



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: 140/2025

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 CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL, CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL, Y CENTRO DE DÍA DE SOPORTE SOCIAL PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA EN TORREJÓN DE ARDOZ**". 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: 2025.09.09 15:45

Fdo.: Alejandra Serrano Fernández

NOMBRE DEL CONTRATO: GESTION DE CENTRO DE REHABILITACION PSICOSOCIAL, CENTRO DE REHABILITACION LABORAL Y CENTRO DE DIA DE SOPORTE SOCIAL PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA EN TORREON DE ARCO. Expediente 113/2020
NOMBRE DEL CENTRO /CENTROS: CD/ CRPS Turejón

ANTIGÜEDAD ANTERIOR (año/mes/día)	ANTIGÜEDAD ACTUAL (año/mes/día)	POSICIÓN/OCCUPACION	ESPECIALIDAD/NIVEL PROFESIONAL/CONVENIO	CLAVE IDENTIFICATIVO CONTRATO DE TRABAJO	MODALIDAD DE CONTRATO	CENTRO O NÚMERO AL QUE ESTÁ ASIGNADO (ENCL. CN, CD, EAC, EACU, PUAL, O COMAR)	Turno (Mañana, Tarde, Noche, Horas de Servicio: Fijo y el resto temporales del Turno)	PERCENTAJE DE JORNADA (%)	VINCULACIÓN CONTRATO ANTERIOR (año/mes/día)	SALARIO BASE ANUAL	COMPLEMENTO (COP, ENL, N3)	PLUSA Y OTROS COMPLEMENTOS: COMPLEMENTO DE SERVICIO, COMPLEMENTO DE CALIDAD, INCENTIVO, etc.	OTROS COMPLEMENTOS: PLUSA Y OTROS COMPLEMENTOS: COMPLEMENTO DE SERVICIO, COMPLEMENTO DE CALIDAD, INCENTIVO, etc.	REPORTO TOTAL ANUAL	CONVENIO COLECTIVO	DESIGNACIONES
15/05/2007	15/05/2007	Oficial/a administrativo/a	Técnico	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		15.817,76 €	2.594,20 €		3.181,04 €	21.595,00 €	BOCCOCCO0000	CDP+Plus
05/02/2025	05/02/2025	Terapeuta Ocupacional	Título nivel 2	410	DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO INTERINIDAD	CD	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €				21.250,04 €	BOCCOCCO0000	
01/12/2003	01/12/2003	Educador/a Social	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €	3.485,02 €		2.226,14 €	26.961,20 €	BOCCOCCO0000	CEP
13/04/2025	13/04/2025	Psicólogo/a Clínico	Título nivel 3	410	DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO INTERINIDAD	CD	Turno de mañana y tarde	100.00%		27.980,66 €				27.980,66 €	BOCCOCCO0000	
27/12/2007	27/12/2007	Educador/a Social	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CD	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €	3.485,02 €		2.226,14 €	26.961,20 €	BOCCOCCO0000	CEP
14/10/2008	14/10/2008	Terapeuta Ocupacional	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CD	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €	3.485,02 €		2.226,14 €	26.961,20 €	BOCCOCCO0000	CEP
08/11/2004	08/11/2004	DIRECTOR/A	Título nivel 3	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CD	Turno de mañana y tarde	100.00%		27.980,66 €	4.585,56 €	14.856,94 €	8.209,46 €	55.612,62 €	BOCCOCCO0000	CEP+Pluses
20/06/2007	20/06/2007	Terapeuta Ocupacional	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €	3.485,02 €		2.226,14 €	26.961,20 €	BOCCOCCO0000	CEP
26/02/2018	26/02/2018	Psicólogo/a Clínico	Título nivel 3	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		27.980,66 €	4.585,56 €		3.125,88 €	35.687,10 €	BOCCOCCO0000	CEP+Pluses
11/01/2021	11/01/2021	Operario/a	OPERARIO	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO DISCONTINUO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		14.000,00 €	1.288,00 €		1.375,50 €	16.663,50 €	BOCCOCCO0000	CEP
17/04/2006	17/04/2006	Educador/a Social	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CD	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €	3.485,02 €		2.226,14 €	26.961,20 €	BOCCOCCO0000	CEP
01/12/2003	01/12/2003	Educador/a Social	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	CRPS	Turno de mañana y tarde	86,28%		17.829,33 €	2.937,17 €		1.876,10 €	22.722,60 €	BOCCOCCO0000	CEP
04/11/2015	04/11/2015	Psicólogo/a Clínico	Título nivel 3	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CD	Turno de mañana y tarde	100.00%		27.980,66 €	4.585,56 €		2.629,23 €	35.475,41 €	BOCCOCCO0000	CEP
19/01/2017	19/01/2017	Trabajador/a social	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €	3.485,02 €		2.226,14 €	26.961,20 €	BOCCOCCO0000	CEP
02/10/2006	02/10/2006	Educador/a Social	Título nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		21.250,04 €	3.485,02 €		2.226,14 €	26.961,20 €	BOCCOCCO0000	CEP
03/04/2012	03/04/2012	Psicólogo/a Clínico	Título nivel 3	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CRPS	Turno de mañana y tarde	100.00%		27.980,66 €	4.585,56 €		2.629,23 €	35.475,41 €	BOCCOCCO0000	CEP

