



CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD Y
POLÍTICA SOCIAL



Este documento se ha obtenido directamente del original que contenía todas las firmas auténticas y se han ocultado los datos personales protegidos y los códigos que permitirían acceder al original.

Exp.: 002/2024 - A/SER-012541/2023

De conformidad con la cláusula 10 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y el artículo 138.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público en relación con la licitación del contrato denominado “GESTIÓN DEL CENTRO DE DÍA Nº 1 PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID”, se adjunta relación de personal.

En Madrid, a fecha de firma
LA DIRECTORA GENERAL DE IGUALDAD

Firmado digitalmente por: REYES RIVERA PATRICIA-ISAURA
Fecha: 2023.06.08 13:40

	Categoría profesional en nómina	Categoría	Antigüedad en empresa	Antigüedad en servicio	ClaveTipo o de CT 3	Vencimiento del contrato	Jornada 1	Salario Base	Complementos 2	Salario Bruto anual	Costo social empresarial	TOTAL COSTE PERSONAL	Convenio colectivo aplicable	Grupo Profesional en Convenio	Observaciones 2
230		DIRECTOR/A	01/09/2003	27/04/2023	100	-	38,50	2.014,42	Respon: 380,87 Ad Personam: 1.45,13	49.565,88	15.811,52	65.377,40	GS-ACCION INTERV SOCIAL	0	
92597		PSICOLOGO/A	06/03/2023	06/03/2023	100	-	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79 Ad Personam: 224,16	21.867,72	6.975,80	28.843,52	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	
7605		PSICOLOGO/A	18/03/2014	18/03/2014	189	-	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79 Ad Personam: 224,16	25.786,88	8.226,01	34.012,89	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Excedencia Voluntaria - fecha Fin 16/11/2023
90981		Abogada	16/11/2020	16/11/2020	289	-	15,00	669,42		9.371,88	2.989,63	12.361,51	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Excedencia Voluntaria - fecha Fin 01/11/2023
92709		Trabajadora Social	08/05/2023	08/05/2023	100	-	35,00	1.561,98		21.867,72	6.975,80	28.843,52	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	
4216		DIPLOMADO	01/07/2009	17/03/2014	189	-	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79 Ad Personam: 112,61	24.225,18	7.727,83	31.953,01	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Excedencia voluntaria - fecha Fin 15/10/2023
7604		Educadora Social	17/03/2014	17/03/2014	189	-	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79	22.648,64	7.224,92	29.873,56	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	
9041		Educadora Social	20/08/2018	20/08/2018	189	-	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79	22.648,64	7.224,92	29.873,56	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	
90609		Orientadora Laboral	01/02/2020	01/02/2020	189	-	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79	22.648,64	7.224,92	29.873,56	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	
10019		Ludotecaria	01/10/2018	01/10/2018	289	-	20,00	892,56	Comp Exp: 31,35	12.941,74	4.128,42	17.070,16	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Excedencia voluntaria - fecha Fin 06/09/2023
266		TECNICO GRADO MEDIO	01/10/2004	01/10/2004	100	-	35,00	1.409,63	Comp Exp: 511,6 Ad Personam: 116,46	22.081,50	7.044,00	29.125,50	GS-ACCION INTERV SOCIAL	2	
7875		Administrativa OF 1B	03/11/2014	03/11/2014	289	-	27,00	1.087,43	Comp Exp: 39,46	15.776,46	5.032,69	20.809,15	GS-ACCION INTERV SOCIAL	2	
8178		Administrativa OF 1e	09/07/2018	07/07/2016	200	-	27,00	1.087,43	Comp Exp: 39,46	15.776,46	5.032,69	20.809,15	GS-ACCION INTERV SOCIAL	2	
90257		TEC ADMINISTRACION	16/01/2023	04/06/2019	200	-	15,00	604,73		8.466,22	2.700,72	11.166,94	GS-ACCION INTERV SOCIAL	2	Corretums - 15h

SUPLENTE

92618		Abogada	23/03/2023	23/03/2023	510	01/11/2023	15,00	669,42		9.371,88	3.102,09	12.473,97	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Suple Excedencia Voluntaria Verónica Astrid Barbón - fecha Fin 01/11/2023
92631		Psicologa	03/04/2023	03/04/2023	410	16/11/2023	35,00	1.561,98		21.867,72	7.238,22	29.105,94	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Suple Excedencia Voluntaria Margarita Navas - fecha fin 16/11/2023
9724		Educadora Social	02/12/2019	02/12/2019	410	15/10/2023	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79	22.648,78	7.496,75	30.145,53	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Suple Excedencia Voluntaria M Pilar Adan - Actualizernete de Excedencia Maternal hasta el 31/08/2023
142		Educadora Social	14/07/2015	11/10/2022	289	-	35,00	1.561,98	Comp Exp: 55,79	22.648,78	7.496,75	30.145,53	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Suple Excedencia Maternidad Marta Isabel Perez hasta el 31/08/2023.
9269		Ludotecaria	24/04/2023	24/04/2023	510	06/09/2023	20,00	892,56		12.495,84	4.136,12	16.631,96	GS-ACCION INTERV SOCIAL	1	Suple Excedencia Voluntaria Lucía Sánchez Vicente - fecha Fin 06/09/2023

