado complemento será requisito indispensable que acrediten de forma fehaciente que sus hijos se encuentren matriculados en cualquiera de dichos cursos y sean menores de dieciocho años. Se comenzará a tener derecho a su percepción desde el mes completo siguiente del que se acredite y sin carácter retroactivo. A aquellos trabajadores cuyos hijos no cumplan dichos requisitos, y no lo hayan comunicado a la dirección, se les descontará lo ya entregado por este concepto, que no tenían derecho a percibir.

**Art. 37. Otros tipos de pluses.** —Los trabajadores del “Centro San Juan de Dios” tienen derecho a un plus extra salarial, en concepto de ayuda para economato, vestido, etcétera, en la cuantía mensual que a cada uno corresponde, y se cobra en doce mensualidades. Este tipo de plus se refleja en nómina con el concepto suplido, acordándose que será absorbible conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 26 en concordancia con el art. 27

**Art. 38. Plus tóxico penoso peligroso.**—Se establece un plus extra salarial de penosidad (denominado en nómina tóxico, penoso, peligroso), habida cuenta del objeto laboral del centro. La cuantía de este plus será del 3 por 100 del salario base de cada trabajador y se cobra en doce mensualidades. Se acuerda expresamente que si en el futuro se establece cualquier otro plus o plus igual, por norma de rango superior o convenio autonómico, provincial o nacional, el plus de penosidad será absorbible.

**Art. 39.** Aquellos trabajadores que tengan que ser medicados como consecuencia del diagnóstico del médico del Servicio de Prevención por enfermedad profesional o como medida preventiva, tendrán derecho al reembolso del porcentaje no cubierto por la Seguridad Social, previa presentación de la factura.

**Art. 40. Pre Jubilación.** Aquellos trabajadores del centro que hayan cumplido los requisitos para acceder a la prejubilación podrán hacerlo, obligándose el centro a sustituir al trabajador que se prejubilaba por otro, para que el sistema de la Seguridad Social pueda reconocer el derecho a la pensión de jubilación todo ello de conformidad con la legislación vigente.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Vacaciones, licencias, descansos y suplencias

**Art. 41.** Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales, computadas de fecha a fecha. Con carácter general, se acuerda que las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, y por riguroso turno rotativo en cada área, servicio y unidad.

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

En el supuesto en el que en el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutar total o parcialmente de ellas durante el año natural, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. (Número 3 del artículo 38 redactado por el número 4 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).

El período anual de vacaciones no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o pase a situación de excedencia, antes de haber disfrutado las vacaciones anuales. En el supuesto de que el trabajador causa 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.

**Art. 42. Licencias.** —La empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de la empresa que así lo solicite, siempre que se acredite mediante la justificación documental correspondiente, y con el mayor preaviso posible, por las causas y el tiempo que a continuación se indica:

1. Tres días naturales, ampliables a cinco si el trabajador tuviese que hacer un desplazamiento de al menos 200 km de ida y 200 km de vuelta desde el domicilio del trabajador, por:
  - a) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - b) Enfermedad que conlleve hospitalización, intervención quirúrgica de importancia o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, cuando sea específicamente indicado por el médico que lo atienda, siempre que sea pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
2. Dos días por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, indicado por escrito por el médico, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de al menos 200 km de ida y otros 200 km de vuelta, el permiso será de cuatro días.

Precisiones respecto de las licencias definidas en los puntos 1 y 2 de éste artículo:

- Si el motivo del ingreso hospitalario es la intervención quirúrgica programada se entiende que es un único permiso. En el caso de los trabajadores del turno de noche tendrán la opción de solicitar este permiso desde la noche del hecho causante.
  - Siempre que exista un alta médica hospitalaria, se generará un nuevo permiso de dos o tres días, según corresponda, por ingreso.
  - Siempre que entre los distintos supuestos de hecho se produzca un alta médica hospitalaria, se dará inicio a un nuevo permiso de dos o tres días, según corresponda, siempre que se produzca un nuevo ingreso.
  - El trabajador disfrutará del permiso por hospitalización a partir de su primer día de trabajo sin tener en cuenta la libranza por cuadrante. Los días de permiso se disfrutarán todos seguidos
  - Si el trabajador no disfruta el permiso y se produce el alta médica, perderá el derecho al disfrute del mismo.
  - Si el permiso por ingreso o intervención quirúrgica coincide con un día de convenio de libre disposición, el trabajador perderá el día de convenio, salvo que se trate de un día de convenio fijado por la empresa, en cuyo caso podrá disfrutar del día de convenio en fecha distinta
  - Si el trabajador ya hubiese cumplido el 50% de su jornada laboral cuando se produzca el hecho causante del permiso, éste comenzará a devengarse desde el día siguiente.
3. Cuatro días naturales, ampliables a cinco, cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento de al menos 200 km de ida y 200 km de vuelta desde su domicilio, por nacimiento de hijo.

