

ACUERDO DE MEJORAS AL XIV CONVENIO DE DISCAPACIDAD INTRESS-MADRID

INTRODUCCIÓN

El presente Acuerdo de Mejoras es el resultado del proceso conversaciones para la renovación del II Convenio Colectivo de INTRESS-Madrid que regía, hasta el momento, las relaciones laborales en INTRESS en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Este proceso se inició en enero de 2013, momento en que se conoció que la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid iba a proceder a realizar modificaciones presupuestarias, presumiblemente reductoras.

Tanto los responsables de INTRESS como los miembros del Comité de Empresa de INTRESS en Madrid, asumimos la responsabilidad de dar forma a un nuevo acuerdo global que se adaptase al actual contexto económico, social y laboral.

El nuevo acuerdo debía dar respuesta a los deseos y necesidades de ambas partes que se definieron de forma general en los siguientes puntos:

- Favorecer la solvencia económica de la Entidad que permita su sostenibilidad.
- Mejora de la competitividad de la Entidad en el sector.
- Continuidad e incremento de la calidad de los servicios prestados.
- Mantenimiento y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- Estabilidad de los puestos de trabajo actuales.

Durante este proceso deliberativo, la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid comunicó a INTRESS que se iba a establecer un Acuerdo Marco de Gestión de Centros Concertados de la Red Pública de Atención a Personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera. Este Acuerdo modificaría sustancialmente las relaciones económicas y laborales que hasta el momento regían y exigía la adscripción al XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (código convenio 99000985011981) (en adelante XIV CCGCSAPD); puesto que en este Convenio, se contempla una cláusula de subrogación empresarial, que permite la continuidad de los trabajadores y trabajadoras en su puesto de trabajo, independientemente de la empresa que gestione los diferentes dispositivos. Sin embargo y en la actualidad, esta misma Consejería no contempla la aplicación de la misma cláusula de este Convenio a los centros dependientes de la Dirección General de la Mujer.

Antes las diferentes realidades laborales dentro INTRESS en la Comunidad de Madrid, ha sido y es objeto, tanto de la Entidad como del Comité de Empresa, establecer para todos los trabajadores y trabajadoras de INTRESS un mismo marco organizativo y reglamentario que garantice los mismos derechos y obligaciones. Producto de este planteamiento ha sido la adscripción al XIV CCGCSAPD en julio de 2013, condicionada a la aprobación por Asamblea General de trabajadores y trabajadoras.

El proceso de definición del Acuerdo de Mejoras, ajustado al nuevo contexto económico y laboral y las disposiciones del XIV CCGCSAPD se ha visto condicionado, constantemente, por la falta de concreción de la Administración competente sobre las modificaciones que se van a producir en los diferentes dispositivos. En la medida que se han ido conociendo dichas reformas se han adaptado las disposiciones del Acuerdo de Mejoras.

Este proceso de aclimatación continúa vigente y continuará durante los años 2013 y 2014 en la medida que la Administración competente informe y establezca los diferentes marcos de gestión aplicable a cada dispositivo. En esos momentos, tanto la Entidad como el Comité de Empresa han adquirido el compromiso

de revisión del Acuerdo para adaptarlo a la nueva situación, sin perder los principios equidad y solidaridad que han presidido la elaboración del mismo.

En cada artículo del presente Acuerdo de Mejoras se hace referencia al artículo del XIV CCGCSAPD que modifica o complementa. A continuación se adjunta la tabla de equivalencia entre el articulado de ambos documentos.