LEANDRO
MANUEL DIAZ-
CANEJA (R:
G08973224)

Fecha: 2023.06.07
13:11:54 +02'00'

Acuerdo de Mejoras INTRESS-MADRID 2014 - 2022

TÍTULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: Disposiciones generales, ámbito y comisión paritaria.

Artículo 1 – Ámbito funcional. Complementa el Artículo 1 - XIV CCGCSAPD

El presente Acuerdo será de aplicación en todos aquellos programas, unidades de gestión, centros o cualquier otro tipo de dispositivos adscritos a INTRESS ubicados en la Comunidad de Madrid.

Artículo 2 – Ámbito personal. Complementa el Artículo 5 - XIV CCGCSAPD.

Este Acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en INTRESS en cualquiera de los centros, unidades de gestión, programas o dispositivos incluidos en el artículo 1 del presente acuerdo.

Artículo 3 – Ámbito temporal. Complementa el artículo 6 - XIV CCGCSAPD

El presente Acuerdo entrará en vigor con fecha 01 de noviembre de 2013 extendiéndose su ámbito temporal mientras mantenga su vigencia el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (código convenio 99000985011981). En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo y su período de aplicación.

Artículo 4 – Denuncia y prórroga. Complementa el artículo 7 - XIV CCGCSAPD

Cualquiera de las partes firmantes de este Acuerdo podrá realizar denuncia del mismo en un plazo mínimo de seis meses antes a la terminación de su vigencia.

Denunciado el presente Acuerdo éste se prorrogará en todos sus términos hasta la negociación y firma de un nuevo Acuerdo.

Artículo 5 – Derecho Supletorio. Complementa el artículo 8 - XIV CCGCSAPD

Para lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (código convenio 99000985011981), en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 6 – Vinculación a la totalidad. Absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al II Convenio Colectivo de INTRESS-Madrid y serán consideradas globalmente.

Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del presente convenio Colectivo tuvieran reconocidas y vengán disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto en el cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación del WIV CCGCSAPD, tendrán derecho a un complemento personal

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, vinieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en el XXIV CCGCSAPD, en virtud del Convenio colectivo de empresa anterior, mantendrán, con carácter estrictamente personal, dicha jornada, sin merma en sus condiciones económicas por este motivo.

Artículo 7 – Comisión Paritaria

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo dentro de los 30 días naturales siguientes a la firma del mismo
2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, tres en representación de la dirección de INTRESS y 3 miembros del Comité de Empresa de INTRESS en la Comunidad de Madrid, todos ellos con sus respectivos suplentes.
3. Se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre, y con carácter extraordinario, cuando sea solicitado por mayoría de cualquiera de las dos partes. Dicha convocatoria se realizará por escrito remitida a todos sus miembros con una antelación, de al menos, quince días en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.
4. Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas. Los acuerdos requerirán de la mayoría absoluta de los componentes de la Comisión Paritaria. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con el procedimiento regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
5. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio Acuerdo y entrarán a formar parte integrante del mismo.
6. El mecanismo de participación del personal ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio Colectivo, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera

reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a las personas nombradas al efecto.

CAPÍTULO II: Retribuciones.

Artículo 8 – Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y se recogen en los artículos y anexos correspondientes y estarán referidos a la jornada completa de 38,5 horas y el cómputo anual de la misma, definida en el artículo 18¹, del presente Acuerdo.

Artículo 9 – Complemento Personal

Para el supuesto que, una vez distribuida y adaptada la retribución de cada uno de los profesionales, de conformidad con los conceptos retributivos e importes de los mismos fijados en el XIV Convenio de Discapacidad, resultará alguna cantidad remanente, esta se incluirá en la hoja de salarios como complemento personal, tal como establece el XIV Convenio de Discapacidad.

Dicho complemento personal se considerará consolidado, no será compensable ni absorbible y ²será respetado en toda promoción interna que se oferte.

Asimismo, se establece que dicho complemento sea proporcional a la jornada, a excepción del supuesto en que la reducción de la jornada no haya sido pactada con el trabajador o trabajadora.³

Para evitar la pérdida de poder adquisitivo el complemento personal será revalorizable, a partir de enero 2015, en la forma siguiente:

a) Si las tablas salariales del convenio de referencia se incrementan en más del 0'6% se aplicará el incremento anual establecido en el convenio.

