

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos) (Código número 28003622011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 26 de abril de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, 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 18 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CENTRO SAN JUAN DE DIOS”,
CIEMPOZUELOS (MADRID) 1 DE ABRIL DE 2021 A 31 MARZO 2024**

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. El presente convenio ha sido negociado por los/as representantes de la plantilla y de la empresa, constituidos en comisión negociadora, estando representada la plantilla, por parte de CCOO por Dña. Nuria Ortiz, Dña. Sheila Almeida, D. José María García, D. Oscar Hernández y D. Diego Zazo; por parte de SATSE por Dña. Pilar Lizcano, D. Jorge Ors, D. Israel Cuellar, D. Juan Pablo Vadillo, D. Juan Carlos García y por parte de UGT por Dña. Genoveva Lázaro; y la empresa por D. Eduardo Jiménez, D. Pablo Plaza, D. Alejandro Santos, Dña. Maribel de la Hera y D. Álvaro Pico como 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.

Cualquier legislación básica que entre en vigor durante la vigencia del presente convenio, será de aplicación desde su publicación en el boletín oficial pertinente.

Artículo 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.

Artículo 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 2021 estando vigente hasta el 31 de marzo del año 2024.

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

- A partir del 1 abril 2021: Incremento salarial del 0% en los conceptos salario base, ad personam, suplido, plus tóxico penoso y asistencia.
- A partir del 1 abril 2022: Incremento salarial del 2% en los conceptos salario base, ad personam, suplido, plus tóxico penoso y asistencia.
- A partir del 1 abril 2023: Incremento salarial del 2,5% 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 en los conceptos salario base, ad personam, suplido, plus tóxico penoso y asistencia.

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

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

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

Artículo 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.

Artículo 7. Absorción. De conformidad con el RDL 32/2021 de 18 de diciembre en lo concerniente a la absorción en materia retributiva, ajustándose a lo establecido en la modificación del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores sobre la prioridad aplicativa en cuestión de jornada y salario de los convenios sectoriales sobre los convenios de empresa, la absorción se realizará según lo establecido en el convenio colectivo del sector.

Artículo 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.

Artículo 9. Principio de no contradicción. 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.

Artículo 10. Retroactividad de mejoras. Todas las mejoras económicas pactadas, tendrán carácter retroactivo al 1 de abril del año 2022 a excepción de las así contempladas en los propios artículos del presente convenio.

Artículo 11. Garantía de empleo. 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 del presente convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 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/as.

Artículo 13. Jornada laboral. La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será a partir del 1 de enero de 2023 de 1.680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual exceptuando el personal del turno de noche que tendrá una jornada anual de 1530 horas efectivas de trabajo.

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

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

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.

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/a que le corresponda el turno saldrá una hora antes por la mañana que compensará con la que deba realizar por la tarde.

Para el personal de mantenimiento, administración y admisión se establece que, del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, realicen la jornada continuada.

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

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

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

El exceso o defecto de jornada se regularizará trimestralmente.

CAPÍTULO TERCERO

Régimen de personal

Artículo 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.

Artículo 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 con preferencia, los trabajadores fijos de plantilla que estén cualificados para ello. Estas vacantes se expondrán en el tablón de anuncios e intranet con la suficiente antelación para el conocimiento de todo el personal.

Los/as auxiliares de enfermería y enfermeros/as 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, así como a la inversa pasando del turno de día al de noche.

Artículo 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.

Artículo 17. Período de prueba. En lo referente al periodo de prueba se acogerá a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 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.

Artículo 19. Cese voluntario. La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente su servicio en el centro estará obligada a ponerlo en conocimiento de la dirección por escrito, mediante el modelo habitual de solicitud u otro, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

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

CAPÍTULO CUARTO

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

Artículo 20. Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del centro en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de la plantilla a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, se estará a lo dispuesto sobre la materia en la normativa legal vigente o que se establezca en el futuro, con independencia del deber de protección del centro, el cual deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el centro prevendrá los riesgos laborales mediante una evaluación inicial de los mismos, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de la totalidad de la plantilla, teniendo en cuenta las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha Ley.