XIV CCGCSAPD	ACUERDO DE MEJORAS
TÍTULO PRIMERO. CONDICIONES GENERALES	TÍTULO PRIMERO. CONDICIONES GENERALES
CAPÍTULO I. Disposiciones generales, ámbitos y comisión paritaria	CAPÍTULO I. Disposiciones generales, ámbitos y comisión paritaria
Artículo 1. Ámbito funcional.	Artículo 1. Ámbito funcional.
Artículo 2. Estructura de la negociación colectiva en el sector.	
Artículo 3. Reglas de concurrencia.	
Artículo 4. Ámbito territorial.	
Artículo 5. Ámbito personal.	Artículo 2. Ámbito personal.
Artículo 6. Ámbito temporal.	Artículo 3. Ámbito temporal.
Artículo 7. Denuncia y prórroga.	Artículo 4. Denuncia y prórroga.
Artículo 8. Derecho supletorio.	Artículo 5. Derecho supletorio.
Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.	Artículo 6. Vinculación a la totalidad. Absorción.
Artículo 10. Organización del trabajo.	
Artículo 11. Calidad.	
Artículo 12. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.	Artículo 7. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.
CAPÍTULO II. Contrataciones	
Artículo 13. Régimen jurídico de contratación.	
Artículo 14. Forma y duración de los contratos.	
Artículo 15. Contrato de interinidad.	
Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.	
Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.	
Artículo 18. Contrato en prácticas o para la formación.	
Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.	
Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.	
Artículo 21. Contrato fijo-discontinuo.	
Artículo 22. Periodo de prueba.	
Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.	
Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.	
Artículo 25. Extinción de contrato.	
Artículo 26. Preaviso del trabajador o trabajadora.	
Artículo 27. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.	
Artículo 28. Movilidad geográfica.	
CAPÍTULO III. Retribuciones	CAPÍTULO II. Retribuciones
Artículo 30. Retribuciones.	Artículo 8. Retribuciones.
	Artículo 9. Complemento personal
Artículo 31. Estructura salarial.	
Artículo 32. Trabajos en distinto puesto de trabajo o grupo profesional.	
Artículo 33. Proporcionalidad de las retribuciones.	
Artículo 34. Moderación de las rentas del trabajo y los beneficios empresariales.	
Artículo 35. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad.	
Artículo 36. Complemento de desarrollo profesional.	
Artículo 37. Complemento de nocturnidad.	Artículo 10. Complemento de nocturnidad.
Artículo 38. Complemento por trabajo en días festivos.	Artículo 11. Complemento por trabajo en días festivos.
Artículo 39. Complemento de dirección.	Artículo 12. Complemento de dirección.
Artículo 40. Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada.	
Artículo 41. Otros complementos de ámbito sectorial autonómico o de empresa.	
Artículo 42. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.	Artículo 13. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