Artículo 10 – Complemento de Nocturnidad

El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% de su salario. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por el trabajador.

¹ Se ha modificado ya que el artículo que venía recogido en el acuerdo de mejoras original estaba equivocado

² Redacción figura en el procedimiento de Promociones Internas

³ Acta 10.03.2016

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada ordinaria de trabajo entre las 6 horas y las 8 horas, recibirán este un complemento mensual de nocturnidad, de acuerdo con lo que determine el convenio de referencia, ⁴no siendo nunca inferior al 25% del salario base. Dicho complemento se percibirá solamente en caso de realizar, como mínimo, 1 hora completa al día durante este período y se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por el trabajador.

Artículo 11 – Complemento por trabajo en días festivos

1. La compensación por trabajar en un día festivo se hará en base a los salarios individuales y a razón de una hora y media por cada hora trabajada. ⁵El festivo trabajado se compensará con 1 día de descanso que computará como jornada de trabajo, más el 50% abonado en dinero. El exceso de jornada que exista por trabajar un festivo se disfrutará como horas de libre disposición a lo largo del año. ~~Las horas resultantes serán retribuidas compensando en tiempo una hora y en dinero media hora, salvo acuerdo sobre la forma de abono entre las partes.~~ No se aplicará este punto a los contratos específicos para las suplencias de festivo que tienen establecidas previamente sus condiciones laborales.
2. En los contratos específicos para la suplencia de festivos se retribuirán en base a las tablas salariales del Convenio de Discapacidad y recibirán un complemento de festividad que se calculará multiplicando el número de horas efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50€.
3. El reparto de festivos para los profesionales vendrá determinado por lo recogido en el anexo II⁶
4. Tendrán consideración de festivo laboral, a parte de las establecidas en el calendario anual, los días 24 y 31 de diciembre. En los años que estas fechas caigan en domingo, se realizarán los cambios que se estimen oportunos a la hora de la elaboración del calendario anual.
5. La previsión del reparto de festivos se realizará en cada dispositivo antes del 15 de diciembre del año anterior.
6. En los recursos residenciales, tendrán consideración turno especial los siguientes horarios:
 - a. Nochebuena. Desde las 22:00 del 24 de diciembre hasta las 8:00 del 25 de diciembre

⁴ Acta paritaria 17.06.2016

⁵ Acta 2.10.2018

⁶ Acta 10.03.2016

Se quitó la disposición transitoria por lo que se ha cambiado por el anexo II de Mínimos

- b. Navidad. Desde las 8:00 hasta las 22:00 del 25 de diciembre
 - c. Nochevieja: Desde las 22:00 del 31 de diciembre hasta las 8:00 del 01 de enero.
 - d. Año Nuevo. Desde las 8:00 hasta las 22:00 del 01 de enero.
 - e. Noche de Reyes. Desde las 22:00 del 05 de enero hasta las 8:00 del 06 de enero.
 - f. Reyes. Desde las 8:00 hasta las 22:00 del 06 de enero.
7. La compensación por trabajar en un turno de carácter especial se hará en base a los salarios individuales y a razón de una hora y tres cuartos por cada hora trabajada. Las horas resultantes serán retribuidas compensando en tiempo una hora y en dinero tres cuartos de hora, salvo acuerdo sobre la forma de abono entre las partes. Salvo los contratos específicos para las suplencias de estos festivos que tienen establecidas previamente sus condiciones laborales.
8. El festivo trabajado debe contabilizar como jornada efectiva de trabajo, así como la jornada de libranza que se genera como pago por compensación de dicho festivo trabajado⁷
9. En el turno de noche, se entenderán que son horas festivas a los efectos de pago de salarios y libranzas, las comprendidas entre el inicio de la jornada en víspera de festivo y el final de la jornada en festivo. No se computarán como horas festivas las realizadas por el turno que comienza su jornada en festivo y la finaliza en laborable⁸.

Artículo 12 – Complemento de dirección.

Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro percibirán el complemento de dirección en la cantidad de 206,00 €, en cada una de las catorce mensualidades ordinarias del año.

El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese en esa función por cualquier causa y no la realice.

Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

⁷ Acta 16.11.2017 y paritaria CEAIS 22.07.2017

⁸ Acta 21.03.2012

El complemento de dirección se abonará, con fecha de efectos de la aplicación, a partir del mismo día del nombramiento. Retribuye a aquellos trabajadores o trabajadoras que desempeñen, las funciones escritas dentro del apartado de categorías profesionales.

En los casos de sustitución de la dirección, se recibirá un complemento temporal, sin carácter consolidable, que dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Artículo 13 – Vigilancia, alimentación y alojamiento.

El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de los usuarios durante el periodo de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor.

El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14 – Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se considera jornada ordinaria de trabajo la pactada como jornada de trabajo habitual individual.