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

Artículo 21. En esta materia, corresponde a cada profesional velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones del centro.

En consecuencia participarán a través de:

a) Delegados/as de prevención.

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

b) El comité de seguridad y salud.

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

Artículo 22. Jubilación.

Toda la plantilla afectada por el presente convenio se podrá jubilar atendiendo a la normativa vigente.

Artículo 23. Prendas de trabajo. La empresa entregará dos uniformes o prendas de trabajo al inicio de su contrato laboral, así como el calzado preciso en aquellos destinos en que fuese necesario. El personal ya contratado tendrá derecho a que se le faciliten dos nuevos uniformes o prendas de trabajo cada año y, en los puestos que lo requieran, así como una bata/forro polar cada dos años, viniendo el personal a estar obligado a entregar los usados. Igualmente, deberán entregarlos al finalizar el contrato. Será de cuenta del centro la limpieza de los uniformes, debiendo responder de su conservación toda la plantilla.

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

CAPÍTULO QUINTO

Condiciones económicas

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

24.1. Sueldo base.

24.2. Complementos y pluses:

- a) Complemento personal o “ad personam”.
- b) Mejora voluntaria.
- c) Plus de asistencia
- d) Dirección y Responsabilidad puesto trabajo.
- e) Jornada Partida.
- f) Especialidad.
- g) Gratificaciones extraordinarias.
- h) Tóxico penoso peligroso
- i) Plus festivo.
- j) Jornadas extraordinarias.
- k) Horas extraordinarias.
- l) Suplido

24.3. Devengos extrasalariales.

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

24.4. Guardia

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

Las variaciones del sueldo base en las tablas salariales obedecen a la inclusión del anterior “plus festivo” en el mismo y la reubicación de parte de la mejora voluntaria en aquellos colectivos cuyo sueldo base era inferior al del sector.

24.2. Complementos y pluses.-

- a) **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 períodos, y transcurridos éstos percibirán el 10 por 100 cada cinco años, con un máximo de cinco períodos 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.
- b) **Mejora voluntaria.** La retribución voluntaria es aquel complemento personal, de carácter absorbible y variable, constituido por aportaciones del centro. Se acuerda por las partes para las tablas del ejercicio 2023 la reubicación de parte de las mejoras voluntarias para transferirlas a salario base (véase tablas).
- c) **Asistencia y puntualidad.** El centro establece un premio a la asistencia y puntualidad en la cuantía existente en las tablas anexas. Este premio lo recibirán toda persona trabajadora 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.
- d) **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.

- e) **Plus jornada partida.** Aquella parte de la plantilla afectada con jornada partida percibirá un incremento del 5% del salario base, mientras realicen efectivamente esta jornada. Como consecuencia, este porcentaje no se devengará en vacaciones, pagas extraordinarias o cuando pasen a realizar jornada continuada.

Aquellas personas trabajadoras con esta jornada recibirán una compensación por el 50% del precio del menú de la cafetería del centro con tarjeta asociada a app a partir del 1 de abril del 2023.

- f) **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 salario 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.

- g) **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.

- h) **Plus tóxico penoso peligroso.** Se establece un plus extrasalarial 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 persona trabajadora 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.
- i) **Plus festivo.** Aquel personal sujeto a turno y que no pueda librar en días festivos, a partir del 1 de enero de 2023, cobrará el concepto de festivo como plus festivo abonándose la cantidad de 20 euros por festivo trabajado. Asimismo, a partir del 1 de enero de 2023 los festivos trabajados del personal sujeto a turno pasarán a ser horas efectivas trabajadas.

Cuando un festivo coincida con el fin de semana aquella parte de la plantilla no sujeta a turnos y que realizan una jornada de lunes a viernes lo disfrutarán el lunes posterior a dicho festivo.

En el caso del personal de enfermería cuando el festivo caiga en sábado, trabajará ese sábado el personal que tenga asignada la guardia de ese día festivo y el resto librará.