Artículo 43. Horas extraordinarias.	Artículo 14. Horas extraordinarias.
Artículo 44. Pagas extras.	Artículo 15. Pagas extras.
Artículo 45. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.	Artículo 16. Desplazamientos y dietas.
CAPÍTULO IV. Jornada de trabajo	CAPÍTULO III. Jornada de trabajo
Artículo 46. La jornada de trabajo.	Artículo 17. Jornada de trabajo.
Artículo 47. Descanso diario y semanal.	Artículo 18. Descanso diario y semanal.
	Artículo 19. Jornada intensiva
Artículo 48. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.	
Artículo 49. Calendario laboral.	Artículo 20. Calendario laboral.
XIV CCGCSAPD (continuación)	ACUERDO DE MEJORAS (continuación)
Artículo 50. Vacaciones. Periodo de disfrute de vacaciones.	Artículo 21. Vacaciones. Periodo de disfrute de vacaciones.
	Artículo 22. Procedimiento de elección de vacaciones
	Artículo 23. Horas de libre disposición
CAPÍTULO V. Permisos, excedencias	CAPÍTULO IV. Permisos, excedencias
Artículo 51. Ausencias justificadas.	Artículo 24. Ausencias justificadas.
Artículo 52. Permisos no retribuidos.	Artículo 25. Permisos no retribuidos.
Artículo 53. Excedencia forzosa.	
Artículo 54. Excedencia voluntaria.	Artículo 26. Excedencia voluntaria.
Artículo 55. Excedencia por cuidado de familiares.	Artículo 27. Excedencia por cuidado de familiares.
Artículo 56. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.	
Artículo 57. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.	
Artículo 58. Maternidad.	
Artículo 59. Paternidad.	
Artículo 60. Adopción y acogimiento.	
Artículo 61. Licencias no retribuidas.	Artículo 28. Licencias no retribuidas.
Artículo 62. Lactancia.	
CAPÍTULO VI. Formación	CAPÍTULO V. Formación
Artículo 63. Principios generales.	
Artículo 64. Desarrollo de la formación.	
Artículo 65. Permisos para la formación.	Artículo 29. Permisos para la formación.
CAPÍTULO VII. Faltas y sanciones	
Artículo 66. Faltas leves.	
Artículo 67. Faltas graves.	
Artículo 68. Faltas muy graves.	
Artículo 69. Sanciones.	
Artículo 70. Prescripción.	
CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales	CAPÍTULO VI. Derechos sindicales
Artículo 71. No discriminación.	
Artículo 73. Garantías.	
Artículo 74. Derechos.	
Artículo 75. Acumulación de horas sindicales.	Artículo 30. Acumulación de horas sindicales.
Artículo 76. Reunión.	
Artículo 77. Secciones sindicales.	
CAPÍTULO IX. Mejoras sociales	CAPÍTULO VII. Mejoras sociales
Artículo 78. Incapacidad temporal.	Artículo 31. Incapacidad temporal.
Artículo 79. Pólizas de responsabilidad civil.	
CAPÍTULO X. Seguridad y salud laboral	CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud laboral
Artículo 80. Seguridad y salud laboral.	
Artículo 81. Revisión médica.	
Artículo 82. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.	
Artículo 83. Planes de autoprotección.	
Artículo 84. Prendas de trabajo.	Artículo 32. Ropa de trabajo
Artículo 85. Delegados de prevención.	
Artículo 86. Formación en salud laboral.	
TÍTULO SEGUNDO. DESARROLLO PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
CAPÍTULO I. Desarrollo profesional	
Artículo 87. Desarrollo profesional.	
Artículo 88. Complemento de desarrollo profesional.	
Artículo 89. Puesta en marcha del sistema de desarrollo	

profesional.	
CAPÍTULO II. Clasificación profesional	
Artículo 90. Ordenación funcional.	
Artículo 91. Puestos de actividad normal.	
Artículo 92. Caracterización del nuevo sistema de clasificación profesional.	
Artículo 93. Sistema de clasificación profesional.	
Artículo 94. Promoción profesional.	
Artículo 95. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.	
Artículo 96. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen los puestos de trabajo de operario con necesidades de apoyo.	
Artículo 97. Definición de las competencias transversales comunes de los grupos profesionales y de su graduación.	
ANEXO 1. Formulario de consulta a la comisión paritaria del convenio	
ANEXO 2. Información estadística sobre el resultado del proceso de evaluación de competencias	
ANEXO 3. Tabla de conversión de las categorías profesionales del anterior convenio a los puestos de trabajo del presente convenio	ANEXO I. Tabla de conversión de las categorías profesionales del II Convenio de INTRESS-Madrid a los puestos de trabajo del presente Acuerdo.
ANEXO 4. Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros de atención especializada, centros especiales de empleo y centros educativos	
ANEXO 5. Tablas salariales	ANEXO II. Tablas Salariales
	ANEXO III. Tabla de permanencia de profesionales por dispositivo