El personal subrogado en junio de 2021 tiene una jornada de 36 horas semanales por acuerdo de empresa



FECHA INICIO SERVICIO DD/MM/YY	FECHA FIN SERVICIO DD/MM/YY	FECHA PROVISIÓN	CATEGORÍA Y NIVEL PROFESIONAL CONTRATO	CLASE MAGNITUD DE PROVISIÓN DE TRABAJO	MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO ASIGNADO AL QUE ESTA ASIGNADO (CÓDIGO, CIL, CIL-CD (CCL, ECL, ECL-CD, ECL-CD-CD))	Turno (Mañana, Tarde, Noche, Fines de Semana, Vacaciones, Representación del Colegiado)	PERCENTUAL DE ASIGNACIÓN	INDICADOR CONTRATO DD/MM/YY	SALARIO BASE MENSUAL	COMPENSACIÓN LDCP (CCL, CIL)	PUESTO Y VOUCHER COMPENSACIÓN CONTRATO (Categoría, Requisitos, Turnos, ...)	OTROS COMPENSACIONES BONIFICACIONES Y PUNTAJES MENSUALES (Categoría, CONTRATO)	IMPORTE TOTAL MENSUAL	CONVENIO COLECTIVO	Observaciones
01/12/2009	01/12/2009	Profesor/a de taller	Técnico nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CIL	Turno de mañana	100,00%		18.572,42 €	3.209,50 €		2.050,44 €	24.832,36 €	001CONVENIO	CCP 25 horas/semana
04/04/2011	04/04/2011	Profesor/a de taller	Técnico superior nivel 1	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CIL	Turno de Mañana	100,00%		18.572,42 €	3.209,50 €		2.050,44 €	24.832,36 €	001CONVENIO	CCP 25 horas/semana
02/12/2009	06/02/2004	Preparador/a laboral	Técnico superior nivel 1	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CIL	Turno de mañana y tarde	100,00%		18.572,42 €	3.209,50 €			22.782,34 €	001CONVENIO	
01/02/2011	30/04/2004	Técnica de inserción	Técnico nivel 2	189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	CIL	Turno de mañana y tarde	100,00%		21.290,04 €	3.485,00 €			24.775,00 €	001CONVENIO	
21/02/2004	21/02/2004	Terapeuta Ocupacional	Técnico nivel 2	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CIL	Turno de mañana y tarde	100,00%		21.290,04 €				21.290,04 €	001CONVENIO	
08/06/2005	08/06/2005	Psicólogo/a Clínico	Titulado nivel 3	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CIL	Turno de mañana y tarde	100,00%		27.940,66 €	4.585,56 €		2.826,22 €	35.472,44 €	001CONVENIO	CCP 25 horas/semana
14/12/2013	14/12/2013	Profesor/a de taller	Técnico superior nivel 1	100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CIL	Turno de mañana	100,00%		18.572,42 €	3.209,50 €		2.050,44 €	24.832,36 €	001CONVENIO	CCP 25 horas/semana
12/12/2011	12/12/2011	Oficial/a administrativos	Técnico	130	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO DISCAPACITADOS	CIL	Turno de mañana y tarde	100,00%		15.812,76 €	2.554,20 €		1.657,04 €	20.024,00 €	001CONVENIO	CCP 25 horas/semana
01/02/2011	14/01/2002	INBETOR/A	Titulado nivel 3	189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO	CIL	Turno de mañana y tarde	100,00%		27.940,66 €	4.585,56 €	3.000,00 €		35.546,22 €	001CONVENIO	CCP
26/02/2009	26/02/2009	Operario/a	Operario	230	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - DISCAPACITADOS	CIL	Turno de mañana y tarde	75,40%		10.030,30 €	1.640,00 €		1.132,53 €	12.792,76 €	001CONVENIO	CCP+CCP 25 horas/semana



**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, Doña [REDACTED], en calidad de Directora de RR.HH. de la Fundación Manantial.

De otra, Doña [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


Fdo: 
Directora de RR.HH.

Por el COMITÉ DE EMPRESA


Fdo: 
Presidenta del Comité de
Empresa