El lunes posterior a ese sábado festivo, trabajará el personal de enfermería que le hubiese tocado trabajar el sábado, por su cuadrante, en el mismo turno que le hubiera correspondido trabajar el sábado.

- j) **Jornada extraordinaria.** A partir del 1 de abril del 2023 el valor de la jornada extra se calculará con el incremento del 30% sobre el precio de la ordinaria que se obtendrá, dividiendo el salario bruto anual entre el número de horas anuales que realice cada profesional según su contrato.
- k) **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. Se acuerda que la hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre el precio de la hora ordinaria.
- l) **Suplido.** Las personas trabajadoras 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.

24. 3 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: 350 €
- b) Desde las ocho y treinta horas de la mañana de un sábado o domingo hasta la misma hora del día siguiente. Precio: 500 €
- c) Desde las ocho y treinta horas de la mañana de un festivo hasta la misma hora del día siguiente. Precio: 500 € +20 por día festivo.

Los médicos/as y enfermero/as 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 festivo de la nómina. Las guardias no formarán parte del salario fijo.

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

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 € +20 € por guardia en festivo.

CAPÍTULO SEXTO

Mejoras sociales

Artículo 25. Devengos extrasalariales. La plantilla del centro devengará los siguientes pluses extrasalariales, 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.

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

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

B). Complemento de ayuda a estudios. Se establece un complemento para la ayuda a estudios (en nómina ayuda asistencia social) de 105 euros al año, o la parte proporcional que corresponda, para toda la plantilla que tengan hijos que estén matriculados en los estudios de Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachiller, ciclo de Grado Medio o vayan a una guardería. Se percibirá en la nómina de agosto y será requisito indispensable que acrediten de forma fehaciente 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/as 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.

26. Reembolso medicamentos. La plantilla que tenga que ser medicada 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.

CAPÍTULO SÉPTIMO*Vacaciones, licencias, descansos y suplencias*

Artículo 27. Vacaciones anuales. 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 personal disfrutar total o parcialmente de ellas durante el año natural, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. (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 la persona trabajadora causara 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 28. Licencias. La empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de la empresa que así lo solicite, siempre que se acredite mediante la justificación documental correspondiente, y con el mayor preaviso posible, por las causas y el tiempo que a continuación se indica:

1. Tres días laborables, 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 o intervención quirúrgica que conlleve hospitalización hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. Dos días laborales por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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 este artículo:

Cuando el permiso retribuido se deba al punto 1.b) la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso de forma continuada en el plazo de 10 días naturales siguientes, desde el hecho causante, siempre que continúe hospitalizado.

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

Siempre que exista una alta médica hospitalaria, se generará un nuevo permiso de dos o tres días, según corresponda, por ingreso.

Se entregará un único documento acreditativo del permiso.

La plantilla disfrutará del permiso por hospitalización/intervención a partir de su primer día de trabajo sin tener en cuenta la libranza por cuadrante. Los días de permiso se disfrutarán todos seguidos.

3. Permiso de maternidad, paternidad y lactancia según normativa vigente.
4. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o pareja de hecho.
5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

6. Un día laborable, el del hecho causante o el anterior o posterior de la boda de hijos, 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. Un día laborable por el bautizo o comunión de los hijos. El personal del turno de noche podrá tomar el permiso la noche anterior o la noche del hecho a petición suya.

8. Un permiso retribuido de 10 horas por cada año de duración de este convenio, excepto para el personal sujeto a turno fijo que dispondrán de 4 horas más, haciendo un total de 14 horas, para asistir a consultas de médicos especialistas. También se podrán utilizar estas horas para:

- 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.

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:

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

Tendrán que ser solicitados con, al menos, cuatro días de antelación.

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

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

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

Artículo 29. Navidad, Semana Santa y Libre disposición.