Conforme a la legislación vigente, el disfrute del **permiso de paternidad** será de cinco semanas o de diez si se disfruta a tiempo parcial (50%) y siempre con acuerdo con la empresa. Estos días podrán disfrutarse según establece la legislación actual.
  4. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
  5. El día del traslado del domicilio habitual.
  6. El día de la boda de hijos, hermanos y padres, ampliable hasta dos si la celebración se llevase a cabo en un lugar que requiera un desplazamiento de 200 km ida y 200 km de vuelta desde la residencia habitual del trabajador. Los trabajadores del turno de noche podrán tomar el permiso la noche anterior o la noche del hecho a petición suya.
  7. El día del bautizo o comunión de los hijos. Los trabajadores del turno de noche podrán tomar el permiso la noche anterior o la noche del hecho a petición suya.
  8. Un permiso retribuido de 10 horas por cada año de duración de este convenio, excepto para el personal sujeto a turno fijo que dispondrán de 4 hora más, haciendo un total de 14 horas, para asistir a consultas de médicos especialistas. También se podrán utilizar estas horas para:
    - a) Urgencias de familiares. En el caso de que la urgencia supere las 24 horas se consideraría ingreso hospitalario y su tratamiento será conforme a lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del presente artículo.

- b) Acompañamiento al médico de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a cargo del trabajador.
9. Dos días por parto natural de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que se encuentren inscritas en el registro de parejas de hecho de su localidad. Con independencia de éstas, se establecen durante la vigencia del presente convenio las siguientes licencias:
- A) Una licencia especial de **dos días al año para asuntos propios no remunerados**, con los siguientes requisitos:
- a) No se podrán disfrutar seguidos.
  - b) No los podrá disfrutar simultáneamente más de un 50 por 100 de los trabajadores de cada Unidad.
  - c) No podrán coincidir con la víspera o el día posterior a un festivo.
  - d) Tendrán que ser solicitados con, al menos, cuatro días de antelación, mediante los impresos de solicitud facilitados por el centro.

En caso de no cumplirse estos requisitos, el permiso será denegado, debiendo comunicarlo al trabajador en un plazo de al menos dos días de antelación a la fecha solicitada.

- B) Una **licencia excepcional, sin sueldo, con una duración máxima de quince días**, que podrán solicitar aquellos trabajadores que tengan, al menos, un año de antigüedad en el centro. Esta licencia se solicitará con una antelación mínima de quince días a la fecha de inicio de su disfrute.
- C) El centro concederá una licencia especial de **días de mejora de convenio** que se darán teniendo en cuenta la proporción a la jornada contratada, las necesidades del servicio y de la forma siguiente:
1. El personal del centro que no esté sujeto a turnos, con exclusión de los servicios de Costurero, limpieza, Ropería, cocina y reparto disfrutarán cuatro días en Semana Santa y cuatro días en Navidad. Lo harán en grupos, durante los días que se fijen en esas fechas, con la obligación de comunicar su opción para disfrutar en uno u otro grupo, antes de los diez días en que se comience la primera opción de licencia. Si coinciden varias opciones solicitadas, se hará una rotación con respecto a la del mismo período del año anterior. Dichos días se tendrán que disfrutar en las fechas señaladas. No obstante, podrán ser disfrutados en fechas distintas en el supuesto de que algún trabajador este de baja por enfermedad o accidente en las fechas inicialmente señaladas, o por cualquier otra causa justificada a juicio de la dirección del centro. Además, tendrán derecho a disfrutar otros cuatro días de licencia, según se concedan, tras cumplir los requisitos b) y d) del apartado A) de este artículo. Estos días no se solicitarán en el período comprendido en los párrafos anteriores. En caso de denegarse, el centro lo comunicará al trabajador en un plazo mínimo de dos días antes a la fecha solicitada.
  2. El personal sujeto a turnos y el de los servicios del Costurero, Ropería, cocina y reparto disfrutarán nueve días dentro de la vigencia del convenio, cuando corresponda, según quede fijado entre la dirección y los representantes de los trabajadores. La fijación de dichos días se hará de forma que queden cubiertos todos los puestos y ocupados los corretornos. Después, en los servicios que sea posible, se fijarán períodos de descanso de cuatro días, comprendidos entre el 21 de diciembre y el 9 de enero de cada año, exceptuándose de este régimen a los auxiliares de enfermería del turno de día, que lo disfrutarán según su propio cuadrante. Además, tendrán derecho a disfrutar otros tres días de licencia, según se concedan, tras cumplir los requisitos b) y d) del apartado A) de este artículo.