ÍNDICE	
TÍTULO PRIMERO. CONDICIONES GENERALES	6
CAPÍTULO I. Disposiciones generales, ámbitos y comisión paritaria	6
Artículo 1. Ámbito funcional.	6
Artículo 2. Ámbito personal.	6
Artículo 3. Ámbito temporal.	6
Artículo 4. Denuncia y prórroga.	6
Artículo 5. Derecho supletorio.	6
Artículo 6. Vinculación a la totalidad. Absorción.	6
Artículo 7. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.	6
CAPÍTULO II. Retribuciones	7
Artículo 8. Retribuciones.	7
Artículo 9. Complemento personal	7
Artículo 10. Complemento de nocturnidad.	7
Artículo 11. Complemento por trabajo en días festivos.	7
Artículo 12. Complemento de dirección.	8
Artículo 13. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.	9
Artículo 14. Horas extraordinarias.	9
Artículo 15. Pagas extras.	9
Artículo 16. Desplazamientos y dietas.	9
CAPÍTULO III. Jornada de trabajo	9
Artículo 17. Jornada de trabajo.	10
Artículo 18. Descanso diario y semanal.	10
Artículo 19. Jornada intensiva	10
Artículo 20. Calendario laboral.	10

Artículo 21. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.	10
Artículo 22. Procedimiento de elección de vacaciones	11
Artículo 23. Horas de libre disposición	11
CAPÍTULO IV. Permisos, excedencias	11
Artículo 24. Ausencias justificadas.	12
Artículo 25. Permisos no retribuidos.	13
Artículo 26. Excedencia voluntaria.	14
Artículo 27. Excedencia por cuidado de familiares.	14
Artículo 28. Licencias no retribuidas.	15
CAPÍTULO V. Formación	15
Artículo 29. Permisos para la formación.	15
CAPÍTULO VI. Derechos sindicales	16
Artículo 30. Acumulación de horas sindicales.	16
CAPÍTULO VII. Mejoras sociales	16
Artículo 31. Incapacidad temporal.	16
CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud laboral	16
Artículo 32. Ropa de trabajo	16
ANEXOS	17
ANEXO I. Tabla de conversión de las categorías profesionales del II Convenio de INTRESS-Madrid a los puestos de trabajo del presente Acuerdo.	17
ANEXO II. Tablas salariales	18
ANEXO III. Tabla de permanencia de profesionales por dispositivo	19
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	21

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. Complementa artículo 9 - XIV CCGCSAPD

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

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

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

Artículo 7 - Comisión Paritaria. Complementa artículo 12 - XIV CCGCSAPD

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo dentro de los 30 días naturales siguientes a la firma del mismo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, 3 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 dos 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 Acuerdo, 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. Complementa artículo 30 - XIV CCGCSAPD

Las retribuciones del personal comprendido en este Acuerdo 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 19, 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, ésta se incluirá en la hoja de salarios como complemento personal.

Dicho complemento personal se considerará consolidado, no será compensable, ni absorbible y quedará congelado, pero será revisado anualmente y concretamente en el momento en que los recursos de salud mental que no han sido incluidos en el acuerdo marco salgan a concurso, momento en que bajo los mismos criterios del presente acuerdo, este complemento podría ser ajustado en cualquier sentido.

En cualquier caso, para evitar pérdida de poder adquisitivo se revalorizará este complemento al menos un 0,60% anual a partir de enero de 2015, siempre y cuando se produzca una revisión al alza de las tablas salariales para ese año, según lo estipulado por el artículo 34 del XIV Convenio de Discapacidad y esta sea superior a dicho porcentaje, en caso de no serlo el porcentaje de incremento será el mismo que se establezca en la aplicación de la modificación de las tablas salariales.

Los años en que se pacte una mejora de este complemento o el incremento de las tablas salariales en aplicación del artículo 34 del acuerdo sea superior al porcentaje del 0,60%, este porcentaje quedará absorbido por el incremento final.

Artículo 10 – Complemento de nocturnidad. Complementa artículo 37 - XIV CCGCSAPD

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 según 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.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada ordinaria de trabajo entre las 6 horas y las 8 horas, recibirán un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% de su salario según salario. 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. Complementa artículo 38 - XIV CCGCSAPD

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. 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 la disposición transitoria.
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 realizara 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
 - 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.