Con el objetivo de cumplir las 1680h de jornada anual respetando las libranzas de Navidad, Semana Santa y libre elección, según corresponda en cada categoría profesional, la planificación anual se ajustará de esta manera:

- 1) las categorías con trabajo a turnos, tendrán una planificación anual de 1702,5 de las cuales podrán elegir librar 3 por cada año de convenio. De esta forma se ajustarán a las 1680h. Estos 3 días de exceso no se planificarán en periodos vacacionales ni se perderán por situaciones de IT por lo que tendrán que identificarse de forma especial.
- 2) Las categorías que no trabajen a turnos, librarán 4 días en Navidad, 4 en Semana Santa fijados en la planificación y podrán elegir librar 4 más a lo largo de cada año de convenio (exceso de jornada). No perdiéndose en situación de IT los últimos 4 días de exceso de jornada. De esta forma se ajustarán a las 1680h.

Artículo 30. Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años o una persona con cualquier tipo de discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

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

- b) Excedencia por cuidado de hijos/as: La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) Excedencia por cuidado de familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

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

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, podrá disfrutarse de forma fraccionada, y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

CAPÍTULO OCTAVO

Faltas y sanciones

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

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

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

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

1. Faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La falta de puntualidad 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 períodos 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 contra 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.

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

1. Por faltas leves. Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta los 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

Artículo 34. Préstamos. Todas las personas trabajadoras 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.

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

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

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

Artículo 37. Bolsa de horas sindicales. Referente al crédito de horas mensuales retribuidas que puedan corresponderles a cada miembro del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, se acuerda 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

Artículo 38. Principios generales. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que ello esté relacionado con los fines del centro. A estos efectos tanto el centro como los representantes de 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.

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

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

Artículo 40. Coste de la formación. La Dirección de la empresa se compromete a buscar todas las vías de financiación posibles para poder dar respuesta a las necesidades de formación que se identifiquen para 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.

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

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

La comisión estará compuesta por diez vocales, cinco en representación de la empresa y cinco de la plantilla. Los representantes de la empresa serán elegidos por ésta y la plantilla será representada por 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 la plantilla y empresa, incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento

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

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

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

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

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 prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, 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.

Artículo 46. Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, 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/as Superiores**

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/ca Especialista:

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

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

Farmacéutico/a: Son tareas fundamentales:

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

Psicólogo/a: Son tareas fundamentales :

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

A-2: Titulados/as de grado medio, diplomado/as y FP3:

Son aquellas personas trabajadoras a las 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/a: Además de estar en posesión de la titulación requerida, tendrá formación organizativa de personal y sanitaria. Son tareas fundamentales:

- 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 previsiones 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:

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

Fisioterapeuta: Son tareas fundamentales :

-Aplicar tratamientos con medios físicos, esto es, los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos y manuales, y realizar ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en trastornos respiratorios, de parálisis cerebral, neurológicos, reumatológicos, traumatológicos, lesiones medulares, coronarias y en ortopedias, así como cuantas técnicas fisioterápicas puedan utilizarse en el tratamiento de los enfermos.

- Colaborar con las actividades deportivas de los enfermos, asesorando al resto del personal de dichas funciones.
- Aplicar las prescripciones médicas en relación con la especialidad. — Vigilar la conservación del material y de los aparatos para que se encuentren en perfecto estado de funcionamiento.
- Realizar las exploraciones necesarias al enfermo y objetivar en la hoja de control el desarrollo de las técnicas seguidas y la evolución del mismo informando al médico
- Poner en conocimiento de la persona que coordina funcionalmente cada unidad o del supervisor/coordinador de enfermería las deficiencias que pudieran existir en las instalaciones.

Terapeuta ocupacional: Son tareas fundamentales:

- Llevar a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, creativas, recreativas, sociales, educativas, 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/a social: Son tareas fundamentales:

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

Profesor/a 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 :

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

Educador/a Social. Son tareas fundamentales:

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

Nutricionista: Son tareas fundamentales:

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

A-3: Técnicos/as Especialistas (FP-2, BUP, Bachiller Superior o equivalente)

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

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

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

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

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

Ciclo de Grado Superior: Son aquellas personas trabajadoras que estando en posesión de un título de ciclo de grado superior no estén incluidos en otras categorías.

