



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 4

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 4 LOS CARMENES**. 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

CRPS LOS CARMENES

ANTIGÜEDAD EVENIDA 01/01/1971		INTEGRIACIÓN SERVIDO 01/01/1971		PUESTA A DISPOSICIÓN		CLASE RELACIONADO CONTRATO DE TRABAJO		MODALIDAD DE CONTRATO		TIEMPO DE JUBILACIÓN (según Ley 19.799)		PORCENTAJE DE JUBILACIÓN		VELOCIDAD CONTRATO (según Ley 19.799)		SALARIO BASE (según Ley 19.799)		COMPLEMENTO (según Ley 19.799)		RUBROS Y OTROS COMPARTIMENTOS CONVENIO COLECTIVO		CONVENIO COLECTIVO		OBSERVACIONES	
CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA		CATEGORÍA	
12/02/1993	12/02/1999	Educador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
01/07/2025	01/07/2025	Educador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	410	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
08/01/2014	08/01/2014	Psicólogo/a	II TITULADO/A NIVEL 3	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
01/07/2025	01/07/2025	Trabajador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	410	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
25/01/1999	25/01/1999	Psicólogo/a	II TITULADO/A NIVEL 3	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
04/06/2018	04/06/2018	Trabajador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
16/07/2025	16/07/2025	Trabajador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	510	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
16/02/2015	16/02/2015	Educador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
24/04/2023	24/04/2023	Psicólogo/a	II TITULADO/A NIVEL 3	189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
02/04/1990	02/04/1990	Oficial/a de administración	III TÉCNICO/A	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
25/11/2002	25/11/2002	DIRECCION/A	II TITULADO/A NIVEL 3 DR	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
13/12/2004	13/12/2004	Trabajador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
01/11/2003	01/11/2003	DIRECCION/A	II TITULADO/A NIVEL 3 DR	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										
16/03/2005	16/03/2005	Educador/a Social	II TITULADO/A NIVEL 2	189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	100,00%	De lunes a viernes de 9 a 15hs. Y dos tardes hasta las 18hs	100,00%	30/06/2026	10.316,22 €	3.697,92 €	9.825,34 €	32.309,44 €	XXI Convenio Colectivo, Odepaeduc, empresa privada con sujeción de Magisterio (Ley 19.799) (Ley 19.799)										





ACTUALIZACIÓN ACUERDO DE MEJORAS LABORALES INTRESS MADRID 2023

TÍTULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: Disposiciones generales, ámbito y comisión paritaria.

Artículo 1 – Ámbito funcional.

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.

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

Artículo 3 – Ámbito temporal.

El presente acuerdo entró en vigor el 1 de noviembre de 2013, siendo su última actualización la presente, con fecha de efectos el 1 de enero de 2023 y estableciéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Ambas partes pactan la actualización en el último trimestre de cada año, para adaptar el presente acuerdo a los acuerdos alcanzados en el seno de las diferentes reuniones entre las representantes de las trabajadoras y la entidad, las celebradas por la Comisión Paritaria, así como para adaptar el acuerdo a las modificaciones y/o reformas legales de la normativa laboral.

Artículo 4 – Denuncia y prórroga.

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

El presente acuerdo se prorrogará en todos sus términos hasta la negociación y firma de un nuevo acuerdo.

Artículo 5 – Derecho Supletorio.

Para lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos de aplicación a los diferentes recursos y servicios Intress Madrid, 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 esta actualización de Acuerdo de Mejoras forman un todo indivisible y estas condiciones serán consideradas globalmente.

Quienes a la entrada en vigor de esta actualización del Acuerdo de Mejoras 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 de los Convenios Colectivos de aplicación, tendrán derecho a un complemento personal (Art.9).

Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Acuerdo, vinieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en los Convenios Colectivos de aplicación, 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 Acuerdo de Mejoras dentro de los 30 días naturales siguientes a la firma del mismo.
2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis componentes, tres en representación de la dirección de INTRESS y 3 representantes del Comité de Empresa de INTRESS en la Comunidad de Madrid, todas esas personas con sus respectivas 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 al total de componentes 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, donde se establecerán sus funciones.
4. Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de las/os componentes por cada una de las partes representadas. Los acuerdos requerirán de la mayoría absoluta (de cada una de las partes) de las personas que asistan a la reunión 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, siendo incorporados los acuerdos en las revisiones calendarizadas acordadas en el Art.3 del presente Acuerdo de Mejoras.
6. El mecanismo de participación del personal ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Acuerdo de Mejoras, 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 través del correo electrónico comision.paritaria@intress.org.