La compensación por realizar horas extraordinarias será de una hora y tres cuartos por hora trabajada y en base a los salarios individuales. Las horas resultantes podrán ser retribuidas tanto en tiempo de descanso como en dinero, mediante acuerdo entre el profesional y la entidad.

En el caso de realizar las horas extraordinarias en la franja horaria comprendida entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente se le añadirá la cuantía del plus de nocturnidad correspondiente a cada profesional.

En el caso de realizar las horas extraordinarias en día festivo se le añadirá la cuantía del complemento de festivo correspondiente a cada profesional.

⁹Las actividades que supongan que el/la trabajadora deba quedarse por una urgencia o similar más allá de su jornada ordinaria, se compensará ese exceso como hora extraordinaria. En el caso de exceso por actividades planificadas por el servicio fuera de horario deberán ser aprobadas previamente por dirección de conocimiento y/o dirección territorial. En el caso de ser aprobadas y solo en estos casos se compensarán como hora extraordinaria.

⁹ Acta 21.01.20

Artículo 15 – Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base y, en su caso, del complemento personal recogido en el artículo 9, el complemento de desarrollo profesional y el complemento de dirección. Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a acogerse al prorrateo de las pagas extraordinarias. Quien se acoja a esta modalidad no podrá revertir durante el mismo año contable la mencionada modalidad de pago.¹⁰

Artículo 16. Desplazamientos y dietas.

Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15€ cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60€ si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

Cuando por necesidades de la empresa, y previa autorización de su responsable inmediato, el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de ~~0,25 €~~¹¹ 0.27€ por kilómetro recorrido.

Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población del municipio en que esté ubicado, la empresa podrá poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

CAPÍTULO III: Jornadas de trabajo.

Artículo 17 – Jornada de trabajo.

La jornada laboral de referencia está basada a razón de 38,5 horas semanales, en cómputo anual 1663,20 horas.

Artículo 18 – Descanso diario y semanal.

Todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. Igualmente

¹⁰ Es parte del acuerdo del 10.06.16

¹¹ Acta 17.06.16

tendrán consideración de festivo, a todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre. En los años que estas fechas caigan en domingo, se realizarán los cambios que se acuerden a la hora de la elaboración del Calendario Anual. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará según se establece en el artículo 12, punto 3.

Los profesionales tendrán un tiempo remunerado de 20 minutos de descanso durante la jornada diaria y de 30 minutos cuando la jornada de trabajo exceda de 8 horas continuadas y coincida con la comida o la cena. En ningún caso se podrán tomar los dos tiempos en la misma jornada.

En el caso de necesitar más tiempo para este fin, se podrá disponer de él previa autorización del responsable inmediato, recuperándolo posteriormente.

Esto es de aplicación general salvo en aquellas contrataciones que se especifique otro tipo de descanso.

Artículo 19 – Jornada intensiva.

En aquellos centros donde su organización lo permita, desde mediados de Junio a mediados de Septiembre se podrá realizar el horario en turno de mañana únicamente, ajustando la jornada semanal a dicho horario. En el calendario laboral anual se establecerá el inicio y final concretos de la jornada intensiva en base a realizarla por semanas completas.

Artículo 20 – Calendario Laboral.

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de quince de diciembre del año anterior para todos los centros de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a. La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este Acuerdo
- b. El horario de trabajo.
- c. La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.
- d. El inicio y final de la jornada intensiva.

*****Ajuste Calendario Laboral¹²**

En caso de haber un desfase por exceso o defecto de más de 4 horas anuales, se valorará un criterio global de compensación de dichas diferencias, la última semana de

¹² Acta 06.05.2014.

noviembre y será el mismo para todos los profesionales. Una diferencia menor a 4 horas por exceso o por defecto, será asumida por ambas partes.

¹³El exceso de jornada será compensado en jornadas de libranzas, por lo que si en el calendario anual hubiese dicho exceso, las direcciones de servicio acordaran de forma obligatoria con cada trabajadora el día provisional de libranza para compensar el exceso de horas, el cual será modificable si a lo largo del año natural así lo necesita la trabajadora o el trabajador

Artículo 21 – Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente entre el 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, de 22 días laborables y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales retribuidas. Podrán disfrutarse repartidos en 2 periodos, independientemente de su duración. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. En los recursos residenciales el período de disfrute de vacaciones estará comprendido entre el 01 de junio y el 30 de septiembre.

3. Los 3 días laborales de vacaciones adicionales que recoge el Convenio de Discapacidad podrán ser disfrutados por los/as profesionales durante todo el año, teniendo la misma consideración que un día de asuntos propios en lo que se refiere a su solicitud, concesión y disfrute.

4. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones se podrán disfrutar en dos periodos, independientemente de su duración.