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

Monitor/a 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: (Técnico/a de Farmacia)
- Ordenar los preparados y efectos sanitarios.
- Contribuir al transporte de preparados y efectos sanitarios.
- Atender las relaciones con las plantas de enfermería y demás servicios.

Cuidador/a monitor/a 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 las personas trabajadoras que estando en posesión de un título de ciclo de grado medio no estén incluidos en otras categorías.

Grupo B: Personal administrativo

B-1:

Titulado/a Superior/Grado: Son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título superior/grado no estén incluidos en otras categorías.

B-2:

Titulado/a Grado Medio: Son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título de grado medio no estén incluidos en otras categorías.

Oficial administrativo/a: Es aquella persona que, estando en posesión 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 de la misma:

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

Auxiliar administrativo/a: Es la persona que, estando en posesión 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 C: Personal de servicios generales**C-1: Profesionales de actividades de hostelería**

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

Son tareas fundamentales:

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

- 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/a: Con los conocimientos suficientes, es la persona responsable de los almacenes. Son funciones fundamentales:

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

Auxiliar de información: es la persona que realiza 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:

- 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: es la persona encargada 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:

- 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: es la persona 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:

- 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

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.
- Complimentar 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/a: 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:

- 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 la persona que, en posesión de los conocimientos específicos correspondientes, título adecuado y responsabilidad directa, ejecuta labores relacionadas con la ayuda, auxilio y cumplimiento de normas de comportamiento de los usuarios/as en las instalaciones de la piscina del centro y para cuya realización requiere atención especial. Son tareas fundamentales del mismo:

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

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

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

Peluquera/o-barbero/a: Lleva a cabo todos los trabajos propios de su oficio, en relación con los usuarios ingresados en el centro.

Peón/a de mantenimiento: es la persona encargada 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 D**D-2:**

Diplomado/a en informática: es la persona 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.

Oficial Informático/a: es la persona 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 otras personas de su área de actividad. Son tareas fundamentales del mismo:

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

TABLAS SALARIALES ABRIL 2021 – MARZO 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	925,2	0	167,86	27,756	12,02	139,25	315,02	1587,106
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	943,95	0	159,89	28,3185	12,02	137,25	317,35	1598,7785
Auxiliar de Oficios Varios	925,2	0	173,65	27,756	12,02	139,25	316,46	1594,336
Auxiliar de Servicios Generales	925,2	0	169,37	27,756	12,02	118,59	310,23	1563,166
Capellán	915,88	0	0	27,4764	12,02	0	228,97	1184,3464
Cocinero	985,79	0	282,33	29,5737	12,02	134,63	358,08	1802,4237
Conductor	974,42	0	452,83	29,2326	12,02	159,3	403,95	2031,7526
Educador	1023,41	0	399,78	30,7023	12,02	153,87	401,94	2021,7223
Educador Social	1322,43	0	253,43	39,6729	12,02	157,56	435,21	2220,3229
Enfermero/a	1322,43	0	657,17	39,6729	12,02	157,56	544,21	2733,0629
Farmacéutic. Hospitalario	1558,13	0	679,79	46,7439	12,02	105,69	597,59	2999,9639
Fisioterapeuta	1322,43	349,55	825,16	29,7546	12,02	157,56	671,11	3367,5883
Informático	1023,66	0	242,83	39,6729	12,02	157,56	354,99	1830,7329
Médico Especialista	1558,13	306,01	1035,54	46,7439	12,02	105,69	763,03	3827,1624
Monitor/a	1023,41	0	242,83	30,7023	12,02	144,56	360,38	1813,9023
Nutricionista	1322,43	0	253,43	39,6729	12,02	157,56	435,21	2220,3229
Of. Segunda Mantenimiento	925,2	0	242,83	27,756	12,02	144,56	335,09	1687,456
Oficial Administrativo	1023,41	0	424,9	30,7023	12,02	157,77	409,2	2058,0023
Oficial de Servicios Generales	974,42	0	292,68	29,2326	12,02	118,59	357,74	1784,6826
Peón	853,09	0	242,83	25,5927	12,02	118,59	316,52	1568,6427
Personal Servicio Doméstico	864,38	0	213,11	25,9314	12,02	145,6	312,26	1573,3014
Profesor	1322,43	0	308,72	39,6729	12,02	108,56	634,36	2425,7629
Psicólogo/a General Sanitario	1322,43	349,70	307,47	39,6729	12,02	153,56	543,10	2727,9486
Psicólogo/a Clínico	1558,13	306,01	778,43	46,7439	12,02	105,69	698,75	3505,7739
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	943,95	0	159,89	28,3185	12,02	137,25	317,35	1598,7785
Técnico de Integrador Social	1023,41	0	159,89	30,7023	12,02	137,25	337,81	1701,0823
Técnico Auxiliar de Farmacia	943,95	0	259,89	28,3185	12,02	137,25	317,35	1698,7785
Terapeuta Ocupacional	1322,43	0	293,74	39,6729	12,02	157,56	453,35	2278,7729
Titulado Grado Medio	1322,43	0	253,43	39,6729	12,02	157,56	435,21	2220,3229
Titulado Grado Superior	1322,43	349,7	307,47	39,6729	12,02	153,56	543,10	2727,9486
Trabajador/a Social	1322,43	0	292,9	39,6729	12,02	157,56	453,14	2277,7229

