



Dirección General
de Atención a Personas
con Discapacidad

CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES

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

EXPTE: 134/2025. Lote 1

De conformidad con el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y del artículo 138.3 de la Ley 9/2027, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público en relación con la licitación del contrato denominado: "**GESTION DE 5 CENTROS DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA EN DISTINTAS ZONAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (5 LOTES) LOTE 1 ALCALÁ DE HENARES**". Se adjunta relación del personal del centro actualizada.

En Madrid, a fecha de la firma

LA DIRECTORA GENERAL DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Firmado digitalmente por: SERRANO FERNÁNDEZ ALEJANDRA
Fecha: 2025.09.01 14:03

Fdo.: Alejandra Serrano Fernández

Expediente 175/2020.
NOMBRE DEL CENTRO /CENTROS: CRPS AUCALA

El personal con convenio de intervención y acuerdos de empresa anteriores a la actual subrogación tienen una jornada de 35 horas semanales



ACUERDO DE MEJORAS SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL (CEAIS)

Para todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad Grupo Exter S.A. será de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social en todos sus puntos, disfrutando asimismo de las siguientes mejoras sobre el mismo:

1.- HORARIO DE VERANO EN EL DPTO. DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL:

El horario de verano para los Centros del Dpto. de Rehabilitación Psicosocial será el siguiente:

- Entrada: 8:00 h.
- Salida: 15:00 h.
- Periodo: del 15 de junio al 15 de septiembre.
- El horario de verano solo será de aplicación en aquellos Centros del Dpto. de Rehabilitación Psicosocial que lo tengan autorizado por la Consejería de Servicios Sociales.

2.- COMPENSACIÓN POR I.T. DERIVADA DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO:

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, la empresa se compromete a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador/a del seguro de enfermedad o accidente, hasta el salario real durante un periodo de seis meses.

Pasado ese periodo el trabajador/a percibirá las cantidades que en cada caso determine la legislación vigente en la materia.

3.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se mantiene como mejora al artículo 24 del CEAIS:

a) la compensación de las horas extraordinarias se hará a razón del 150%, es decir, una hora tendrá una compensación de 90 minutos, media hora una compensación de 45 minutos etc.

b) las horas extraordinarias de los trabajadores y trabajadoras sujetos Guardia o expectativa tendrán una compensación adicional de un 25%, pues sus intervenciones pueden tener lugar tanto durante el día como durante la noche y tanto en días laborables como festivos.

c) La compensación del tiempo de desplazamiento efectivamente empleado para atender una urgencia con presencia física, se fija como tiempo máximo compensable una hora por jornada.

d) Las fórmulas para disfrutar las horas extraordinaria deberá contar siempre con el Vº Bº de la Dirección del Centro, pudiendo acumular dichas horas en días o cogerlas en horas sueltas.

e) La concreción del disfrute de esta compensación requerirá del visto bueno del director/a del centro y en todo caso no podrá dilatarse en más de 30 días sobre la fecha inicial elegida por el trabajador/a.

4.- VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS, DÍAS DE NAVIDAD Y DÍAS POR ANTIGÜEDAD (CÓMPUTO ANUAL):

Los trabajadores/as de la empresa disfrutarán al año de:

a) 22 días laborables de vacaciones por año completo de trabajo; los que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

b) 6 días de asuntos propios, a razón de uno por cada dos meses completos trabajados.

c) 2 días de navidad a razón de uno por cada seis meses completos trabajados; se disfrutarán en el periodo comprendido entre los días veinte de diciembre y seis de enero y no devengarán derecho al disfrute de dichos días los trabajadores que en año natural (periodo 1 de enero 31 de diciembre) hayan estado contratados menos de seis meses completos.

d) 1 día de vacaciones por cada trienio consolidado a las personas contratadas antes del año 2001 con un máximo de 3 días.

e) El permiso por maternidad y/o paternidad o cualquier incapacidad temporal interrumpirá el periodo vacacional, pudiendo el trabajador continuar con su disfrute al reincorporarse al puesto de trabajo (en todo caso deberá disfrutarse antes de que finalice el contrato de gestión del servicio o centro en el que preste sus servicios el trabajador).