CAPÍTULO II: RETRIBUCIONES

Artículo 8 – Retribuciones.

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 del presente acuerdo y en las tablas salariales de los convenios de aplicación correspondientes y estarán referidos a la jornada

completa de 38,5 horas y el cómputo anual de la misma, definida en el artículo 17, del presente Acuerdo.

Artículo 9 – Complemento Personal/Ad Personam

Para aquellas personas que vinieran percibiendo el Complemento Personal/Ad Personam establecido en el Acuerdo de Mejoras de 2013, mantendrán las condiciones reconocidas en el anterior art. 9, esto es:

- Dichos complementos mantendrán su condición de consolidado, no compensable ni absorbible y serán respetados en toda promoción interna que se oferte, salvo acuerdo entre las partes.
- Proporcional a la jornada, a excepción del supuesto en que la reducción de la jornada no haya sido pactada con la persona trabajadora.
- Será revalorizable: para evitar pérdida de poder adquisitivo se revalorizará este complemento al menos un 0,60% anual, siempre y cuando no se produzca una revisión al alza de las tablas salariales o esta no sea superior a dicho porcentaje. En caso de que el incremento de la Tablas salariales sea superior a este 0,60%, la subida será la misma que se establezca en las tablas salariales de aplicación.

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 la persona trabajadora.

Quien realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 6 horas y las 8 horas, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, de acuerdo con lo que determine el convenio de referencia, no 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 realizadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por la persona trabajadora.

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. El festivo trabajado se compensará con 1 día de descanso, que computará como jornada

de trabajo, más el 50% abonado en dinero, salvo acuerdo sobre forma de abono entre las partes. El exceso de jornada que exista por trabajar un festivo se disfrutará como horas de libre disposición a lo largo del año. 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 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 vendrá determinado por criterio de equidad entre profesionales de cada servicio y garantía del mantenimiento de la atención.
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 de 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, salvo que el convenio de aplicación recoja mejores condiciones. Las horas resultantes serán retribuidas compensando en tiempo una hora y retribuidas económicamente tres cuartos de hora, salvo que el convenio

colectivo de aplicación recoja mejores condiciones o acuerdo distinto sobre la forma de abono entre las partes.

Los contratos específicos para las suplencias de estos festivos se regularán por cada convenio específico de aplicación.

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 trabajado
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 laborable.

Artículo 12 – Complemento de dirección.

Las trabajadoras y trabajadores a quienes se les encomiende funciones de dirección de servicio, percibirán la cantidad mínima de complemento de dirección de 206 €, en cada una de las catorce mensualidades ordinarias del año salvo que el convenio colectivo de aplicación recoja mejores condiciones.

Dicho complemento se revalorizará con la actualización de las tablas salariales de los convenios de referencia.

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

Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, la persona interesada 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 quienes desempeñen las funciones descritas como dirección dentro del apartado de categorías profesionales de cada convenio de aplicación.

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.

A quienes se les encomiende la asistencia y vigilancia de personas en atención 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, salvo que el convenio de aplicación recoja mejores condiciones. Las horas resultantes podrán ser retribuidas tanto en tiempo de descanso como en dinero, mediante acuerdo entre la persona trabajadora 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. La realización de horas extraordinarias nocturnas sólo se contempla en casos de fuerza mayor.

En el caso de realizar las horas extraordinarias en día festivo, se le añadirá la cuantía del complemento de festivo correspondiente a cada profesional. Las actividades que supongan que la persona 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 sólo en estos casos se compensarán como hora extraordinaria.

Artículo 15 – Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base y, en su caso, del complemento personal/ Ad Personam, recogido en el artículo 9, todos los complementos contemplados en los convenios de aplicación para la configuración de dichas pagas extraordinarias. La inclusión en las pagas extras de otros complementos no

contemplados en el presente Acuerdo y/o en los convenios de aplicación se ajustará a lo que acuerde la entidad individualmente con cada persona trabajadora.

Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a acogerse al prorrateo de las pagas extraordinarias. La solicitud debe hacerse por año natural completo. Quien se acoja a esta modalidad no podrá revertir durante el mismo año natural la mencionada modalidad de pago.

Artículo 16. Desplazamientos y dietas.

Si por necesidades del servicio se tienen que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, la empresa abonará a la persona 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.

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, la trabajadora o trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 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 las personas 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.

Todas las personas 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 las personas que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará según se establece en el artículo 11, punto 7 del presente Acuerdo de Mejoras.

Se tendrá 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 de la persona responsable, recuperándolo posteriormente.

Este descanso es de aplicación general, salvo en aquellas contrataciones que se especifique otro tipo de pausas.

Art. 18 bis – Compensación por actividad laboral en jornada de descanso

Cuando por cuestiones laborales (juicios, acompañamientos, gestiones, etc.) la persona trabajadora tenga que desarrollar actividad en sus jornadas de descanso, se compensará en descanso, el tiempo invertido en la actividad, más 2 horas en concepto de desplazamiento.

Artículo 19 – Jornada intensiva.

En aquellos centros donde su organización lo permita, se podrá concentrar la jornada en el turno de mañana. Preferentemente se iniciará en la primera semana del mes de julio y finalizará en la última semana de agosto.

Asimismo, se acordará junto al comité de empresa la jornada intensiva durante navidades, semana santa, así como el resto de los periodos de jornada intensiva a lo largo de año, previo a la publicación de los calendarios anuales.

Artículo 20 – Calendario Laboral.

La entidad, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), 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.
- d. El inicio y final de la jornada intensiva.

En caso de excesos de jornada en el calendario anual a favor de la persona trabajadora, estos serán compensados en horas de libranzas. Las direcciones de servicio acordarán de forma obligatoria con cada persona el día o tiempo de compensación provisional de dicho exceso.

La fecha pactada será modificable si a lo largo del año natural así lo necesita la trabajadora o el trabajador, preavisando con la antelación que sea posible para poder facilitar la reorganización.

En caso de que se produzcan defecto de horas de jornada a favor de la entidad, se acordará la forma de compensación por parte de la persona trabajadora con la dirección de servicio, siendo las fechas pactadas susceptibles de cambio a solicitud de cualquiera de las partes.

Artículo 21 – Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente entre el 1 de junio y el 30 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 previstos en la legislación vigente.

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 se realizará a la dirección del centro.

2. Tres (3) de los días laborales de vacaciones podrán ser disfrutados durante todo el año, teniendo la misma consideración que un día de libre disposición en lo que se refiere a su solicitud, concesión y disfrute.
3. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables los sábados, domingos y festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos.
4. Las personas que trabajen exclusivamente 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. Quienes trabajen en el turno de noche, a la hora de contabilizar vacaciones, tendrán 16 jornadas completas y 2 reuniones de equipo.
6. Si durante el disfrute de las vacaciones la persona trabajadora tuviera un ingreso hospitalario, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la entidad en el plazo de 48 horas siguientes al alta hospitalaria, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho ingreso 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 al que corresponden.
8. Se deberán solicitar las vacaciones a la dirección del servicio antes del día 15 de abril, comunicando la entidad su aprobación o denegación con anterioridad al 30 de abril.
9. Las vacaciones, horas de libre disposición, compensación festivos y exceso de jornada, se podrán 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:

1. Acuerdo entre profesionales.
2. Como medida de conciliación, se contempla que el personal con menores a cargo, con edad comprendida entre los 0 y los 16 años

Paseo de San Francisco de Sales, 38 1º izquierda 28003 Madrid

www.intress.org · CIF G-08.973.224

Intress es una asociación declarada de Utilidad Pública. Orden del 30 de enero de 2004 del Ministerio del Interior

de edad, o con personas dependientes a su cargo reconocidas legalmente, tendrán preferencia para elegir su turno de vacaciones.

3. Antigüedad en la entidad.

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 la persona que ha elegido en primer lugar, al último.