**** ¹⁴Las personas que trabajen en turno de fin de semana, tendrán a la hora de contabilizar vacaciones, 10 jornadas de fin de semana y 5 jornadas de reunión.

5. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año. La solicitud, que se determinará en un procedimiento interno, se realizará a la dirección de área previa consulta a las direcciones de centro.

6. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de 48 horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese

¹³ Acta 19.11.2019.

¹⁴ Acta 14.11.2016.

durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

7. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8. Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.

9. Los/as profesionales deberán solicitar sus vacaciones con antelación al día 15 de abril, comunicando la entidad su aprobación o denegación con anterioridad al 30 de abril.

¹⁵10. Las vacaciones, horas de libre disposición, compensación festivos y exceso de jornada, si se pueden disfrutar de forma consecutiva siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 22 – Procedimiento de elección de vacaciones.

Para la elección de las vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios en el orden aquí establecido:

- a. Acuerdo entre los/as profesionales afectado.
- b. Como medida de protección a la familia se contempla que el personal con hijos e hijas con edad entre 0 a 16 años o con personas dependientes a su cargo, (reconocidas legalmente), tendrán preferencia para elegir su turno de vacaciones.
- c. Antigüedad en la empresa.

En el caso de no haber acuerdo entre profesionales y se deba recurrir a los criterios 2 o 3, para años sucesivos, esta elección tendrá carácter rotatorio, pasando el/la profesional que ha elegido en primer lugar al último. Los/as profesionales que se incorporen a la organización, en caso de que se aplique un criterio rotativo para la elección de las vacaciones, el primer año ocuparán el último puesto en la selección de vacaciones, entrando en la rueda de los próximos años en las mismas condiciones que sus compañeros/as.

¹⁵ Acta 25.05.2022.

Artículo 23 – Horas de libre disposición.

Los profesionales podrán disfrutar de horas de libre disposición. Las horas libres se dispondrán teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Para aquellos contratos de duración igual o superior a un año, dispondrán del tiempo equivalente en horas a 5 jornadas anuales, más los 3 días de vacaciones adicionales recogidos por el Convenio de Discapacidad y que tendrán esta misma consideración de horas libres. ¹⁶Para el cálculo de la jornada, se divide el número de horas semanales contratadas entre 5 (días laborales de lunes a viernes)

Para los contratos de duración inferior a un año se realizará un cálculo proporcional teniendo en cuenta, por un lado, la duración del contrato y por otro la jornada diaria, pudiéndose solicitar las horas libres cuando se haya acumulado al menos el tiempo equivalente a una jornada.

¹⁷Los turnos de fin de semana se regularán por lo establecido en la Paritaria del 6 de octubre de 2006, en la que se estipula que las horas libres anuales (para el turno de fin de semana) se establecen con criterio fijo en 85,5 horas al año, que equivalen a 9 jornadas de fin de semana y 4 jornadas de reunión.

¹⁸Los profesionales podrán solicitar, las cinco jornadas de libre disposición dentro del periodo vacacional quedando su aprobación a criterio de la Dirección de cada recurso, según de la organización y gestión del servicio.

La fecha límite para el disfrute de los mismos será el 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de este tiempo se realizará por horas laborales.

A efectos de organización del Centro de trabajo, el personal deberá solicitar la autorización correspondiente por los canales existentes para este fin, con una antelación mínima de siete días laborables. Este período será flexible en los casos de especial urgencia. La solicitud no supone autorización.

En cualquier caso, la respuesta por parte de la entidad deberá realizarse en cuatro días laborables a contar desde la fecha de solicitud.

En el caso de producirse el fin del contrato o baja voluntaria, las horas libres no disfrutadas no se incluirán en el finiquito.

En el caso de coincidencia entre solicitudes y que no sea posible su concesión a todos/as los/as solicitantes, la autorización del disfrute de este permiso, se realizará siguiendo los criterios establecidos para la elección de vacaciones.

¹⁶ Acta 03.06.2014.

¹⁷ Acta 03.06.2014 y 06.05.2014.

¹⁸ Acta 06.05.2014.

¹⁹Para los turnos de noche en los centros residenciales se realiza un redondeo para disponer de jornadas completas de asuntos propios. Como ejemplo las jornadas de 38.5h semanales se redondean a 4 jornadas de asuntos propios, más los 3 días de vacaciones adicionales.

CAPÍTULO IV: Permisos, excedencias.