5.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

El trabajador tendrá derecho a disfrutar licencias/permisos no retribuidas de un año como máximo. Este permiso deberá solicitarse por escrito, con una antelación de al menos treinta días sobre su inicio, y contar con el visto bueno de la dirección de su centro de trabajo y no se concederán nuevas licencias/permisos hasta transcurridos tres años del disfrute de la anterior. La empresa podrá cursar baja en la Seguridad Social mientras dure la licencia. Al término de la licencia el trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

6.- PERMISOS RETRIBUIDOS

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo

matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

2. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.

3. Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a ampliable a 5 cuando el nacimiento o adopción se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador/a.

4. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. Como mejora se amplían los días de disfrute del permiso a 5 días si el hecho causante es fuera de provincia y a 6 si el hecho ocurre fuera de España.

5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

6. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Como mejora si la celebración se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador/a el permiso será de 3 días.

7. Un día por razón de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as, nietos/as.

b).- El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.

3. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

c).- Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.

- Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

- Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende: Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera. Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos

Las parejas de hecho disfrutarán de los mismos permisos que los reglados para cónyuges (deberán acreditar tal circunstancia mediante certificado expedido por el registro de parejas de hecho)

7.- PERIODO DE PRUEBA:

Quedarán eximidos del periodo de prueba los profesionales que Grupo Exter contrate cuando hayan realizado actividad en la empresa en periodo igual o superior al periodo de prueba recogido para su categoría profesional en el convenio de aplicación.

Se suprime el periodo de prueba para aquellos trabajadores que ya hubiesen sido empleados de la empresa

8.- FORMACIÓN:

Además de lo contemplado en el art. 43 del CEAIS:

Cada trabajador/a dispondrá de 5 días o 35 horas de formación al año y de manera excepcional se podrá acumular en el año posterior o siguiente. Este permiso no será recuperable. Para hacer uso de ellos deberá solicitarlo por escrito al director/a del centro y contar con su visto bueno.

El director/a de cada centro articulará los mecanismos que en función de las características del servicio a su cargo considere idóneos para organizar, la formación, el fondo bibliográfico y el material técnico pedagógico del mismo, además, propondrá la formación que considere necesaria para el personal a su cargo y recopilará y dará a conocer la información sobre todas aquellas actividades formativas que puedan ser de interés para los trabajadores/as de su dispositivo.

La asistencia a la formación organizada por la empresa, bien por iniciativa propia a propuesta del director/a de un centro o pedida por los trabajadores/as, solo será obligatoria en los siguientes casos:

- Si se realiza en horario de trabajo.
- Cuando lo requiere el director/a del centro por ser necesario para el desempeño del puesto de trabajo. En este caso si la actividad formativa se realiza fuera del horario de trabajo las horas destinadas a dicha actividad se compensarán con igual tiempo de descanso.

Como norma no se podrá disponer de días recuperables para formación, no obstante el director/a del centro podrá autorizarlo y regular las formas en que cada trabajador habrá de recuperarlo.

Congresos:

Cuando la empresa pida a un trabajador/a la asistencia a un congreso en representación suya esta se hará cargo de los gastos necesarios, no computándose como días de formación del trabajador los empleados pasa asistir a dicho evento.

Cuando el trabajador/a asista a un congreso como ponente, será imprescindible la autorización del director/a de su centro y de la empresa, además deberá en todo momento tener presente que va representando a su empresa y al cliente de ella, no se computarán como días de formación del trabajador los empleados pasa asistir a dicho evento, la empresa se hará cargo de los gastos de inscripción siendo por cuenta del trabajador/a los de viaje y alojamiento.

9.- ACCESO A LA CATEGORÍA DE OFICIAL ADMINISTRATIVO:

Los auxiliares administrativos una vez transcurridos dos años de permanencia en la empresa podrán a propuesta del director de su centro de trabajo y con el Vº Bº de la empresa ascender a oficiales administrativos.

10.- PLAZAS VACANTES DENTRO DE LA EMPRESA:

Cuando la empresa necesite cubrir una vacante, informará a los trabajadores para que aquellos que estén interesados puedan optar a la misma en el plazo que en cada caso se establezca; el encontrarse en situación de excedencia, IT, vacaciones o similar no paraliza dicho plazo.

En caso de concurrir a dicha vacante personal de la empresa, el Comité de Empresa será informado del proceso de selección.

En todo caso la vacante será cubierta según el criterio de la empresa, eligiendo a la persona interna o externa que considere idónea para el puesto.

