



Dirección General
de Atención a Personas
con Discapacidad

CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES

Se han eliminado del informe aquellas partes del mismo que pudieran referirse a cuestiones declaradas confidenciales por los licitadores.

PTE: 168/2025

conformidad con el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y del artículo 138.3 la Ley 9/2027, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público en relación con la acción del contrato denominado: "**GESTION DEL SERVICIO DE APOYO A LA INSERCIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE EN UACIÓN DE EXCLUSIÓN**". Se adjunta relación del personal del servicio 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

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 SOBRE DERECHOS ADQUIRIDOS Y MEJORES CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE GRUPO EXTER, S.A.

El presente acuerdo recoge y ratifica los derechos adquiridos y mejores condiciones laborales de los que viene disfrutando la plantilla de Grupo EXTER, S.A.

Derechos y condiciones laborales que se encuentran consolidadas y que son aplicadas en todos aquellos programas, unidades de gestión, centros o cualquier otro dispositivo de Grupo EXTER, S.A. ubicados en la Comunidad de Madrid.

PRIMERO. JORNADA Y HORARIO LABORAL.

- 1.- La jornada laboral para las trabajadoras y los trabajadores de Grupo EXTER es de 35 horas semanales, de lunes a viernes.
- 2.- Flexibilidad de 30 minutos en la entrada y la salida. En la entrada la franja horaria de 08:30 a 09:00 horas, en todos los Centros de la Empresa. En Rehabilitación, la recuperación del tiempo flexible se realizará en el mismo día, a excepción del día de jornada partida, que será organizado junto con el/la director/a. En CAID ESTE, también el turno de tarde se flexibilizará la entrada en ½ hora, de 14:00-14:30 horas.
- 3.- El horario semanal se distribuye de la siguiente forma: tres días de 8:30 a 15 horas, un día de 8:30 a 15:30 y un día de 8:30 a 18:00 horas (con una hora para comer) en todos los recursos de RPS. En Adicciones: Tres mañanas de 8:30/9:00 a 15:30/16:00 horas; dos tardes de 14:00 a 21:00 horas.
- 4.- Flexibilidad para elegir el horario de descanso diario dentro del turno de trabajo. Dicho descanso es de 20 a 30 minutos.
- 5.- Flexibilidad en el cambio de la ½ hora de recuperación para cubrir la jornada completa avisando con antelación en el Área de RPS, con el visto bueno del director/a.
- 6.- Flexibilidad de la ½ hora de recuperación los viernes en el Área de RPS (Acuerdos Marco).
- 7.- No realización de la jornada de tarde de los viernes durante todo el año en el Área de RPS.
- 8.- Flexibilidad para retrasar o anticipar puntualmente la entrada o salida por motivos personales.
- 9.- Flexibilidad en el cambio de turno mañana/tarde en Adicciones o tardes en Área de RPS.



10.- Las horas extraordinarias que sea necesarias realizar pueden acumularse como periodos de descanso para disfrutar de ellas con posterioridad en días completos. Las horas extraordinarias siempre se realizarán con la aprobación del director/a del recurso.

11.- Se podrán fraccionar los días de asuntos propios en horas según las necesidades del trabajador/a, sujeto a preaviso y disponibilidad del centro.

12.- Se podrán acumular horas a deber por el trabajador/a hasta un máximo de 7 horas. Estas horas podrán ser descontadas con un día de asuntos propios.

13.- Cierre de los centros la tarde del miércoles previo al Jueves Santo, previa autorización de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad.

14.- Cierre de los centros a media mañana los días de Nochebuena y Nochevieja, previa autorización de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad.

15.- Jornada intensiva en el periodo de Navidad, previa autorización de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad.

SEGUNDO. VACACIONES.

16.- Flexibilidad en el disfrute de los periodos vacacionales, siempre que el servicio lo permita.

17.- Flexibilidad para unir los días de asuntos propios a otros permisos legales.

TERCERO. OTRAS CONDICIONES LABORALES.

18.- Abono de todos los gastos de transporte o kilometraje para desplazamientos en la jornada laboral por razones de trabajo.

19.- Posibilidad de adhesión a póliza de seguro médico colectivo (Seguro médico), siempre que se supere el mínimo de asegurados establecido por la compañía de seguros.

20.- En Grupo EXTER se aplican otras mejores condiciones laborales que están reguladas en los siguientes documentos:

- Plan de Igualdad.
- Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y acoso y discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral de Grupo EXTER, S.A.
- Protocolo de afrontamiento de situaciones de violencia.
- Protocolo de chinches.

Todos ellos en vigor, negociados y firmados por la RLT y la Empresa.



Grupo EXTER
EXTERIOR EN TERAPIA Y REHABILITACIÓN, S.A.

Este acuerdo sobre derechos y mejoras laborales consolidadas ha sido ratificado por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras y la Empresa Grupo EXTER S.A.,

Lo que se firma, en Madrid a 3 de junio de 2021.

Fdo. Miriam Ruiz Catalinas.

Presidenta Comité de Empresa.

Fdo. Paula Márquez Mirón.

Directora General de Grupo EXTER S.A.

D. Juan Francisco Bermejo Bueno, con D.N.I. núm. _____ en calidad de Director de Recursos Humanos, en nombre y representación del Grupo Exter, y, por otra parte, los trabajadores de los pisos supervisados del programa PRISEMI y de PS Coslada-San Fernando de GRUPO EXTER, S.A. afectados, que por necesidad del servicio realizan funciones de guardia telefónica, entendiendo las características tan especiales que afectan a los "usuarios" de nuestros servicios, acepta el Acuerdo propuesto por éstos de fecha 19 de Mayo de 2017, y que será aplicable a partir del mes de Diciembre de 2017, en idénticos términos a los recogidos en dicho Acuerdo, a saber:

Mantener la planificación de las jornadas y los horarios del teléfono de urgencias que se están aplicando en la actualidad (compensación económica del 10% del salario base). Así mismo solicitamos una compensación en tiempo que se detalla a continuación.

1. Cuando se realicen intervenciones presenciales (trabajo efectivo) fuera del horario laboral la compensación de esas horas será de un 200%.
2. Por cada semana de disponibilidad del teléfono de urgencias (tiempo a disposición) se realizará una compensación de ½ día de vacaciones.

Esto conlleva, por tanto, no solicitar a la empresa que respecto al punto 3.1 del CAPITULO XI del convenio estatal de acción e intervención social se aplique el siguiente concepto:

- El referido a que las horas del teléfono de guardia no superen el 25 % de jornada anual pactada.

Así mismo, en el caso de que un trabajador/a haga una intervención PRESENCIAL fuera de su horario habitual por urgencia inexcusable, y tras consulta con el responsable del servicio, se incorporará a su puesto de trabajo trascurridas 12 horas desde que acabe la intervención.

POR LA EMPRESA, _____