Artículo 12 – Complemento de dirección. Complementa artículo 39 - XIV CCGCSAPD

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.

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. Complementa artículo 42 - XIV CCGCSAPD

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. Complementa artículo 43 - XIV CCGCSAPD

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.

Artículo 15 – Pagas extraordinarias. Complementa artículo 44 - XIV CCGCSAPD

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.

Artículo 16 – Desplazamientos y dietas. Complementa artículo 45 - XIV CCGCSAPD

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 € 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: Jornada de trabajo.

Artículo 17 – Jornada de trabajo. Complementa artículo 46 - XIV CCGCSAPD

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. Complementa artículo 47 - XIV CCGCSAPD

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 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 7.

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. Complementa artículo 49 - XIV CCGCSAPD

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.

Artículo 21 – **Vacaciones.** Período de disfrute de vacaciones. Complementa artículo 50 - XIV CCGCSAPD

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 fracccionarse, en este caso, las vacaciones se podrán disfrutar en dos periodos, independientemente de su duración.
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 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.

ículo 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 afectados.
- 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.

ículo 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.

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.

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 periodo 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 del este permiso, se realizará siguiendo los criterios establecidos para la elección de vacaciones.

CAPÍTULO IV: Permisos, excedencias.

Artículo 24 – Ausencias justificadas. Complementa artículo 51 - XIV CCGCSAPD

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. 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. **Intervención quirúrgica que no requiera hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad:** Dos 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.
- 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.
- 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 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 trabajadores y trabajadoras que tengan familiares de primer grado en posesión o proceso de obtener un Certificado de Discapacidad.

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.

Artículo 25 – Permisos no retribuidos. Complementa artículo 52 - XIV CCGCSAPD

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 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 26, 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 Intress-Madrid, 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. Complementa artículo 54 - XIV CCGCSAPD

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.

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 Intress-Madrid, 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. Complementa artículo 55 - XIV CCGCSAPD

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.

Se solicitarán por escrito a Intress-Madrid, 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 28 – Licencias no retribuidas. Complementa artículo 61 - XIV CCGCSAPD

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 Intress-Madrid, debiendo recibir también por escrito la autorización por parte de la empresa. La petición se realizará con un plazo de 15 días laborales y la respuesta por parte de Intress se dará en el plazo de 7 días laborales a partir de la fecha de solicitud.

CAPÍTULO V: Formación.

Artículo 29 – Permisos para la formación. Complementa artículo 65 - XIV CCGCSAPD

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.

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. 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.

3. 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.
4. 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.
5. 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. Complementa artículo 75 - XIV CCGCSAPD

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. Complementa artículo 78 - XIV CCGCSAPD

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. Complementa artículo 84 - XIV CCGCSAPD

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.

ANEXO 1

Tabla de conversión de las categorías profesionales del II Convenio de INTRESS-Madrid a los puestos de trabajo del presente Acuerdo.