Los días de mejora de convenio sólo podrán disfrutarse por días completos y nunca por fracción de día. En caso de que una baja por enfermedad o accidente dure 30 días se devengará un día de Convenio.

Transcurrido el año de vigencia del convenio sin que se haya hecho uso de estas licencias, en ningún caso podrán acumularse en el año siguiente. Se exceptúa del disfrute de los días de mejora de convenio todo aquel personal que preste sus servicios ocasionalmente, salvo aquellos casos de sustitución por descanso maternal o por IT que viniera a durar más de dos meses. En cuyo caso corresponderá un día y, a partir de entonces, un día por cada mes

trabajado. Teniendo en cuenta las distintas jornadas y como ejemplo aclaratorio se expone lo siguiente:

HORAS/SEM	% JORNADA	A SOLICITAR	A FIJAR
40	100	3	9
32	80	2	8
20	50	1	5
16	40	1	4

#### Turno de noche

HORAS/BISEM.	% JORNADA	A SOLICITAR	A FIJAR	NAVIDAD
72h y 20´	100	3	12	4

#### Turno de noche fines de semana

HORAS/BISEM.	% JORNADA	A SOLICITAR	A FIJAR
62	85	3	13

A estos días se añadirán a los auxiliares de enfermería, técnicos de integración social y educadores de turno rotatorio, 2 días a fijar por fiestas locales, que se complementarán trabajando el 2 de Mayo y 6 de Diciembre, estos días se pierden por vacaciones, bajas de IT o a petición de un día de convenio.

Los contratos de 20 a 25 horas tendrán un festivo, los de más de 25 horas tendrán 2 festivos independientemente de que se trabajen o no tanto del turno de día como de noche.

Respecto del personal de jornada reducida:

- Con reducción de jornada semanal sin reducción de jornada diaria, los días de convenio serán proporcionales a la reducción.
- Con reducción de jornada semanal con reducción de jornada diaria, los días de convenio la totalidad.

**Art. 43. Plus festivo** Se acuerda que las fiestas establecidas en el calendario laboral y que tengan que trabajarse por necesidades del servicio, podrán ser descansadas dentro de las cuatro semanas inmediatas. Aquel personal sujeto a turno y que, por las mismas razones, no pueda librar en esas fechas, cobrará el concepto de festivo como plus festivo abonándose un plus del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Este plus se cobrará mensualmente se trabaje o se libre.

Cuando un festivo coincida con el fin de semana aquellos trabajadores no sujetos a turnos y que realizan una jornada de lunes a viernes lo disfrutarán el lunes posterior a dicho festivo.