**ACUERDO DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES ESTABLECIDAS
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE
TRABAJO DE FUNDACIÓN MANANTIAL**

En Madrid, a 26 de julio de 2018.

REUNIDOS

De una parte, [REDACTED] en calidad de Directora de RR.HH. de la Fundación Manantial.

De otra, [REDACTED] en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de Fundación Manantial.

EXPONEN

Superado el periodo de consolidación que ha permitido sentar las bases para alcanzar un marco de estabilidad a medio plazo en las relaciones laborales de Fundación Manantial ambas partes consideran necesario avanzar en la mejora de las condiciones laborales de los profesionales.

Además de las medidas acordadas en pasados años las partes firmantes manifiestan su voluntad de adoptar mejoras adicionales a las condiciones establecidas en los convenios colectivos de aplicación conformando el conjunto de las mismas las siguientes

ACUERDOS

Principios generales

El presente acuerdo, en tanto en cuanto mejore las condiciones de su convenio colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios con relación laboral en todos aquellos departamentos, programas, servicios, centros o cualquier otro tipo de dispositivos gestionados por la Fundación Manantial.

Para lo no previsto en este acuerdo se estará a lo establecido en los correspondientes convenios colectivos de aplicación: Convenio General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general o convencional que sean de aplicación.

Primero.- Promoción interna.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

A estos efectos, la Fundación comunicará al Comité de Empresa la vacante que se pretende cubrir y el plazo máximo durante el cual el personal podrá remitir su currículum al que se acompañará carta explicativa de las razones por las que solicita el puesto de trabajo vacante.

La Fundación valorará los méritos académicos y profesionales de cada profesional, pudiendo realizar entrevista personal si se considerase necesario. A igualdad de méritos la selección se hará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Antigüedad en la empresa.
- Proximidad del domicilio con respecto al puesto de trabajo.
- Necesidad de conciliar su vida personal o familiar.

Segundo.- Cobertura de bajas médicas.

La Fundación se compromete a cubrir las bajas por Incapacidad Temporal con personal de la misma categoría en los siguientes supuestos y plazos:

- En el caso del personal de limpieza, a partir del 15º día desde el comienzo de la situación de Incapacidad Temporal de forma ininterrumpida.
- En el caso del resto de profesionales, antes de pasar 45 días del inicio de la misma de forma ininterrumpida.

Tercero.- Jornada y horario de trabajo

- a. La jornada semanal efectiva de trabajo será de 35 horas, respetándose en todo caso los descansos legal y convencionalmente establecidos.
- b. La reducción de jornada por necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, se concederá de forma automática, a petición del interesado.
- c. Quienes tengan a su cargo hijos de edad igual o inferior a la de escolarización obligatoria, así como personas afectadas de alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, o mayores de 65 años, podrán comenzar y finalizar su jornada dentro de un margen de 2 horas respecto del horario de entrada y salida establecido, siempre que así lo permitieran las necesidades del servicio.
- d. *Todos los centros de atención social finalizarán su jornada a las 15h los viernes salvo los CRLs y EASC en los que el horario de salida de los viernes será las 15,30h. Esta medida estará vigente en tanto en cuanto no contradiga las condiciones establecidas en los pliegos y contratos de gestión de centros con las AA.PP. De la misma forma se aplicará este horario en el resto de centros, programas o servicios de la Fundación siempre que la normativa reguladora o los acuerdos/contratos que les sean de aplicación lo permitiesen.*

Cuarto.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán, con carácter general, de 25 días laborables, pudiéndose fraccionar hasta un máximo de 2 días en dos partes.

En las **Residencias** donde opera el **nuevo modelo de gestión** (sea esta de 30 o de 40 plazas) para los/as trabajadores/as de fin de semana y festivos serán 12 días laborables y para los/as trabajadores/as de turno de noche serán de 18 días laborables.

En las **Residencias** donde se funciona actualmente con el **modelo anterior al 1 de marzo de 2018** para los/as trabajadores/as de fin de semana y festivos serán 15 días laborables y para los/as trabajadores/as de noche serán 18 días laborables.

En todos casos los días de vacaciones serán siempre equiparables a los 25 días laborables que disfrutaban el resto de trabajadores/as.

En caso de fraccionarse las vacaciones deberá haber un periodo mínimo de 14 días naturales consecutivos. El resto de las vacaciones podrán disfrutarse a elección del trabajador/a.