TABLAS SALARIALES ABRIL 2022 – MARZO 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	943,70	0,00	167,86	28,88	12,31	142,04	320,62	1615,41
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	962,83	0,00	159,89	29,46	12,31	140,00	323,04	1627,53
Auxiliar de Oficios Varios	943,70	0,00	165,13	28,88	12,31	142,04	319,94	1611,99
Auxiliar de Servicios Generales	943,70	0,00	169,37	28,88	12,31	120,96	315,73	1590,95
Capellán	934,20	0,00	0,00	28,59	12,31	0,00	240,70	1215,79
Cocinero	1005,51	0,00	282,33	30,77	12,31	137,32	363,98	1832,22
Conductor	993,91	0,00	452,83	30,41	12,31	162,49	409,91	2061,86
Educador	1043,88	0,00	399,78	31,94	12,31	156,95	408,14	2053,00
Educador Social	1348,88	0,00	258,60	41,28	12,31	160,71	452,37	2273,13
Enfermero/a	1348,88	0,00	657,17	41,28	12,31	160,71	552,01	2772,35
Farmacéutic. Hospitalario	1589,29	0,00	679,79	48,63	12,31	107,80	606,38	3044,21
Fisioterapeuta	1348,88	356,69	842,51	41,28	12,31	160,71	687,52	3449,89
Informático	1044,13	0,00	242,83	31,95	12,31	125,22	361,03	1817,48
Médico Especialista	1589,29	312,13	1035,54	48,63	12,31	107,80	773,35	3879,06
Monitor/a	1043,88	0,00	242,83	31,94	12,31	147,45	366,53	1844,94
Nutricionista	1348,88	0,00	258,60	41,28	12,31	160,71	452,37	2273,13
Of. Segunda Mantenimiento	943,70	0,00	242,83	28,88	12,31	147,45	340,72	1715,89
Oficial Administrativo	1043,88	0,00	424,90	31,94	12,31	160,93	415,41	2089,37
Oficial de Servicios Generales	993,91	0,00	292,68	30,41	12,31	137,32	363,58	1830,21
Peón	870,15	0,00	242,83	26,63	12,31	147,45	321,76	1621,13
Personal Servicio Doméstico	881,67	0,00	213,11	26,98	12,31	148,51	317,57	1600,15
Profesor	1348,88	0,00	308,72	41,28	12,31	110,73	452,40	2274,32
Psicólogo/a General Sanitario	1348,88	356,69	307,47	41,28	12,31	156,17	552,62	2774,41
Psicólogo/a Clínico	1589,29	467,00	778,43	48,63	12,31	107,80	747,79	3750,07
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	962,83	0,00	159,89	29,46	12,31	140,00	323,04	1627,53
Técnico de Integrador Social	1043,88	0,00	159,89	31,94	12,31	140,00	343,93	1731,94
Técnico Auxiliar de Farmacia	962,83	0,00	259,89	29,46	12,31	140,00	348,04	1752,53
Terapeuta Ocupacional	1348,88	0,00	293,74	41,28	12,31	160,71	461,15	2318,07
Titulado Grado Medio	1348,88	0,00	258,60	41,28	12,31	160,71	452,37	2274,14
Titulado Grado Superior	1348,88	356,69	307,47	41,28	12,31	156,17	552,62	2775,42
Trabajador/a Social	1348,88	0,00	292,90	41,28	12,31	160,71	460,94	2317,02