En caso de que se aplique un criterio rotativo en el servicio para la elección de las vacaciones, las personas que se incorporen a la organización, el primer año ocuparán el último puesto en la selección de vacaciones, entrando en la rotación de los próximos años en las mismas condiciones que el resto.

Artículo 23 – Horas de libre disposición.

Se podrá disfrutar de horas de libre disposición 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 regulados en el art. 21.2 del presente Acuerdo de Mejoras. Para 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.

La fecha límite para su disfrute será el 15 de enero del año siguiente y se podrá realizar en horas laborales o jornadas completas.

A efectos de organización del servicio, el personal deberá solicitar la autorización correspondiente 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 coincidencia de solicitudes entre varias personas del servicio y que no sea posible la concesión de todas, la autorización del disfrute de las horas de libre disposición se realizará siguiendo los criterios establecidos para la elección de vacaciones.

En los turnos exclusivos de fin de semana, se establecen con criterio fijo en 85,5 horas al año.

Para los turnos de noche en los centros residenciales se realiza un redondeo para disponer de jornadas completas.

CAPÍTULO IV: AUSENCIAS JUSTIFICADAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS.

Artículo 24 – Ausencias justificadas.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas 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 todas personas trabajadoras a las que son de aplicación 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:** 15 días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b. **Nacimiento de nieto o nieta:** 1 día.
- c. **Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que conlleve hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, así como las personas que convivan con la trabajadora o trabajador que requieran el cuidado en el mismo domicilio. Se incluyen parejas de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho:** 5 días laborables. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia el permiso será de 7 días, ampliable a ocho en caso de necesitar que el desplazamiento sea fuera de la península. La persona trabajadora 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 hospitalaria.
- d. **Intervención quirúrgica que no requiera hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como las personas que convivan con la trabajadora o trabajador que requieran el cuidado en el mismo domicilio. Se incluyen parejas de hecho y familiares consanguíneos de la pareja**

Paseo de San Francisco de Sales, 38 1º izquierda 28003 Madrid

www.intress.org · CIF G-08.973.224

Intress es una asociación declarada de Utilidad Pública. Orden del 30 de enero de 2004 del Ministerio del Interior

de hecho: 5 días laborables. La persona trabajadora podrá optar por disfrutar de esta licencia desde el mismo día en que se produzca la intervención o desde el día del alta hospitalaria. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de 7 días.

Tendrán la consideración de intervención quirúrgica sin hospitalización aquellas pruebas médicas que supongan una sedación antes, durante o después de la prueba y que requieran de ir acompañadas de una persona.

- e. **Traslado del domicilio habitual:** 1 día laborable, ampliable a 2 si el cambio de domicilio supone un desplazamiento igual o superior a 50 km.
- f. **Boda de familiar hasta segundo grado:** 1 día laborable, ampliable a 2 si para este fin es necesario un desplazamiento superior a 100 km desde la residencia habitual.
- g. **Fallecimiento de hijo/a o cónyuge:** 7 días.
- h. **Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado:** 3 días laborables ampliable a 5 si el hecho se produce en provincia distinta al lugar de residencia y a 8 en el caso de necesitar un desplazamiento fuera de la península.
- i. **Fallecimiento de familiares hasta tercer grado:** 1 día laborable.
- j. **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.
- k. **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 cualquier progenitor.
- l. **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 teóricos y prácticos).
- m. **Consultas médicas a especialistas:** Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas, públicos o de centros privados, o acompañar a familiares hasta primer grado.
- n. **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.

- o. **Obtención o revisión del Certificado de Discapacidad:** Cualquier persona trabajadora en posesión o proceso de obtener un certificado de Discapacidad, dispondrá 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 las personas trabajadoras que tengan familiares de primer grado en posesión o proceso de obtener un Certificado de Discapacidad.
- p. **Adopción 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 u otras gestiones administrativas, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

Asimismo, en los casos en que la jornada laboral de las personas trabajadoras ya haya finalizado cuando se produzca el hecho causante, el cómputo se iniciará el día natural siguiente.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas 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.

Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo por año natural, sea cual sea su duración, y que como máximo será de 90 días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros.