En todo caso, los días de vacaciones deberán ser autorizados por el Director/a del centro en función de las necesidades del servicio.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones devengadas en cada ejercicio natural será el día 31 de enero del año siguiente, incluido este día.

Antes del 1 de abril se elaborará un calendario que recoja los periodos de vacaciones de 7 o más días naturales.

En caso de intereses coincidentes entre dos o más trabajadores en cuanto a la elección del periodo de disfrute de las vacaciones, el Director del Departamento, Centro o Servicio resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

1. Antigüedad en la empresa
2. Necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

Quinto.- Familias monoparentales

Se valorará especialmente esta situación a los efectos de elección de turno y del período vacacional, solicitud de traslado, concesión de préstamos y anticipos y cualesquiera otras mejoras contempladas en el presente acuerdo.

Para el resto de trabajadores con hijos a su cargo se atenderá la situación personal a efectos de flexibilizar el régimen de licencias y permisos, con el fin de conciliar su disfrute con las necesidades organizativas del Departamento, Centro o Servicio.

Sexto.- Ampliación del permiso de maternidad

Las trabajadoras de la Fundación tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad adicional de diez días naturales, siendo por tanto la duración total del mismo de ciento veintidós días naturales.

Séptimo.- Ampliación del permiso de paternidad

Los trabajadores de la Fundación tendrán derecho a un permiso retribuido por paternidad adicional de cinco días naturales. Para el disfrute de este permiso adicional se aplicará lo establecido en la normativa sobre el permiso de paternidad.

Octavo.- Permiso no retribuido adicional al de maternidad/paternidad

Aquellos trabajadores que quieran acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta 2 meses, que podrán acumular al permiso de maternidad / paternidad que vayan a disfrutar, tendrán que solicitarlo por escrito con la máxima antelación posible y si no fuera posible con una antelación, como mínimo, de 20 días antes de que acabe la baja maternal / paternal. Dicho permiso operará de forma automática y su reincorporación se producirá también de forma automática a la finalización del mismo.

Noveno.- Formación

Todos los trabajadores de la Fundación, independientemente de su categoría, tipo de contrato y antigüedad, así como los voluntarios, podrán solicitar la asistencia gratuita a cuantos cursos sean organizados o impartidos por la Fundación Manantial, sin perjuicio de cubrir las necesidades del servicio.

Se permitirá a las personas que se encuentren de excedencia forzosa por conciliación de la vida familiar y laboral participar en aquellas acciones formativas ofertadas desde Fundación Manantial.

El Comité de Empresa participará en la elaboración del plan de formación de la Fundación.

Décimo.- Derechos sindicales

La Fundación facilitará a los miembros del Comité de Empresa los locales y medios materiales que estimen necesario para el cumplimiento de sus funciones, en proporción a los recursos razonables de que pueda

disponer la Fundación. Con carácter general, los medios y facilidades serán exclusivamente los siguientes:

- a) Exposición en el tablón de anuncios destinado al efecto de notas informativas y comunicados del Comité.
- b) Utilización de los medios técnicos y de comunicación (correo electrónico, fax, teléfono, correo ordinario....) disponibles en el centro de trabajo, debiendo realizarse un uso razonable, proporcional y acorde con su fin, respetándose la normativa vigente, en especial la de protección de datos.
- c) La representación de la Fundación autorizará el acceso de los miembros del Comité de empresa a las dependencias de trabajo, con el fin de poder informar a los trabajadores, sin interrumpir el desenvolvimiento habitual de la actividad laboral.
- d) Podrán concertarse otras facilidades mediante pactos.

Undécimo.- Otras mejoras

- a. **Alimentación:** La Fundación proporcionará los servicios de alimentación de forma gratuita para los trabajadores que por motivos de trabajo deban prolongar su jornada en turno de tarde. Esta mejora es asimismo aplicable a aquellos profesionales que, trabajando en turno de tarde, que deban adelantar su hora de entrada. En cualquier caso, la mejora será aplicable previa autorización del Director del Departamento, Centro o Servicio.
- b. **Préstamos:** Los trabajadores con una antigüedad mínima de 1 año podrán solicitar, previa acreditación de su necesidad, la concesión de un préstamo equivalente a una o dos mensualidades de su retribución íntegra mensual. Dicho préstamo será concedido sin interés y deberá ser amortizado en el plazo máximo de seis mensualidades siguientes a su concesión. En caso de que se produjera el cese del trabajador en la empresa, se considerará el préstamo vencido anticipadamente, quedando facultada la Fundación para compensar la deuda pendiente con cualquier cantidad que la entidad viniera obligada a abonar al trabajador.