II CONVENIO INTRESS-MADRID		ACUERDO MEJORAS AL XIV CCGCSAPD	
CATEGORIA	GRUPO	CATEGORIA	
DIRECTOR/A ÁREA	I	DIRECTOR/A ÁREA	
RESPONSABLE DESARROLLO PROYECTOS	III.01	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	
RESPONSABLE GESTIÓN PERSONAL	III.01	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	
RESPONSABLE RECURSOS HUMANOS	III.01	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	
RESPONSABLE SISTEMAS INFORMÁTICOS	III.01	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	
ABOGADO/A	III.01	ABOGADO/A	
DIRECTOR/A	III.01	DIRECTOR/A	
PSICÓLOGO/A	III.02	PSICÓLOGO/A	
LUDOTECARIO/A	IV.05	LUDOTECARIO/A	
TÉCNICO/A APOYO INSERCIÓN LABORAL	III.07	TÉCNICO/A DE APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL	
TÉCNICO/A RECURSOS HUMANOS	III.07	TÉCNICO/A GENERAL	
TRABAJADOR/A SOCIAL	III.09	TRABAJADOR/A SOCIAL	
EDUCADOR/A SOCIAL	III.10	EDUCADOR/A SOCIAL	
EDUCADOR/A EQUIPARADO/A	III.10	EDUCADOR/A EQUIPARADO/A	
TERAPEUTA OCUPACIONAL	III.12	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
MAESTRO/A TALLER	IV.02	MAESTRO/A TALLER	
EDUCADOR/A	IV.03	EDUCADOR/A	
MONITOR/A			
MEDIADOR/A	IV.05	MEDIADOR/A	
TÉCNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL	IV.08	TÉCNICO/A DE INTEGRACIÓN SOCIAL	
PREPARADOR/A LABORAL	IV.09	PREPARADOR/A LABORAL	
ADMINISTRATIVO/A	V1.02	ADMINISTRATIVO/A	
COCINERO/A	V2.07	COCINERO/A	
AUXILIAR SERVICIOS	V.10	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	
AUXILIAR SERVICIOS Y COORDINACIÓN			
AUXILIAR RECEPCIÓN			
AUXILIAR DOMÉSTICO			
AUXILIAR LIMPIEZA	V.11	PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO	
LIMPIADOR/A			

ACUERDO MEJORAS AL XIV CCGCSAPD		
GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE
I	DIRECTOR/A ÁREA	1.641,84
III.01	RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.641,84
III.01	ABOGADO/A	1.641,84
III.01	DIRECTOR/A	1.641,84
III.02	PSICÓLOGO/A	1.641,84
III.07	TÉCNICO/A DE APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL	1.209,26
III.07	TÉCNICO/A GENERAL	1.209,26
III.09	TRABAJADOR/A SOCIAL	1.209,26
III.10	EDUCADOR/A SOCIAL	1.209,26
III.10	EDUCADOR/A EQUIPARADO/A	1.209,26
III.12	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.209,26
IV.02	MAESTRO/A TALLER	1.134,49
IV.03	EDUCADOR/A	1.134,49
IV.05	LUDOTECARIO/A	1.134,49
IV.05	LUDOTECARIO/A	1.134,49
IV.05	MEDIADOR/A	1.134,49
IV.08	TÉCNICO/A DE INTEGRACIÓN SOCIAL	1.134,49
IV.09	PREPARADOR/A LABORAL	1.134,49
V1.02	ADMINISTRATIVO/A	882,09
V2.07	COCINERO/A	836,44
V.10	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	792,13
V.11	PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO	709,13

ANEXO 2

Tabla de permanencia de profesionales por dispositivo

Las tablas de permanencia de profesionales por dispositivo vendrán determinadas por lo recogido en la disposición transitoria.

DISPOSICION TRANSITORIA

El reparto de festivos se realizará en base a los siguientes criterios:

Reparto equitativo de los festivos entre los profesionales de cada servicio y garantía del mantenimiento de la atención.

Se creará un grupo de trabajo compuesto por miembros del Comité de Empresa, Direcciones de los Dispositivos y Representantes de la Entidad, que establecerá la aplicación de los criterios de forma concreta para cada tipo de dispositivo.

Las partes se obligan a establecer dichos criterios antes de la elaboración de los calendarios de 2014.

Dichos criterios se incluirán y formarán parte del contenido de este acuerdo.

De igual manera para determinar los mínimos de permanencia o centro se creará un grupo de trabajo compuesto por miembros del Comité de Empresa, Direcciones de los Dispositivos y Representantes de la Entidad, que establecerá la aplicación de los criterios de forma concreta para cada tipo de dispositivo.

Las partes se obligan a establecer dichos criterios antes de final de 2013.

Dichos criterios se incluirán y formaran parte del contenido de este acuerdo.

Madrid a 17 de octubre de 2013