TABLAS SALARIALES ABRIL 2023 – MARZO 2024 TRABAJADORES SIN PLUS ADPERSONAM (SIN ANTIGÜEDAD)

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	1075,02	0,00	67,86	33,22	12,68	146,30	330,60	1665,67
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1094,71	0,00	59,89	33,83	12,68	144,19	333,16	1678,46
Auxiliar de Oficios Varios	1075,02	0,00	65,13	33,22	12,68	146,30	329,91	1662,25
Auxiliar de Servicios Generales	1075,02	0,00	69,37	33,22	12,68	124,59	325,55	1640,42
Capellán	962,22	0,00	50,00	29,73	12,68	0,00	260,49	1315,12
Cocinero	1241,67	0,00	82,33	38,37	12,68	141,44	375,95	1892,44
Conductor	1229,73	0,00	252,83	38,00	12,68	167,36	421,98	2122,57
Educador	1281,19	0,00	199,78	39,59	12,68	161,66	420,55	2115,45
Educador Social	1389,34	0,00	258,60	42,93	12,68	165,53	464,10	2333,19
Enfermero/a	1389,34	0,00	657,17	42,93	12,68	165,53	563,74	2831,40
Farmacéutic. Hospitalario	1636,97	0,00	679,79	50,58	12,68	111,04	619,60	3110,66
Fisioterapeuta	1389,34	367,39	842,51	42,93	12,68	165,53	701,93	3522,31
Oficial Informático	1281,19	0,00	224,90	39,59	12,68	165,75	427,86	2151,98
Médico Especialista	1636,97	321,49	1035,54	50,58	12,68	111,04	788,91	3957,21
Monitor/a	1178,19	0,00	142,83	36,41	12,68	151,87	377,33	1899,31
Nutricionista	1389,34	0,00	258,60	42,93	12,68	165,53	464,10	2333,19
Of. Segunda Mantenimiento	1178,02	0,00	42,83	36,40	12,68	151,87	352,28	1774,08
Oficial Administrativo	1281,19	0,00	224,90	39,59	12,68	165,75	427,86	2151,98
Oficial de Servicios Generales	1229,73	0,00	92,68	38,00	12,68	141,44	375,46	1889,98
Peón	1102,26	0,00	42,83	34,06	12,68	151,87	332,75	1676,45
Personal Servicio Doméstico	1114,12	0,00	13,11	34,43	12,68	152,97	328,66	1655,96
Profesor	1389,34	0,00	308,72	42,93	12,68	114,05	463,76	2331,49
Psicólogo/a General Sanitario	1389,34	367,39	307,47	42,93	12,68	160,86	567,00	2847,67
Psicólogo/a Clínico	1636,97	481,01	778,43	50,58	12,68	111,04	764,51	3835,22
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	1231,22	0,00	59,89	38,04	12,68	144,19	368,34	1854,37
Técnico de Integrador Social	1281,19	0,00	100,95	39,59	12,68	144,19	391,48	1970,09
Técnico Auxiliar de Farmacia	1259,40	0,00	0,00	38,92	12,68	144,19	360,63	1815,81
Terapeuta Ocupacional	1389,34	0,00	293,74	42,93	12,68	165,53	472,89	2377,11
Titulado Grado Medio	1389,34	0,00	258,60	42,93	12,68	165,53	464,10	2333,19
Titulado Grado Superior	1389,34	367,39	307,47	42,93	12,68	160,86	567,00	2847,67
Trabajador/a Social	1389,34	0,00	292,90	42,93	12,68	165,53	472,68	2376,06