#### Art. 44. Excedencias.

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

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

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

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

c) **Excedencia por cuidado de familiares:** Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente,

enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO OCTAVO

### Faltas y sanciones

**Art. 45. Faltas.**—Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el contrato particular, del presente convenio colectivo o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

**Art. 46. Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en:**

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

**Art. 47.** Conforme a la clasificación contenida en el artículo anterior, una enumeración no exhaustiva de las faltas es la siguiente:

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

## 2. Faltas graves:

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

## 3. Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o de veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del centro, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias del centro.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el centro, pacientes o trabajadores.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- f) Respecto de faltas posibles en relación con los servicios esenciales a la comunidad y servicios mínimos pertinentes en caso de huelga, se estará a lo establecido en el Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- h) El acoso sexual.
- i) La reiteración en la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores como incumplimientos graves y culpables de los trabajadores.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

**Art. 48. Sanciones.**—Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas serán las siguientes:

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

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

## CAPÍTULO NOVENO

### Disposiciones varias

**Art. 49. Horas extraordinarias.**—Se regulará según el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo cual ningún trabajador del centro podrá sobrepasar el número de horas extraordinarias determinadas en dicho artículo o norma que en su momento la sustituya.

**Art. 50. Asistencia y puntualidad.**—El centro establece un premio a la asistencia y puntualidad en la cuantía de 12,02 euros al mes para los contratados en jornada completa o en la proporción que corresponda según otros contratos. Este premio lo recibirán todos aquellos trabajadores que no tengan ninguna falta de asistencia ni más de tres faltas de puntualidad que no exceda de diez minutos al mes. Se exceptúa este premio en pagas extras y período de vacaciones. Los trabajadores no sujetos a turnos, con residencia fuera de Ciempozuelos, tendrán un período de cortesía de hasta treinta minutos al día, durante todo el mes, que deberá recuperarse saliendo más tarde en la misma jornada. Queda claro que, para la percepción del premio de puntualidad, se estará a la norma general, es decir, que no tengan ninguna falta de asistencia ni más de tres faltas de puntualidad que exceda de diez minutos al mes.

**Art. 51. Préstamos** Todos los trabajadores del centro podrán solicitar de la empresa un préstamo equivalente de hasta el importe de tres pagas. La empresa accederá a dicho préstamo siempre que disponga de los fondos necesarios. El préstamo se devolverá en un plazo máximo de doce meses.

**Art. 52.** El centro tiene suscrito un seguro de vida y accidente para todos sus trabajadores desde que causan alta en el mismo. Cuando un trabajador cause baja por cualquier concepto, causará baja, asimismo, en dicha póliza de seguros.

La cobertura de dicha póliza de seguro será de 30.051 euros. Igualmente, sigue en vigor un seguro de responsabilidad civil con la aseguradora que el centro estime conveniente, que cubrirá las posibles responsabilidades de todos los trabajadores del centro mientras estén en plantilla.

**Art. 53. Sindicación y representación.**—Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; los artículos al efecto del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente que se desarrolle.

**Art. 54.** Referente al crédito de horas mensuales retribuidas que puedan corresponderles a cada miembro del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, se acuerda constituir una bolsa única mensual con la totalidad de las que les corresponda a los representantes de cada sindicato. Será la sección sindical, o bien los representantes en el comité de empresa de cada sindicato, quien distribuya el uso de las mismas. Debiendo notificar a la dirección del centro, en tiempo y forma, la distribución de dichas horas.

## **CAPÍTULO DÉCIMO**

### **Formación profesional**

**Art. 55. 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 los trabajadores se comprometen a crear una comisión con el fin de estudiar un plan de formación globalizada para todos los trabajadores del centro. Dicha comisión estará compuesta por diez miembros, cinco por el centro y cinco por las centrales sindicales en proporción a su representación.

**Art. 56. Objetivos de la formación.**—La formación profesional del centro se orientará hacia los siguientes objetivos:

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

**Art. 57. 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 los trabajadores de la misma, conforme a los criterios y prioridades marcadas por la Comisión de formación del centro y siempre dentro de las posibilidades del mismo.

**Art. 58.** 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 sus trabajadores.

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

#### **Comisión paritaria de vigilancia**

**Art. 59. Comisión paritaria del convenio.**—De acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor, se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La comisión estará compuesta por diez vocales, cinco en representación de la empresa y cinco de los trabajadores. Los representantes de la empresa serán elegidos por ésta y los trabajadores serán representados por las centrales sindicales con legal implantación y que sean firmantes del convenio.

Se constituirá una vez formado el comité de empresa y se reunirán siempre que sea necesaria su intervención para dilucidar cualquier problema relacionado con la interpretación del convenio. Serán presidente y secretario de esta comisión aquellos que, por mayoría, sean designados por los miembros de la misma.