Artículo 24 – Ausencias justificadas. ²⁰

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este Acuerdo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. **Matrimonio:** Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b. **Nacimiento de hijo o hija:** Cuatro días naturales que se ampliará a cinco en el caso de que el nacimiento se produzca en provincia distinta del lugar de residencia.
- c. **Nacimiento de nieto o nieta:** Un día.
- d. **Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que conlleve hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad:** Se entiende por hospitalización cuando hay ingreso hospitalario como mínimo de una noche. Tres días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia el permiso será de siete días, ampliable a ocho en caso de necesitar que el desplazamiento sea fuera de la península. ²¹~~No tendrán esta consideración las hospitalizaciones derivadas de parto o cesárea.~~ El profesional podrá optar por disfrutar de esta licencia desde el mismo día en que se produzca el hecho o durante el tiempo que dure la hospitalización o desde el día del alta médica.
- e. ²²~~Hospitalización derivada de parto o cesárea y de intervención quirúrgica que~~ **no requiera hospitalización de familiares de segundo grado de**

¹⁹ Acta 14.11.2016

²⁰ Todas las modificaciones de este artículo se decidieron en paritaria para adaptar dicho articulado a lo estipulado por las paritarias de discapacidad (acta 21-9-2015)

²¹ Acta 21.09.2015.

²² Acta 21.09.2015.

consanguinidad o afinidad: ²³3 días naturales. El profesional podrá optar por disfrutar de esta licencia desde el mismo día en que se produzca el hecho o durante el tiempo que dure la hospitalización o desde el día del alta médica.

²⁴Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de 4 días.

- f. **Traslado del domicilio habitual:** Un día laborable, ampliable a dos si el cambio de domicilio supone un desplazamiento igual o superior a 50 km.
- g. **Boda de familiar hasta segundo grado:** Un día laborable, ampliable a dos si para este fin es necesario un desplazamiento superior a 100 km desde la residencia habitual.
- h. **Fallecimiento de hijo o cónyuge:** Siete días.
- i. **Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado:** Tres días, ampliable a cinco si el hecho se produce en provincia distinta al lugar de residencia y a ocho en el caso de necesitar un desplazamiento fuera de la península.
- j. **Fallecimiento de familiares hasta tercer grado:** Un día.
- k. **Cumplimiento de un deber de carácter público y personal:** Por el tiempo indispensable para ello. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- l. **Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto:** el tiempo necesario previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este permiso podrá disfrutarse por cualquiera de los progenitores.
- m. **Representación sindical:** Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.
- n. **Exámenes:** Se podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título computando como jornada efectiva de trabajo. Para la obtención del permiso de circulación, en cualquiera de sus modalidades (coche, moto, etc.), tendrá consideración de examen oficial una convocatoria, (incluyendo los exámenes teórico y prácticos).
- o. **Consultas médicas a especialistas:** Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas o acompañar a familiares hasta primer grado.
²⁵Dicho permiso podrá ser disfrutado tanto para consultas del sistema público y consultas médicas de centros privados.
- p. **Consultas médico de familia:** Por el tiempo necesario, con un máximo de horas anuales equivalentes a 4 jornadas de trabajo. La asistencia al médico de atención primaria deberá realizarse fuera de la jornada laboral siempre que sea

²³ Acta 25.05.2022.

²⁴ Acta 21.09.2015.

²⁵ Acta paritaria 01.12.21.

- posible. Si el mismo hecho causante genera derecho respecto a dos trabajadores, sólo uno de ellos podrá disfrutarlo.
- q. **Obtención o revisión del Certificado de Discapacidad:** Cualquier profesional en posesión o proceso de obtener, certificado de Discapacidad, dispondrán de licencia retribuida por el tiempo indispensable para realizar las gestiones inherentes a la obtención y/o revisión de dicha discapacidad. Igualmente, tendrán derecho a esta libranza los trabajadoras y trabajadores que tengan familiares de primer grado en posesión o proceso de obtener un Certificado de Discapacidad.
- r. ²⁶Adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción: para la asistencia a las perceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- s. Horas Compensación por desplazamientos por cuestiones laborales en jornadas de descanso de los y las trabajadores y trabajadoras (juicios, acompañamientos, etc.)²⁷: Se acuerda que se compensará el tiempo de transporte con 2 horas, más el tiempo invertido en la actividad realizada.

El cómputo del tiempo se realizará desde el mismo día que se produzca el hecho causante, salvo en los casos en los que se regule específicamente de manera distinta. Asimismo, en los casos en que la jornada laboral del personal ya haya finalizado cuando se produzca el hecho causante, el cómputo se iniciará el día natural siguiente.

En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

²⁸.***Consideración Intervención Quirúrgica Ambulatoria:** Todas las pruebas médicas que supongan una sedación antes, durante o después de la prueba y que requieran de ir acompañadas de una persona, se considerarán como una intervención quirúrgica ambulatoria por lo que se podrá acoger al Permiso Retribuido recogido en el Art. 24.E del Acuerdo de Mejoras.

²⁶ Acta 21.09.2015.

²⁷ Acta paritaria del 17.10.16.

²⁸ Acta paritaria del 5.10.2022.