TABLAS SALARIALES ABRIL 2023 – MARZO 2024 TRABAJADORES CON PLUS ADPERSONAM (CON ANTIGÜEDAD)

CATEGORIA	SALARIO BASE	MEJORA VOLUNTARIA	ACTIVIDAD	SUPLIDOS	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	1069,80	67,86	0,00	145,59	32,90	12,62	329,03	1657,79
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1089,40	59,89	0,00	143,49	33,50	12,62	331,57	1670,47
Auxiliar de Oficios Varios	1069,80	65,13	0,00	145,59	32,90	12,62	328,35	1654,38
Auxiliar de Servicios Generales	1069,80	69,37	0,00	123,99	32,90	12,62	324,01	1632,68
Capellán	957,55	50,00	0,00	0,00	29,44	12,62	259,25	1308,86
Cocinero	1235,64	82,33	0,00	140,76	38,00	12,62	374,18	1883,52
Conductor	1223,76	252,83	0,00	166,55	37,63	12,62	420,19	2113,57
Educador	1274,98	199,78	0,00	160,87	39,21	12,62	418,71	2106,16
Educador Social	1382,60	258,60	0,00	164,73	42,51	12,62	462,11	2323,17
Enfermero/a	1382,60	657,17	0,00	164,73	42,51	12,62	561,75	2821,39
Farmacéutic. Hospitalario	1629,02	679,79	0,00	110,50	50,09	12,62	617,35	3099,38
Fisioterapeuta	1382,60	842,51	365,61	164,73	42,51	12,62	699,49	3510,07
Oficial Informático	1274,98	224,90	0,00	164,95	39,21	12,62	426,01	2142,65
Médico Especialista	1629,02	1035,54	319,93	110,50	50,09	12,62	786,27	3943,98
Monitor/a	1172,48	142,83	0,00	151,14	36,05	12,62	375,62	1890,74
Nutricionista	1382,60	258,60	0,00	164,73	42,51	12,62	462,11	2323,17
Of. Segunda Mantenimiento	1172,30	42,83	0,00	151,14	36,05	12,62	350,58	1765,51
Oficial Administrativo	1274,98	224,90	0,00	164,95	39,21	12,62	426,01	2142,65
Oficial de Servicios Generales	1223,76	92,68	0,00	140,75	37,63	12,62	373,70	1881,14
Peón	1096,91	42,83	0,00	151,14	33,73	12,62	331,15	1668,37
Personal Servicio Doméstico	1108,71	13,11	0,00	152,22	34,09	12,62	327,03	1647,79
Profesor	1382,60	308,72	0,00	113,50	42,51	12,62	461,83	2321,79
Psicólogo/a General Sanitario	1382,60	307,47	365,61	160,07	42,51	12,62	564,57	2835,46
Psicólogo/a Clínico	1629,02	778,43	478,68	110,50	50,09	12,62	761,68	3821,02
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	1225,24	59,89	0,00	143,49	37,68	12,62	366,58	1845,50
Técnico de Integrador Social	1274,98	100,95	0,00	143,49	39,21	12,62	389,66	1960,90
Técnico Auxiliar de Farmacia	1253,29	0,00	0,00	143,50	32,12	12,62	357,23	1798,75
Terapeuta Ocupacional	1382,60	293,74	0,00	164,73	42,51	12,62	470,90	2367,10
Titulado Grado Medio	1382,60	258,60	0,00	164,73	42,51	12,62	462,11	2323,17
Titulado Grado Superior	1382,60	307,47	365,61	160,07	42,51	12,62	564,57	2835,46
Trabajador/a Social	1382,60	292,90	0,00	164,73	42,51	12,62	470,69	2366,05

(03/13.190/23)