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

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que puedan presentarse como consecuencia de la interpretación del convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

La solución de los conflictos que afecten a 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 en su Reglamento

**Art 60. Infracciones de la empresa.** Son infracciones laborales de la empresa u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán conforme a la normativa vigente en cada momento.

**CAPÍTULO UNDÉCIMO****Planes de Igualdad****Art. 61. Igualdad de sexos**

Todas las condiciones que se pacten en este convenio en cualquier materia, afectará por igual a ambos sexos

**Art. 62. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán, y en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y practicas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Art. 63. Comisión paritaria de igualdad**

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

- Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en la empresa y de las plantillas disgregadas por categorías profesionales y géneros.
- Asesoramiento a la empresa sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntariamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad
- Recabar información de la empresa sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la ley de igualdad.

**ANEXO I****GRUPO A: PERSONAL SANITARIO-ASISTENCIAL****A-1: Titulados superiores**

Son aquellos trabajadores a los 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 mismo:

- Realización y prescripción de procedimientos encaminados a la atención sanitaria en el área con una gestión eficiente de los recursos

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

Farmacéutico: Son tareas fundamentales del mismo:

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

Psicólogo: Son tareas fundamentales del mismo:

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

Grupo A:	2018/19	2019/20	2020/21
<b>A 1:</b>			
Médico especialista	1.479,46	1.512,75	1.558,13
Farmacéutico	1.479,46	1.512,75	1.558,13
Psicólogo	1.479,46	1.512,75	1.558,13

## A-2: Titulados de grado medio, diplomados y FP3

Son aquellos trabajadores a los que se les exige estar en posesión del correspondiente título de 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.

Coordinador: Además de estar en posesión de la titulación requerida, tendrá formación organizativa de personal y sanitaria.

Son tareas fundamentales del mismo:

- Velar por que las condiciones higiénico-sanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su unidad o planta.
- Organizar y dirigir el personal a su cargo, orientarles en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo.
- Dejar constancia escrita de sus actividades e indicar las orientaciones a seguir.
- Cuidar que el traslado de los hospitalizados a otra unidad o servicio cumpla los requisitos adecuados, disponiendo todo lo necesario.

- Solicitar el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su unidad o planta realizando las provisiones necesarias.
- Coordinar de acuerdo con la dirección de enfermería sus actividades y las del personal a su cargo.
- Realizar periódicamente los informes a la dirección de enfermería sobre sus actividades y la del personal a su cargo.
- Realizar reuniones periódicas con el personal de su unidad o planta para mejorar o promocionar el trabajo y facilitar la mejora de la calidad asistencial.

DUE/Grado en Enfermería: Son tareas fundamentales del mismo:

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

Fisioterapeuta: Son tareas fundamentales del mismo:

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

Terapeuta ocupacional: Son tareas fundamentales del mismo:

- Llevar a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, creativas, recreativas, sociales, educativas, pre-vocacionales e industriales para lograr del enfermo la respuesta deseada ya sea física, mental o ambas.
- Colaborar con el equipo en el desarrollo y evolución del enfermo en su campo de funciones.
- Orientar al personal sanitario en los aspectos de terapia ocupacional. — Observar y registrar la evolución del paciente a fin de facilitar el desarrollo del tratamiento y el análisis objetivo del facultativo.
- Conservar el material y aparatos que utilice velando por su perfecto funcionamiento.

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

Trabajador social: Son tareas fundamentales del mismo:

- Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.
- Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los enfermos.
- Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de caso y de grupo a los ingresados.
- Fomentar la integración de los ingresados en la vida del centro y de su entorno mediante actividades socioculturales.

Profesor de EGB (educación especial): Realiza una tarea pedagógica y de integración social en niños y adultos de cualquier nivel mental que tengan posibilidades de desarrollar su capacidad intelectual y de aprendizaje.

Son tareas fundamentales del mismo:

- Realizar tratamientos adecuados, siguiendo programas establecidos previamente por el equipo multidisciplinar.
- Programar actividades encaminadas a desarrollar dichos objetivos y promover la dinámica del grupo.
- Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.
- Elaborar el material para llevar a cabo toda actividad.
- Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.
- Evaluar y registrar el rendimiento particular.
- Realizar y participar en reuniones con los padres.