Artículo 25 – Permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros ²⁹~~según lo dispuesto en el artículo 10 del XIV CCGCSAPD, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.~~

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración, salvo autorización expresa. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que excedan lo establecido en el artículo 24³⁰, letra “p”, que no deriven en baja laboral y serán recuperado el tiempo utilizado o descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

Se solicitarán por escrito a la dirección del servicio ³¹~~en un , debiendo recibir también por escrito la autorización por parte de la empresa.~~ La petición se realizará con un plazo de 15 días laborables y la respuesta ~~por parte de Intress~~ se dará en el plazo de 7 días laborables a partir de la fecha de solicitud.

Artículo 26 – Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, con reserva de su puesto de trabajo, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

²⁹ Acta paritaria del 17.06.16.

³⁰ Se ha cambiado el número del artículo por estar equivocado

³¹ Acta 21.09.2015.

Este derecho sólo podrá ser disfrutado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Este período de excedencia ha de inscribirse en el marco del contrato suscrito con la Administración, no pudiendo superar el mismo.

Se solicitarán por escrito a la dirección del servicio ³²~~en un , debiendo recibir también por escrito la autorización por parte de la empresa.~~ La petición se realizará con un plazo de 15 días laborables y la respuesta ~~por parte de Intress~~ se dará en el plazo de 7 días laborables a partir de la fecha de solicitud.

Artículo 27 – Excedencia por cuidado de familiares.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

³² Acta 21.09.2015.

Se solicitarán por escrito a la dirección del servicio ³³~~en un ,debiendo recibir también por escrito la autorización por parte de la empresa.~~ La petición se realizará con un plazo de 15 días laborables y la respuesta ~~por parte de Intress~~ ³⁴se dará en el plazo de 7 días laborables a partir de la fecha de solicitud.

Artículo 28 – Licencias no retribuidas.

Se facilitarán tiempos de trabajo remunerados para la realización de gestiones administrativas de adopciones y acogimientos familiares.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Se solicitarán por escrito a la dirección del servicio ~~en un ,debiendo recibir también por escrito la autorización por parte de la empresa.~~ La petición se realizará con un plazo de 15 días laborables y la respuesta ~~por parte de Intress~~ ³⁵se dará en el plazo de 7 días laborables a partir de la fecha de solicitud.

CAPÍTULO V: Formación.

Artículo 29 – Permisos para la formación.

1. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 37 horas anuales, que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Las horas de formación serán 37h al año, con indiferencia de la jornada semanal que realice el trabajador o la trabajadora, pero sí que serán proporcionales a la fecha de inicio de la relación laboral, aclarando que no se contabilizará desde el último contrato laboral, sino que se concatenarán los contratos que haya tenido el trabajador o la trabajadora a lo largo del año natural³⁶.

³³ Acta 21.09.2015.

³⁴ Eliminación establecida en el acta del 21-9-2015

³⁵ Eliminación establecida en el acta del 21-9-2015

³⁶ Acta 16.11.2017

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

Los trabajadores que presten sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 37 horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Asimismo, la entidad acepta que dentro de esas 37 horas, se puedan contabilizar como horas de formación, las de los talleres formativos impartidos por el Comité de Empresa³⁷.
3. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:
 - a. No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.
 - b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.
 - c. Estar reconocidas por una titulación oficial.
 - d. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
 - e. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

³⁷ Escrito Junta de Socios 24.04.2017

4. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.
5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.
6. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título no computando como jornada efectiva de trabajo.

CAPÍTULO VI: Derechos sindicales.

Artículo 30 – Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, el cómputo de las horas sindicales se realizará de forma semestral.

CAPÍTULO VII: Mejoras sociales.

Artículo 31 – Incapacidad temporal.

En todos los casos de incapacidad laboral, tanto por enfermedad común como por accidentes de trabajo la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base más todos los complementos. Así mismo, el período de incapacidad laboral no se deducirá del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

CAPÍTULO VIII: Seguridad y salud laboral.

Artículo 32 – Ropa de trabajo.

Cuando por razones de la actividad sea necesario, se facilitará el equipamiento en ropa y calzado acorde con el desarrollo del trabajo, reponiéndose el mismo cuando su estado lo requiera, previa solicitud a la dirección de Área a través de las direcciones de centro.

***** Maternidad y Lactancia**

³⁸Percepción de complementos salariales en adaptaciones de puesto trabaja durante embarazos

Cuando se adapten los puestos de trabajo por riesgo de embarazo, los complementos que se venían percibiendo en el puesto de trabajo (nocturnidad, turnicidad, etc) deberán seguir percibiéndolo, aunque en el puesto adaptado no se devenguen estos pluses.