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 o lo especificado en el convenio colectivo de aplicación. 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

Paseo de San Francisco de Sales, 38 1ª izquierda 28003 Madrid

www.intress.org · CIF G-08.973.224

Intress es una asociación declarada de Utilidad Pública. Orden del 30 de enero de 2004 del Ministerio del Interior

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 del servicio, 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 24, letra “n”, que no deriven en baja laboral y será recuperado el tiempo utilizado o descontado de la retribución en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, deberá justificarse.

Se solicitarán por escrito a la dirección del servicio. La petición se realizará con un plazo de 15 días laborables y la respuesta se dará en el plazo de 7 días laborables a partir de la fecha de solicitud.

Artículo 25 BIS – Permiso sin sueldo de carácter especial.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta 2 meses dentro del año natural en los casos de:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- En los casos de hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado de la persona trabajadora.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares (hasta primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Este permiso se podrá solicitar con independencia de los permisos reconocidos en el art. 25, siendo acumulables, siempre y cuando se cumplan los requisitos específicos de cada permiso

Artículo 26 – Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la entidad de 1 año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, con reserva de su puesto de trabajo, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

El tiempo en que la persona trabajadora permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la entidad.

Este derecho sólo podrá ser disfrutado otra vez por la persona si han transcurrido 3 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 solicitará por escrito a la dirección del servicio. La petición se realizará con un plazo de 15 días laborables y la respuesta se dará en el plazo de 7 días laborables a partir de la fecha de solicitud.

Artículo 27 – Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, hasta 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 misma y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de 2 años, sin que la persona trabajadora a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna por parte de la entidad.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

Se solicitarán por escrito a la dirección del servicio. La petición se realizará con un plazo de 15 días laborables, salvo los casos de urgente necesidad acreditables, y la respuesta se dará en el plazo de 7 días laborables a partir de la fecha de solicitud.

Artículo 28 –Permiso sin sueldo de carácter especial.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta 2 meses dentro del año natural en los casos de:

1. Adopción en el extranjero.
2. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
3. En los casos de hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado de la persona trabajadora.

4. Acompañamiento en la asistencia médica de familiares (hasta primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Este permiso se podrá solicitar con independencia de los permisos reconocidos en el art. 25, 26 y 27 siendo acumulables, siempre y cuando se cumplan los requisitos específicos de cada permiso.

CAPÍTULO V: FORMACIÓN.

Artículo 29 – Permisos para la formación.

1. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 37 horas anuales, con independencia de la jornada de la persona trabajadora.
2. Serán proporcionales a la duración de contrato y para su cómputo se tendrán en cuenta la totalidad de contratos celebrados en el año natural.
3. Podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral. Se podrán utilizar para formación interna de INTRESS o para formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la dirección de servicio la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de una persona del equipo y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.
4. Cuando se realice formación obligatoria, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de la entidad.
5. Cuando se acuda a la formación desde el centro de trabajo o se regrese al mismo, el tiempo de desplazamiento al lugar donde se realice la formación será considerado tiempo de trabajo hasta una máximo de 1 hora y media por día.
6. Se podrá solicitar dentro del cómputo de horas de formación el tiempo de desplazamiento que exceda de lo expuesto en el punto 5, así como en el caso de que el desplazamiento a la formación se realice desde lugar distinto del centro de trabajo.
7. Quienes presten sus funciones en horario distinto al de impartición del curso, no se verán discriminadas por tal motivo. La entidad acordará con la persona trabajadora la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.
8. Se pueden utilizar las horas de formación para asistir a los talleres formativos impartidos por el Comité de Empresa.

9. Las horas de formación se podrán utilizar para el estudio, preparación, etc., de cualquier tipo de formación autorizada (interna o externa) relacionada con la actividad laboral.
10. Permisos individuales de formación (PIF). Se 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 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. 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 entidad o agrupado.
 - b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales de la persona trabajadora 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.

11. Los permisos para cuando se realicen cursos para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, serán los establecidos en la normativa laboral vigente.
12. Se 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.

CAPÍTULO VI: Derechos sindicales.

Artículo 30 – Acumulación de horas sindicales.

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

Todas las personas delegadas de una misma sección sindical podrán aglutinar su crédito sindical en una bolsa común (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 entidad complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base más todos los complementos. Asimismo, 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 del servicio.