Grupo A	2018/19	2019/20	2020/21
<b>A 2:</b>			
Supervisor de enfermería	1.255,66	1.283,91	1322,43
DUE/Grado de enfermería	1.255,66	1.283,91	1322,43
Fisioterapeuta	1.255,66	1.283,91	1322,43
Terapeuta ocupacional	1.255,66	1.283,91	1322,43
Trabajador social	1.255,66	1.283,91	1322,43
Profesor EGB (Educador especial)	1.255,66	1.283,91	1322,43

**A-3: Técnicos especialistas (FP-2, BUP, Bachiller Superior o equivalente):** Son aquellos trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un superior de quien recibe instrucciones genéricas, realizan, con plena responsabilidad, alto grado de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad.

Educador: Con la formación de FP-2 especializado en atención a minusválidos, ejecuta actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas.

Son tareas fundamentales del mismo:

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

Técnico integración social: Con la formación de FP de grado superior programa, organiza, desarrolla y valora la información obtenida en cada una de las técnicas más adecuadas para el desarrollo ocupacional.

- Programación organización y evaluación social.
- Organización y supervisión de las actividades de la vida diaria, así como el apoyo directo en las áreas afectadas, favoreciendo el autogobierno.
- Evitar situaciones de conflicto (disconductas, riñas), actuando de forma conciliadora en los casos en que aparezcan e informando al profesional pertinente.
- Entrenamiento de la persona asistida en lo personal y social.
- Supervisión y desarrollo de las actividades programadas (habilidades sociales, ocio y tiempo libre y grupos terapéuticos) tanto individual como grupal.
- Ciclo de Grado Superior: Son los trabajadores que estando en posesión de un título de ciclo de grado superior no estén incluidos en otras categorías.

Grupo A	2018/19	2019/20	2020/21
<b>A 3:</b>			
Educador	971,74	993,60	1023,41
Ciclo de Grado Superior	971,74	993,60	1023,41
Técnico Integración social	971,74	993,60	1023,41

#### **A-4: Profesionales de oficios sanitarios (FP-I, Bachiller Elemental o equivalente)**

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

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

- Vigilar y controlar a los hospitalizados, evitando riñas y fugas, cooperando, en su caso, a su traslado y ayudándoles en sus actividades de tipo social.
- Administrar las comidas y realizar y mantener la higiene personal de los enfermos.
- Hacer las camas de los enfermos y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- Acoger y orientar a las personas que asisten a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes.
- Ayudar al DUE cuando fuere preciso en la administración de medicamentos.
- Realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material y aparatos clínicos.
- Recoger datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los DUE o del médico responsable.
- Comunicar a los DUE o médico responsable los signos que llamen su atención o las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.
- Recoger y disponer la ropa usada de su servicio para su retirada por el Servicio de Lavandería.
- En el caso de estar en farmacia:
  - Ordenar los preparados y efectos sanitarios.
  - Ordenar y limpiar los armarios de medicación.
  - Contribuir al transporte de preparados y efectos sanitarios.
  - Atender las relaciones con las plantas de enfermería y demás servicios.

Cuidador monitor psiquiátrico: Con la titulación de FP o con la capacidad suficiente colabora con el personal técnico en los programas de adquisición de hábitos, modificaciones de conducta, etcétera, responsabilizándose de un grupo de personas con deficiencia o trastorno mental en actividades tales como desplazamientos y estancia en pisos protegidos, cuidados higiénicos, alimentación, vestido, asistencia a actividades recreativas, etcétera.

Ciclo de Grado Medio: Son los trabajadores que estando en posesión de un título de ciclo de grado medio no estén incluidos en otras categorías.

Grupo A:	2018/19	2019/20	2020/21
<b>A 4:</b>			
Monitor ocupacional	971,74	993,60	1023,41
TCAE	896,29	916,46	943,95
Cuidador monitor psiquiátrico	896,29	916,46	943,95
Ciclo de Grado Medio	896,29	916,46	943,95

**GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO**
**B-1:**

Titulado Superior/Grado: Son los trabajadores que estando en posesión de un título superior/grado no estén incluidos en otras categorías.