La cantidad máxima que Fundación Manantial destinará a esta finalidad para el conjunto de la plantilla será de 30.000 € anuales.

- c. **Gastos de desplazamiento:** cuando por necesidades de la Entidad el trabajador deba utilizar vehículo propio percibirá la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido.

Duodécimo.- Plus de experiencia

Al cumplir un año de permanencia en la empresa todos los trabajadores de la Fundación Manantial tendrán derecho a un plus de experiencia consistente en el 9% de su retribución.

Décimo tercero.- Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas por el personal entre las diez de la noche y las ocho de la mañana tendrán carácter de hora nocturna y se retribuirán según convenio.

Décimo cuarto.- Plus de días festivos especiales

El personal que preste sus servicios en Residencias tendrá derecho a percibir un complemento de 50 € por cada día festivo trabajado de los que a continuación se relacionan:

- Noche del 24 al 25 de diciembre.
- Mañana y tarde del 25 de diciembre.
- Noche del 31 de diciembre al 1 de enero.
- Mañana y tarde del día 1 de enero.
- Noche del 5 al 6 de enero.
- Mañana y tarde del 6 de enero.

Décimo quinto.- Compensación de horas

En caso de que los trabajadores de los centros de atención diurna disfruten de horas libres los días 24 y 31 de diciembre, estas horas serán igualmente compensadas a los trabajadores de las Residencias.

Décimo sexto.- Plus de fin de semana

Las horas trabajadas por el personal desde las 0 horas del sábado hasta las 0 horas del lunes, tendrán carácter de fin de semana y se retribuirán con el complemento del 25% sobre el salario base. El mismo complemento se abonará a aquellos trabajadores desarrollen su jornada laboral en día festivo.

Décimo Séptimo.- Plus de gestión de centros para personal administrativo. Se establece un Plus de 50€ mensuales por la gestión

administrativa de cada centro adicional a uno, entendiendo la gestión de pisos como un único plus, si va acompañada de residencia, independientemente del número de pisos gestionados. Este plus no tiene carácter consolidable y se percibirá únicamente en tanto en cuanto se cumplan los requisitos indicados.

Décimo Octavo.- Gastos suplidos

Aquellos trabajadores que por la propia naturaleza de sus funciones, y encontrándose en activo, realicen el desempeño habitual de su actividad laboral fuera de los centros o servicios de la Fundación les será abonado mensualmente el abono de transporte correspondiente a la zona del lugar de prestación del servicio.

Décimo Noveno.- Corretornos

En las **Residencias y Equipos de pisos** no vinculados a Residencias que funcionan actualmente con el **modelo anterior al 1 de marzo de 2018**, se establece la figura del corretornos, que tiene carácter rotatorio y se retribuye con un plus de 111,86 euros brutos mensuales que no tiene carácter consolidable y se percibe mientras se desempeñen esas funciones.

En las Residencias existirán dos corretornos y en los Equipos de pisos supervisados uno por equipo.

En las **Residencias que funcionan con el nuevo modelo de gestión** Se crea la figura de un primer corretornos con carácter estable. Este CT cubre vacaciones, permisos y primeras incidencias.

Vigésimo.- Permisos retribuidos y medidas de conciliación

El régimen de licencias y permisos retribuidos será el previsto en el convenio de aplicación con las siguientes particularidades:

- Se considerará que existe hospitalización cuando la permanencia en el hospital sea de al menos de una noche.
- En tanto dure la estancia hospitalaria, los días de permiso podrán disfrutarse en cualquier momento.
- En caso de cirugía ambulatoria el trabajador tendrá derecho a un día de permiso. Para el caso de parientes de primer grado, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