*****³⁹ Orden de disfrute de Vacaciones, lactancia, permisos acumulados**

El disfrute de la lactancia compactada, vacaciones, excesos de horas y horas de disposición no utilizadas en el año anterior, se pueden disfrutar en el orden que la trabajadora estime oportuno.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

	Salario base XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (Sin actualizaciones)	Salario base I Convenio Estatad de Acción e Intervención Socia (sin actualizaciones)
Director/a	1641,84 € Brutos Mensuales	1700 € Brutos Mensuales
Director/a Área	1641,84 € Brutos Mensuales	1700 € Brutos Mensuales
Abogado/a	1641,84 € Brutos Mensuales	1450 € Brutos Mensuales
Psicólogo/a	1641,84 € Brutos Mensuales	1450 € Brutos Mensuales
Trabajador/a Social	1209,26 € Brutos Mensuales	1450 € Brutos Mensuales
Educador/a Social	1209,26 € Brutos	1450 € Brutos Mensuales

³⁸ Acta 8.10.2019

³⁹ Acta 28.02.2019.

	Mensuales	
Terapeuta Ocupacional	1209,26 € Brutos Mensuales	1450 € Brutos Mensuales
Educador	1134,49 € Brutos Mensuales	1450 € Brutos Mensuales
Ludotecario/a	1134,49 € Brutos Mensuales	1308,71 € Brutos Mensuales
Mediador/a	1134,49 € Brutos Mensuales	1308,71 € Brutos Mensuales
Técnico de Integ. Soc.	1134,49 € Brutos Mensuales	1308,71 € Brutos Mensuales
Cocinero/a	836,44 € Brutos Mensuales	1308,71 € Brutos Mensuales
Auxiliar Administrativo	882,09 € brutos mensuales	1308,71 € brutos mensuales
Servicios Generales	792,13 € Brutos Mensuales	1147,14 € brutos mensuales
Servicios Domésticos	709,13 € Brutos Mensuales	1000 € brutos mensuales

ANEXO II MÍNIMOS POR DISPOSITIVOS

SAVG	Turno de día de Lunes a Viernes	- 2 Trabajadoras sociales, al menos una de plantilla - 2 Psicólogas, al menos una de plantilla. - 2 Aux. de Servicios Sociales, al menos una de plantilla. - 1 Abogada y 1 educadora social, al menos una de plantilla.
	Turno de día fines de semana y festivo	- 3 profesionales del equipo técnico (Trabajadora Social, psicóloga, abogada o Educadora Social), al menos 2 de plantilla
	Turno de noche de lunes a domingo	- 2 Trabajadoras Sociales, al menos una de plantilla
CRPS, CD y EASC de 90, 65 y 55 plazas	3 profesionales: i. No se requiere presencia	

	<p>alternativa de directora/o y administrativa/o</p> <ul style="list-style-type: none"> ii. No se especifica categoría profesional. iii. El personal de limpieza no formará parte de los mínimos. iv. Tardes fuera de vacaciones y días libres: 2 profesionales. v. Tardes de Viernes así como casos excepcionales (jornadas de Intress, de Calidad, actividad generada por la Consejería): 1 profesional. vi. Tardes de semana santa y Navidad: 1 persona. vii. La responsabilidad de la organización de dichos mínimos, para asegurar el correcto funcionamiento del recurso, dependerá de la Dirección
CRPS, CD y EASC de 30 y 35 plazas	<p>2 profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> viii. No se requiere presencia alternativa de directora/o y administrativa/o ix. No se especifica categoría profesional. x. El personal de limpieza no formará parte de los mínimos. xi. Tardes fuera de vacaciones y días libres: 2 profesionales. xii. Tardes de Viernes así como casos excepcionales (jornadas de Intress, de Calidad, actividad generada por la Consejería): 1 profesional. xiii. Tardes de semana santa y Navidad: 1 persona. xiv. La responsabilidad de la organización de dichos mínimos, para asegurar el correcto funcionamiento del recurso, dependerá de la Dirección
<ul style="list-style-type: none"> - Centro de Emergencia de Alcobendas - Centro de Acogida <p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Una profesional del equipo educativo, al menos una de plantilla en alguno de los turnos.

- Centro de Acogida 4	
Centro de Día para Mujeres "Ayaan Hirsi Ali"	- Dos profesionales de plantilla.
- Punto municipal 1 - Punto municipal 2	- Un profesional del equipo técnico y una profesional del área Administrativa
- Miniresidencia de Getafe - Miniresidencia de Navalcarnero	- Según exigencia de la Consejería ⁴⁰

LEANDRO
MANUEL DIAZ-
CANEJA (R:
G08973224)

Firmado digitalmente por
DIAZ-CANEJA (R: G08973224)
Fecha: 2023.06.07 13:03:27 +02'00'

⁴⁰ El Comité de Empresa considera insuficiente la descripción de mínimos de estos dispositivos