Grupo B:	2018/19	2019/20	2020/21
<b>B 1:</b>			
Titulado Superior/Grado	1.255,66	1.283,91	1.322,43

**B-2:**

Titulado Grado Medio: Son los trabajadores que estando en posesión de un título de grado medio no estén incluidos en otras categorías.

Oficial administrativo: Es el trabajador 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 un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades administrativas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otros trabajadores de su área de actividad.

Son tareas fundamentales del mismo:

- Transcribir datos en libros contables y realizar cálculos de estadística elemental.
- Redactar correspondencia con iniciativa propia.
- Realizar liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios y de seguros sociales.
- Manejar la caja de cobros y pagos, efectuando las anotaciones correspondientes.
- Cumplimentar fichas de control y seguimiento de la actividad.
- Gestionar pedidos y suministros.
- Mantener actualizados los conocimientos prácticos para el manejo de máquinas de uso ordinario de oficina, incluidos los elementos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador 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 un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades elementales administrativas y de carácter general.

Grupo B:	2018/19	2019/20	2020/21
<b>B 2:</b>			
Titulado Grado Medio	1.255,66	1.283,91	1.322,43
Oficial administrativo	971,74	993,60	1.023,41
Auxiliar administrativo	878,48	898,25	925,20

**GRUPO C: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES**
**C-1: Profesionales de actividades de hostelería**

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

Son tareas fundamentales del mismo:

- Condimentar los menús aprobados.
- Velar por el buen estado de los alimentos, así como su mejor presentación.
- Realizar los despieces de carne y pescados con el mayor cuidado.
- Vigilar la limpieza de las dependencias instalaciones, maquinarias y utensilios a su cargo, así como su buen funcionamiento.
- Coordinar el trabajo en su caso, de los ayudantes de cocina.

Ayudante de cocina: Sin dominio completo de la actividad de cocina, pero con conocimientos teóricos y prácticos elementales, ayuda al cocinero en los trabajos que exijan una menor formación

profesional, poniendo en todo momento el máximo de interés para adquirir mayores conocimientos profesionales.

Son tareas fundamentales del mismo:

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

Almacenero: Con los conocimientos suficientes, es la persona responsable de los almacenes.

Son funciones fundamentales del mismo:

- Vigilar y organizar las operaciones de almacenamiento y expediciones.
- Recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes.
- Registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a la administración las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.

Auxiliar de información: 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:

- Establecer y atender las comunicaciones telefónicas y megafónicas. — Mantener al día los listines telefónicos, anotando las modificaciones que se produzcan.
- Controlar el mantenimiento básico de la centralita.
- Atender e informar al público.
- Hacerse cargo de los avisos.
- Cobrar, en su caso, el importe de las llamadas telefónicas sin responsabilidad contable sobre los fondos.

Auxiliar de lencería: Está encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere adiestramiento elemental, estando bajo la supervisión de un superior del que reciben instrucciones precisas.

Son tareas fundamentales del mismo:

- Realizar la recepción, selección, lavado y secado de ropa.
- Arreglar, planchar y marcar la ropa, procediendo a la ordenación y despacho de la misma.
- Mantener la formación necesaria para conocer el manejo y cuidado de las máquinas de uso ordinario del servicio de lencería.

Auxiliar de hostelería: Está encargado 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 del mismo:

- Mantener la limpieza y el buen orden de las dependencias y enseres.
- Montar 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 C:	2018/19	2019/20	2020/21
<b>C 1:</b>			
Cocinero	936,02	957,08	985,79
Ayudante de cocina	878,48	898,25	925,20
Almacenero	936,02	957,08	985,79
Auxiliar de información	878,48	898,25	925,20
Auxiliar de lencería	878,48	898,25	925,20
Auxiliar de hostelería	820,73	839,20	864,38

### C-2: Mantenimiento y oficios varios

**Oficial de mantenimiento:** Con dominio completo teórico-práctico de algún oficio, realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los requisitos de su especialidad, recibiendo instrucciones genéricas de un trabajador de categoría superior que supervisa su labor. Son tareas fundamentales del mismo:

- Efectuar operaciones de mantenimiento del centro y de sus dependencias, así como la realización de reparaciones sencillas.
- Montar, ajustar y poner a punto todo tipo de instalaciones, cuidando de la limpieza de las mismas.
- Realizar mediciones e interpretaciones de planos y croquis.
- Cumplir los servicios de guardia en alerta que le sean asignados por la dirección del centro. Esto es, que no precisándose inicialmente su presencia física, habrá de estar pendiente de asistir en cuanto se le requiera los días que se establezcan.
- Cumplimentar los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de aparatos e instalaciones.
- Colaborar en aquellos otros trabajos que son precisos para la conservación y el mantenimiento.

**Conductor:** Estando en posesión del permiso de conducción correspondiente que le habilita para conducir vehículos automóviles, incluidos los de pasajeros y especiales, así como otro tipo de maquinaria, manejan y conducen con total dominio y adecuado rendimiento dichos vehículos.

Son tareas fundamentales del mismo:

- Realizar el entretenimiento y conservación de los vehículos.
- Reparar, tanto en ruta como en taller, las averías más elementales.
- Efectuar el reparto y recogida de paquetes de pequeño volumen para hacerlo llegar a sus destinatarios.
- Mantener los adecuados conocimientos de la mecánica de los vehículos.

**Socorrista:** Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos específicos correspondientes, título adecuado y responsabilidad directa, ejecuta labores relacionadas con la ayuda, auxilio y cumplimiento de normas de comportamiento de los usuarios en las instalaciones de la piscina del centro y para cuya realización requiere atención especial.

Son tareas fundamentales del mismo:

- Prestar la ayuda necesaria y realizar los primeros auxilios a los usuarios que lo necesiten.
- Controlar el cumplimiento de la normativa vigente en las instalaciones a su cargo.
- Realizar las tareas de mantenimiento y adecuada limpieza de las instalaciones a su cargo.

**Ayudante de mantenimiento:** Sin dominio de un oficio determinado pero con conocimientos prácticos básicos sobre distintas especialidades, realiza labores de cuidado y entretenimiento de las instalaciones y dependencias.

Auxilia, en general, al personal especializado en la ejecución de los trabajos o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

**Peluquero-barbero:** Lleva a cabo todos los trabajos propios de su oficio, en relación con los enfermos ingresados en el centro.

**Peón de mantenimiento:** Está encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere, preferentemente, esfuerzo físico, no siendo su actividad constitutiva de un oficio determinado. Recibe instrucciones precisas de un superior el cual supervisa su labor.

Grupo C:	2018/19	2019/20	2020/21
<b>C 2:</b>			
Oficial de mantenimiento	925,22	946,04	974,42
Conductor	925,22	946,04	974,42
Socorrista	822,25	840,75	865,97
Ayudante de mantenimiento	878,48	898,25	925,20
Peluquero-barbero	878,48	898,25	925,20
Peón de mantenimiento	810,01	828,24	853,09

### GRUPO D

#### D-2:

Diplomado en informática: Es el que con el correspondiente título de grado medio obtenido en escuela universitaria realiza funciones específicas y complejas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Sus tareas fundamentales son:

- Asesorar y apoyar al resto de personal que opera con medios informáticos en el centro.
- Procurar el adecuado funcionamiento del proceso de datos de la actividad asistencial y económico-administrativa del centro.

Informático: Es el trabajador 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 un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades informáticas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otros trabajadores de su área de actividad.

Son tareas fundamentales del mismo:

- Configurar equipos informáticos.
- Realizar tareas micro-informáticas en general.
- Formar usuarios en las diferentes aplicaciones.
- Apoyar y atender las dificultades que pudieran surgir a los usuarios en la correcta utilización de los equipos.
- Introducir los datos que fueran necesarios para la correcta configuración y usos de las aplicaciones.
- Mantener actualizados los conocimientos prácticos para el adecuado uso y manejo de los elementos informáticos y del software.

Grupo D:	2018/19	2019/20	2020/21
<b>D 2:</b>			
Diplomado en informática	1.255,66	1.283,91	1.322,43
informático	971,97	993,84	1.023,66

(03/5.028/19)