- En caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad si el trabajador necesitara desplazarse fuera de la provincia de su centro de trabajo el permiso se ampliará a cinco días.
- En caso de hospitalización derivada de parto o cesárea y de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad si el trabajador necesitara desplazarse fuera de la provincia de su centro de trabajo el permiso se ampliará a cuatro días.
- En relación con el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que necesariamente deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, podrá ser disfrutado indistintamente tanto por el trabajador como por la trabajadora.
- Respecto de los permisos para la realización de exámenes, se concederán por el tiempo indispensable para la realización de exámenes de estudios directamente relacionados con las actividades de la Fundación y que proporcionen la cualificación requerida para el desempeño de puestos de trabajo existentes en la misma.
- Quienes tengan a su cargo hijos de edad igual o inferior a la de escolarización obligatoria o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, previa justificación, podrán solicitar al Director permiso de hasta un máximo de dos horas diarias con la finalidad de acompañarles a visitas médicas o asistir a reuniones y representaciones organizadas por los centros escolares, así como visitas individualizadas a estos centros, para tratar asuntos relacionados con la formación escolar de los hijos/as, siempre que las reuniones, representaciones o visitas coincidan con la jornada de trabajo. Estas horas (salvo las utilizadas para acompañamiento al médico especialista) deberán ser recuperadas en la semana siguiente. En todo caso serán concedidas siempre que la organización del recurso lo permita.
- Se concede permiso, por el tiempo indispensable y con justificación del mismo, para acudir al médico especialista. Este tiempo no deberá ser recuperado por el trabajador.
- En caso de consultas al médico de atención primaria y/o pediatra, de manera excepcional y debidamente justificada, cuando los servicios públicos de salud no presten servicio en horario distinto al del turno de trabajo y se dé una imposibilidad objetiva de acudir a consulta en horario no laboral, podrá

concederse el permiso solicitado por el tiempo indispensable para acudir a la consulta.

- Se establece un permiso para el acompañamiento a consultas médicas de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad hasta un máximo de 2 horas diarias, previa justificación y autorización por parte del Director del Centro siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estas horas deberán ser recuperadas en la semana siguiente.
- Se podrá conceder permiso retribuido de un tiempo máximo de una hora, un máximo de 6 días al año, para cuestiones relacionadas con la conciliación y que no estén reguladas en otras medidas previas (por ejemplo, recoger a los hijos al colegio o a personas dependientes a cargo de los centros de atención). Las horas pueden ser acumulables. Para el disfrute de este permiso se requiere justificante del centro pertinente donde acuda la persona a cargo. En caso de no aportar dicho justificante será necesario devolver las horas de ausencia. En cualquier caso la medida estará en todo momento supeditada a la organización del servicio.
- Se acuerda la concesión de 3 días al año de permiso retribuido por reposo de personas a cargo que precisen reposo derivado de prescripción médica. Podrán ser disfrutados de manera continua o discontinua. En caso de no aportar justificante será necesario devolver las horas de ausencia. En cualquier caso la medida está supeditada a la organización del servicio.

Vigésimo primero.- Contratación de un educador en Residencias

Las Residencias verán reforzada su plantilla mediante la contratación de uno o varios educadores sociales durante un número determinado de meses al año, preferentemente en los meses de verano (queda especificado en la instrucción técnica "IT/14: Organización de vacaciones y permisos en residencias y pisos supervisados").

Vigésimo segundo.- Mejora de la situación de incapacidad temporal

En las siguientes situaciones excepcionales de incapacidad temporal por contingencias comunes el trabajador percibirá el cien por cien de sus retribuciones:

- La situación de incapacidad temporal derivada de una intervención quirúrgica u hospitalización. Para la

determinación de la intervención quirúrgica, se considerará como tal la que derive de tratamientos que están incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.

- Los procesos de incapacidad temporal que deriven de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.
- La incapacidad temporal que se inicie durante el estado de gestación y que sea causa del mismo, aun cuando no se califique como embarazo de riesgo.

Para percibir el 100% de las retribuciones, las situaciones anteriores deberán ser acreditadas mediante la presentación de los justificantes médicos oportunos. La mejora tendrá efectos económicos desde la fecha de presentación de dichos justificantes.

Disposición final.- Vigencia

Los acuerdos adoptados en el marco del presente documento mantendrán su vigencia desde la firma de dicho acuerdo y durante el año 2018, sin perjuicio de que ambas partes puedan, de mutuo acuerdo y por escrito, formalizar su prórroga.

En el caso de que no exista mutuo acuerdo para su prórroga, el presente documento mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo acuerdo de condiciones laborales.

Por FUNDACIÓN MANANTIAL



Directora de RR.HH.

Por el COMITÉ DE EMPRESA



Presidenta del Comité de
Empresa